

<別紙1>

第三者評価結果報告書

① 第三者評価機関名

株式会社プレパレーション

②施設・事業所情報

| | |
|-----------------------------------|--|
| 名称：アートチャイルドケア武蔵中原 | 種別：認可保育園 |
| 事業所代表者氏名：阿久根 玲子 | 定員（利用人数）：30名（25名） |
| 所在地：川崎市中原区下小田中1-22-11 フラワーハイツ中原1階 | |
| TEL：044-750-2123 | ホームページ： https://www.the0123child.com/personal/1281/ |
| 【施設・事業所の概要】 | |
| 開設年月日 平成24年4月1日 | |
| 経営法人・設置主体（法人名等）：アートチャイルドケア株式会社 | |
| 職員数 | 常勤職員： 5 名 非常勤職員 6 名 |
| 専門職員 | (専門職名称/例/保育士) 10名 (栄養士) 1名 |
| 施設・設備の概要 | (居室数) (設備等) |
| 保育室 有 | 子どもトイレ 有 5 |
| 遊戯室 | 大人トイレ 有 1 |
| 更衣室 有 | 園庭 有(<input checked="" type="checkbox"/>) 無() |
| 事務室 有 | その他 |
| 調乳室 | |

③理念・基本方針

～「自分らしく」生きていくことの出来る子どもを～子どもの全人格を尊重し、子どもたちが本来持っている「生きる力」を育み、何を学ぶかよりも、どう学ぶかを考えられる子どもを育てたい

④施設・事業所の特徴的な取組

睡眠と生活リズムを整える事を目指して保育を行います。
食育にも力を入れていて食への興味を引き出します。
体操・英語・ダンスの外部講師を招いて活動をしています。
子ども一人ひとりの個性と成長に応じた保育を展開しています。

⑤第三者評価の受審状況

| | |
|---------------|--|
| 評価実施期間 | 2025年4月1日（契約日） ～ 2025年11月13日（評価結果確定日） |
| 受審回数（前回の受審時期） | 2回（ 2020年度） |

⑥総評

◇特長や今後期待される点

○日常保育に根ざしたカリキュラムを通じた主体的な学び

園では、外部講師による体操・ダンス・英語を保育に取り入れ、こどもの好奇心を育む環境を整えています。これらの活動は、本部が主導する月間カリキュラムや定例会議を通して位置づけられており、習い事として切り離すのではなく、保育の一環として日常の活動に組み込まれています。保育者も日々の保育に活かしながら取り組んでいるため、こどもたちは自然な流れの中で学びを楽しんでいます。体操やダンスの時

間には日ごろの成果が発揮され、年齢ごとの成長の違いを実感できる機会ともなっています。こうした一貫した取り組みは、こどもの主体的な学びを支え、豊かな経験を積み重ねていける園の大きな強みとなっています。

○小規模園ならではの家庭的な雰囲気と信頼関係

定員30名の小規模園という特性を活かし、こども、保護者、職員という三者の温かいつながりを基本として、園を運営しています。家庭的でアットホームな雰囲気の中で、こども一人ひとりの個性と成長に合わせたきめ細やかな保育を実践しています。こどもたちとの信頼関係を大切にすることを念頭に、異年齢での関わりも自然に生まれる環境となっています。保護者との関係では、日々の送迎時や保育施設向けICTシステムなどを通してこまやかな情報共有をおこない、いつでも気軽に相談できる「何でも聞ける環境」を整えています。また、職員間の連携も密におこない、園全体でこどもたちの育ちを支えるチームワークを育てています。

○こども主体の保育を支える職員間の共通理解と継続的な取り組み

園では、こども主体の保育を実践し、職員は日々の保育の中でこどもの思いを尊重することを大切にしています。今後は、さらなる保育の質の向上を目指し、職員間で保育観を統一し、一貫した関わりができるようにすることを、継続的な取り組み課題としています。そのために、定期的に職員同士が意見や実践を共有する場を設け、こどもが安心して主体性を発揮できる保育環境の充実を図っていきます。

○地域交流を「深める」取り組み

幼保小連携の取り組みや地域の学生ボランティアの受け入れなどを通じて、地域との関わりを築いています。活動をさらに発展させるため、2025年度は「深める」をテーマに掲げ、地域交流のより一層の深化を目指しています。一例として、2025年10月には行政と連携し、地域の親子を園に招く「親子で遊ぼう会」を計画しています。今後は、絵本の貸し出しや地域の夏祭りへの参加なども視野に入れ、園が持つ専門性や資源を活かし、地域の子育て支援の拠点としての役割を担っていくことが期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回の第三者評価をしていただくにあたって、改めて園の良い点、改善が必要な点を考える良い機会となりました。評価して頂いたことは、より磨きをかけ職員と共に向上していきたいと思えます。

改善が求められる点については、ご指摘いただいたことを中心に改善に取り組んで参ります。特に地域や小学校との交流は、今年度から出来る事から取り組んでいっているため、引き続き連携を深めつつ、地域の社会資源としての役割を推進していきたいと考えています。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり

第三者評価結果

事業所名：アートチャイルドケア武蔵中原

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> 園の理念・基本方針を、パンフレットや公式ホームページ、園のしおりなどで具体的に明記しています。保護者に対しては、媒体や園内の掲示物を通じていつでも理念を確認できる環境を整え、園見学の際にも直接説明するなど、分かりやすい周知をおこなっています。職員に対しては、入社時のオリエンテーションや社内ポータルサイトでの情報提供で基礎的な理解を促すとともに、事務所や休憩室に保育目標などを掲示して日常的に理念に触れる機会を確保しています。さらに、職員会議での理念の唱和や、年に一度、自身の保育と理念の合致を振り返る研修をおこなうことで、より深い理解と実践への定着を図っています。</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。 | a |
| <p><コメント> 事業経営を取り巻く環境を把握するため、毎月開催する園長会議において、本部から提供される資料をもとに運営状況を分析しています。あわせて、自治体ともこまめに連絡を取り合い、地域の保育ニーズや入園状況などの情報を常に収集しています。把握した情報は、毎月の職員会議で全職員と共有し、園全体で共通の認識を持って運営課題に対応できる体制を整えています。仕組みを通じて、地域の実情に合わせた安定的な運営をおこなっています。</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。 | a |
| <p><コメント> 園の安定した運営のため、経営課題の把握と解決に取り組んでいます。経営面では、本部がおこなう園長会議に参加し、損益計算書をもとに課題を分析します。明確になったコスト抑制などの課題は職員と共有し、園全体で協力して解決にあたっています。あわせて、全職員が意欲的に勤務できる環境作りも重要な課題と捉え、全員が業務や行事の役割を分担する仕組みを整えており、一人ひとりが園運営を担う実感を持てるように工夫しています。</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。 | a |
| <p><コメント> 本部全体の方針と連動しながら、園としての中・長期的な事業計画を策定し、必要に応じて見直しをおこなっています。2024年度から2027年度までの3か年計画を立て、保育理念の浸透を目的とした研修の実施や、安全な環境作りのための施設整備、計画的な備品の購入などを進めています。また、働きやすい職場環境の実現やメンター制度などを通じた人材育成、地域貢献活動への積極的な参加など、多岐にわたる取り組みを計画的に実施しています。このように、本部のビジョンを園の具体的な計画に落とし込み、将来を見据えた組織的な運営をおこなっています。</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><コメント> 年度の始めに、園長が中心となって単年度の事業計画を策定しています。全体的な計画、年間カリキュラムをはじめ、食育、保健、避難訓練、研修といった園の運営に不可欠な項目を含んでいます。そして、計画をもとに、各クラスの担任が子どもたちの年齢に応じた年間指導計画を作成し、日々の保育へと展開しています。作成した計画は、園が目標とする「主体性を大事にした保育」や、家庭的な雰囲気の中で「一人ひとりに目を向けたきめ細やかな保育」を実現するために活用しています。具体的な活動計画と保育の目標を連動させた事業計画を策定し、組織的な運営に取り組んでいます。</p> | |

(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

<コメント>

事業計画の策定にあたっては、全職員が主体的に関わる仕組みを整えています。本部全体の取り組みである「No.1宣言」は、各園が自らの強みや全職員で目指すものを明確にするための仕組みであり、前年度の保育を職員全員で振り返り、新年度の目標について意見交換をおこない決定しています。2025年度は「深める」をテーマに掲げ、保育内容や地域連携の深化を目指しています。そして、職員の意見を反映した「No.1宣言」を事業計画に盛り込み、園長が中心となって全体的な計画を作成し、各クラス担任が具体的な年間指導計画を作成しています。策定した計画は職員会議の場で共有し、計画にもとづいて日々のこどもの姿について話し合うことで、全職員が共通認識を持って保育に取り組んでいます。

【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。

a

<コメント>

園の事業計画や保育方針を保護者に周知し、理解を促すため、多様な方法で情報共有をおこなっています。保育施設向けICTシステムでは、計画にもとづく日々の保育内容を、こどもたちの具体的な活動の様子とあわせて定期的に伝えています。また、園の取り組みを視覚的に分かりやすく伝えるドキュメンテーションを園内に掲示し、事業計画への理解を促しています。さらに、行事ごとのアンケートや玄関に設置した意見箱を通じて、保護者からの意見を収集しています。収集した意見は、次年度以降の事業計画や運営方針の改善に活かし、保護者と連携した園作りを進めています。

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>

保育の質の継続的な向上を目指し、自己評価、分析、面談によるフィードバックを周期的に繰り返す改善の仕組みを整えています。職員一人ひとりが、自己評価や年2回の人事考課、人権擁護のためのセルフチェックなどを通じて、多角的な視点から自身の保育を振り返ります。次に、評価結果を園長とマネージャーが分析・検討します。そして、内容を園長との面談で職員本人に直接フィードバックし、個々の成長と園全体の課題改善につなげています。一連の流れにより、職員の専門性向上と保育の質の継続的な改善を図っています。

【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。

b

<コメント>

運営委員会や監査などの結果をもとに、園として取り組むべき課題を明確にしています。明確になった課題と具体的な改善策については、屋礼や毎月の職員会議の場で全職員と共有しています。会議の場では、職員からの意見も取り入れながら改善策の見直しをおこない、組織全体の共通認識として課題解決に取り組む体制を整えています。現在、重点課題である主体性保育の推進については、毎月の話し合いを通じて計画的に質の向上を図っています。また、将来的には地域に向けた子育て支援や絵本の貸し出しなども計画しており、課題にもとづいて継続的な改善策を実施しています。

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。

b

<コメント>

園長の役割と責任は「職務分掌兼役割分担表」や「重要事項説明書」において、「園務をつかさどり、所属職員を監督する」と具体的に書面化しています。職員全体の職務分掌についても、園の実情に合わせて作成し、事務所に掲示することで全職員がいつでも確認できるようにしています。定められた役割や責任は、研修や職員会議を通じて全職員に周知しているほか、園長が不在の場合には主任に権限を委任することもあわせて伝えています。文書による役割の明文化と、会議などでの直接的な方針の共有を組み合わせ、園長が示す運営方針のもと、全職員が共通認識を持って業務に取り組める体制を整えています。

【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。

b

<コメント>

法令遵守を徹底するため、本部から提供される情報や会社からの通達事項は、園内研修の開催などを通じて全職員に伝え、組織全体の理解を深めています。特に、個人情報保護と守秘義務に関しては、全職員を対象とした研修を年に一度実施しています。研修では、散歩時に個人情報を持ち出す際の注意点や、書類記入時に個人を特定されないように配慮する方法など、日々の業務に即した具体例を挙げて指導しています。また、入社時には全職員と誓約書を取り交わし、法令遵守への意識付けをおこなっており、知識の習得から実践的な指導まで一貫した体制を整えています。

| | |
|---|---|
| (2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。 | |
| [12] II-1-(2)-① 保育の質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。 | a |

<コメント>
園長は、日々の保育書類の確認やToDoリストの活用を通じて、園の状況を常に把握しています。職員会議や給食会議には毎回参加するほか、必要に応じて乳児・幼児会議にも参加し、保育の現場に入ることを心がけて現状把握に努めています。保育の質の向上に向けては、職員会議で保育の振り返りや主体性についての話し合いを継続的にこなっています。また、日々のコミュニケーションを通じて職員の意欲向上を図り、研修への参加を促したり、園内研修で職員に講師を任せたりすることで、主体的な学びを促しています。また、園長の取り組みを支えるため、本部は月に1回の巡回をおこなうなど、こまめに園と連携を図っています。園長が現場の状況把握から課題解決、職員の成長支援まで一貫して関わり、本部とも連携することで、組織全体の質向上を主導しています。

| | |
|---|---|
| [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。 | a |
|---|---|

<コメント>
園長は、業務の実効性を高めるため、職員間のチームワーク向上を主導しています。日々のこまやかなコミュニケーションや、保育現場へ積極的に関わる姿勢を大切に、昼礼などを活用して些細なことでも情報共有を徹底しています。職員会議では、事前に職員からヒアリングをおこなったり、会議内で話題を振ったりすることで、全職員が活発に意見交換できる環境作りをしています。各クラスの課題については、担任と問題を共有し、ともに改善に向けた話し合いをおこなうなど、園全体で一体感のある保育を目指しています。また、本部の会議にも参加し、マネージャーと協力しながら問題解決に取り組むなど、組織全体の業務効率化を図っています。

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 | |

<コメント>
人材の採用は、本部が中心となりWEBエントリーやハローワークなどを通じておこなっています。園見学の希望がある場合には、園長が直接対応し、園の特色や保育方針を丁寧に説明する機会を設けています。採用後には、入職者オリエンテーションを実施し、本部の理念を伝えるとともに、マニュアルの確認などを通じて円滑に業務を開始できる支援体制を整えています。園の理念に共感する人材を確保し、採用後は専門性を発揮できる組織的な受け入れ体制を構築しています。

| | |
|-------------------------------------|---|
| [15] II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。 | b |
|-------------------------------------|---|

<コメント>
職員一人ひとりの成長を支援するため、人事考課制度を設けています。年に2回、春と冬に職員が自己評価をおこない、自身の業務を振り返る機会としています。自己評価をもとに園長との面談を実施し、振り返りをおこなうとともに、園として期待する役割を具体的に伝えています。また、人事考課の面談だけでなく、日頃の会話やコミュニケーションも大切に、必要に応じて個別の面談もおこなえる体制を整えています。定期的な評価と日常的な対話を通じて、職員のキャリア形成を支援しています。

| | |
|--|---|
| (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。 | a |

<コメント>
職員が働きやすい職場作りのため、日頃から声掛けをおこない、些細なことでも話を聞く体制を整えています。勤務シフトの作成にあたっては、職員の希望を尊重し、無理のない勤務となるよう配慮しています。また、福利厚生制度の周知を徹底するとともに、懇親会などを開くプレジャー費も活用しています。2024年度には全職員が参加する親睦会をおこなうなど、良好な人間関係の構築を通じて、働きやすい環境作りを進めています。

| | |
|--|---|
| (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。 | a |

<コメント>
職員が自らの目標を立て、計画的に成長できる仕組みを整えています。年度の始めに職員一人ひとりが目標を設定し、毎月の進捗確認を通じて、日々の業務の中で目標を意識できるようにしています。さらに、年に2回実施する園長との人事考課面談では、設定した目標の達成度をともに振り返ります。面談は、成果を確認するだけでなく、新たな課題を見つけ、次の目標を設定するための重要な機会となっています。目標設定から進捗確認、振り返りという一連のプロセスを通じて、職員一人ひとりの着実な成長を支援しています。

| | |
|---|---|
| 【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。 | b |
|---|---|

<コメント>
職員の専門性向上と計画的な育成のため、本部を中心に体系的な教育・研修計画を策定しています。計画は、新卒から経験年数に応じた研修、園長や主任などを対象とした管理職研修、個々の専門性を深める選択式研修など、職員のキャリア段階に合わせて多様な内容で構成されています。さらに、安全対策や個人情報保護といったテーマの園内研修を定期的実施するほか、行政などが主催する外部研修への参加も促しています。研修計画は、年度の始めと終わりに本部全体で見直しをおこない、常に内容の改善を図ることで、継続的な人材育成につなげています。

| | |
|---|---|
| 【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。 | a |
|---|---|

<コメント>
職員の継続的な学びを支援するため、多様な研修機会を提供し、参加しやすい環境を整えています。行政などが主催する外部研修については、内容を精査し、適切な職員が参加できるようにしています。研修日程が決まっている場合は、あらかじめシフトに組み込み、優先的に参加できる体制を整えています。また、新入職員に対しては、各クラスの担任や担当職員が責任をもって業務指導をおこなう仕組みがあり、日々の業務を通じて計画的に育成しています。さらに、研修で得た知識は、レポートの提出や職員会議での発表を通じて園全体で共有し、組織全体の保育の質の向上につなげています。

(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>
実習生の受け入れについては、業務内容や個人情報の取り扱いなどを定めたマニュアルを整備し、要請があればいつでも対応できる体制を整えています。現在は近隣に専門学校がなく、受け入れ実績はありませんが、中長期計画では人材育成と地域貢献の一環として、実習生を積極的に受け入れていく方針を明確に掲げており、今後の園の課題である地域交流を充実させるための重要な取り組みと位置づけています。

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。 | b |

<コメント>
本部のホームページで、理念や基本方針などの運営情報を公開し、誰でも常に関覧できる状態にしています。また、SNSを活用して、園や系列園の活動の様子を写真などととも紹介し、日々の具体的な取り組みを伝えています。園見学の際にはパンフレットを配布するほか、毎年お渡しする重要事項説明書にも理念や方針を記載し、保護者への情報提供を徹底しています。さらに、園の玄関には第三者評価の受賞済みステッカーや苦情解決担当者の氏名なども掲示しており、多様な媒体を用いて運営に関する情報を積極的に公開し、透明性の確保に努めています。

| | |
|--|---|
| 【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。 | b |
|--|---|

<コメント>
公正で透明性の高い運営のため、内部管理体制を整えています。事務や経理は園長と主任が担当し、小口現金の取り扱いは正規職員のみがおこなうなど、役割分担を明確にしています。また、年に1回、本部による内部監査と行政による監査をそれぞれ受けています。監査での指摘事項は、職員会議の場で全職員に共有し、改善点を話し合ったうえで今後の課題として取り組んでいます。内部での明確な役割分担と、内部・外部からの定期的な確認体制によって、適正な運営をおこなっています。

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。 | b |

<コメント>
中原区から提供される地域情報やイベントの案内を園の玄関に掲示し、保護者や地域の方が自由に閲覧できるようにしています。また、区の会議などを通じて他園との交流の機会を設けたり、幼保小連携の取り組みとして小学校訪問をおこなったりすることで、こどもたちが地域社会と関わる機会を創出しています。今後は、地域に向けた子育て支援にも取り組んでいくことを検討しています。

| | |
|--|----------|
| <p>【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。</p> | <p>b</p> |
| <p><コメント> ボランティアの受け入れについては、マニュアルを整備し、地域からの要請に協力できる体制を整えています。今年度は、中原区からの連絡を受け、近隣の高校生をボランティアとして受け入れました。高校生には、乳児クラスと幼児クラスの両方で実際の保育に入り、子どもたちと直接関わる体験をしてもらいました。職場体験の機会を提供することは、将来の地域社会を担う人材の育成に貢献する重要な役割であると捉え、今後も、地域の学校教育への協力や、ボランティアの受け入れをおこない、地域社会との連携を深めていく方針です。</p> | |
| <p>(2) 関係機関との連携が確保されている。</p> | |
| <p>【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。</p> | <p>b</p> |
| <p><コメント> 保育所として必要な地域の関係機関を明確にし、消防署や警察署、嘱託医などの連絡先一覧を事務室に掲示することで、緊急時に備えています。また、年に2回は警察署や消防署と連携した通報訓練や総合訓練をおこない、日頃から実践的な対応力を高めています。加えて、虐待や育児不安などのケースでは区の子育て支援センターや児童家庭課と、子どもの発達に関する相談では系列のSEDスクール（児童発達支援教室）と連携するなど、個別の状況に応じて専門機関と協力し、子ども一人ひとりへの包括的な支援をおこなう体制を整えています。</p> | |
| <p>(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。</p> | |
| <p>【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。</p> | <p>b</p> |
| <p><コメント> 年に2回開催する運営委員会では、地域の第三者委員や保護者代表との意見交換をおこない、地域からの意見を直接聞く機会としています。また、幼保小連携の取り組みも、地域のニーズを把握するための重要な活動と位置づけています。地域の連絡会議への参加や小学校訪問などを通じて、子どもたちの就学に向けた支援だけでなく、長期的な視点で地域の子育て環境や教育に関する課題を把握しています。運営委員会や関係機関との連携といった多様なチャネルを通じて、地域の福祉ニーズの把握に努めています。</p> | |
| <p>【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。</p> | <p>b</p> |
| <p><コメント> 中長期計画において「子育て世帯に対する支援」や「地域イベントへの積極的参加」を重要な目標として掲げ、地域福祉ニーズに応えるための準備を進めています。計画にもとづき、行政（中原区）と連携した取り組みを開始しており、2025年10月には地域の親子を園に招く「親子で遊ぼう会」を開催する予定です。今後は、活動を継続的におこない、園の持つ専門性や資源を活かして、地域の子育て支援や活性化を図っていく方針です。</p> | |

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

| | |
|---|----------------|
| <p>(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。</p> | <p>第三者評価結果</p> |
| <p>【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。</p> | <p>b</p> |
| <p><コメント> 「子どもを尊重する保育」を基本姿勢とし、業務マニュアルに明記しています。特に、子どもの主体性を尊重し、一人の人間として向き合うことを大切にしています。マニュアルは書面で備えるほか、職員がいつでも閲覧できる社内のポータルサイトにも配置しています。定期的な園内研修では、マニュアルの内容を復習するとともに、理念にもとづく保育を実践するためのロールプレイを取り入れています。また、職員会議などで主体性を尊重する保育について意見交換をおこない、日々の保育実践に活かすことで、組織全体で子どもを尊重する保育を推進しています。</p> | |
| <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>a</p> |
| <p><コメント> 子どものプライバシーを保護するため、具体的な環境設定と職員の意識向上の両面から取り組んでいます。オムツ交換や着替えの際には、パーテーションを用いて他の子どもから見えないように配慮するほか、下着一枚にならないよう着替えの順番を工夫するなど、子どもの人権を尊重した対応を徹底しています。職員に対しては、年に一度、個人情報取り扱いや守秘義務に関する研修を実施しています。さらに、虐待防止のためのチェックリストを活用するなど、日頃から職員一人ひとりが高い意識を持って保育にあたる体制を整えています。</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。

【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

<コメント>

利用希望者が保育所を選択できるよう、公式ホームページやパンフレットでは、理念や方針、保育内容などの情報を公開しています。週に2回おこなう園見学では、園長または主任が園内を案内した後、パンフレットを用いて丁寧に説明し、質疑応答の時間を十分に設けています。その際、質問しやすい雰囲気作りを心がけ、持ち物の実物を見せるなど、具体的な園生活をイメージできるよう工夫し、保育所選択に必要な情報を提供しています。

【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。

b

<コメント>

入園が決定した保護者には、入園説明会や身体測定（事前健康診断）の機会を設けています。その後、職員との個別面談で重要事項説明書にもとづいて詳細を伝え、疑問点などを解消したうえで同意書を取得しています。また、園の運営上、別途同意が必要な場合にはその都度説明をおこない同意を得ています。同意書は年度ごとに見直しと更新をおこない、常に最新の状況で保護者の理解を得られるようにしています。

【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。

b

<コメント>

こどもの育ちを継続的に支えるため、卒園や転園後も必要な支援をおこなえる体制を整えています。保護者から要請があった際には、園での生活や成長を記録した個人記録などの情報提供をおこなう体制を整えています。こどもが新しい環境へ円滑に移行できるよう配慮するとともに、卒園・退園後も保護者との関係性を大切に、継続的な支援に努めています。

(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。

b

<コメント>

保護者の満足度を把握するため、多様な機会を設けています。行事ごとや年度末に保護者アンケートを実施するほか、年に2回の個人面談や保護者会、日々の送迎時の会話、保育施設向けICTシステムなどを通じて、保護者からの意見を収集し、運営の改善に努めています。こどもの満足度については、日々の保育の中でこどもの発言や表情、態度を丁寧に観察し、その成長や発達の様子を常に把握しています。得られた情報は職員会議で共有し、こどもたちがより主体的に活動できるような環境設定に活かすことで、保育の質の向上につなげています。

(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。

【34】 Ⅲ-1-(4)-①
苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。

a

<コメント>

より良い保育サービスの提供と業務改善につなげるため、苦情解決制度を確立しています。園長と主任が苦情解決責任者を務め、客観的な視点を取り入れるために第三者委員も設置しており、園の玄関に掲示し、保護者に広く周知しています。また、保護者からの意見を把握するため、玄関の意見箱をはじめ、行事ごとや年度末のアンケート、日々の送迎時の対話や個別面談など、多様な窓口を設けています。寄せられた苦情や意見は、まず昼礼で報告し、その後、毎月の職員会議で全職員と共有することで、組織全体で課題を認識し、解決に取り組む一貫したプロセスを整えています。

【35】 Ⅲ-1-(4)-②
保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。

a

<コメント>

保護者が意見や相談を伝えやすい環境を整えるため、多様な窓口を設けています。園の玄関には意見箱を設置し、いつでも匿名で意見を伝えられるようにしています。また、行事ごとや年度末のアンケート、保育施設向けICTシステムなどを活用し、定期的に意見を収集しています。さらに、日々の送迎時のコミュニケーションを大切に、職員が丁寧に話を傾聴する姿勢を心がけることで、気軽に相談できる雰囲気作りを努めています。プライバシーに関わる相談については、個別の面談の機会を設けるなど、保護者が内容に応じて方法を選択し、安心して話せる環境を確保しています。

| | |
|---|---|
| 【36】 Ⅲ-1-(4)-③ 保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。 | a |
|---|---|

<コメント>

保護者からの意見や要望に迅速かつ適切に対応するため、組織的な体制を整えています。日々の送迎時に職員が丁寧にコミュニケーションをとり、些細なことでも話せる信頼関係作りを基本としています。加えて、玄関の意見箱や顧客満足度アンケートなどを通じて、いつでも意見を伝えられる窓口を設けています。寄せられた意見や相談事項は、緊急性に応じて昼礼や毎月の職員会議で全職員と共有し、組織全体で対応しています。また、アンケートの結果は保育施設向けICTシステムで公表し、透明性を確保しています。

(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。

| | |
|---|---|
| 【37】 Ⅲ-1-(5)-① 安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。 | b |
|---|---|

<コメント>

怪我や感染症発生などの緊急時に備え、危機管理マニュアルや感染症マニュアルを整備しています。また、対応フローを掲示し、職員がいつでも確認でき、スムーズに対応できる仕組みを整えています。日々のヒヤリハット事例は毎月集計して本部へ報告するとともに、全職員が閲覧できるようにして事故の未然防止に努めています。実際に発生した事故については、昼礼などで速やかに情報を共有し、本部から共有される注意喚起なども含めて全職員に周知することで、組織全体での安全意識の向上を図っています。さらに、年に一度、全職員を対象とした安全対策研修をおこない、継続的なリスクの低減に取り組んでいます。

| | |
|--|---|
| 【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。 | a |
|--|---|

<コメント>

感染症の予防と蔓延防止のため、マニュアルを策定し、組織的な対応体制を整えています。全職員を対象とした感染症対策研修を年に一度おこなうほか、本部から共有される最新情報にもとづく勉強会などを通じて、職員の知識と技術の向上に努めています。研修では、嘔吐物処理のロールプレイなど実践的な内容を取り入れ、緊急時に迅速な対応ができるようにしています。感染症が発生した際には、玄関のホワイトボードや保育施設向けICTシステムで速やかに保護者へ情報を共有し、感染拡大の防止に努めています。マニュアルは必要に応じて見直しをおこない、常に最新の状況に対応できる体制を維持しています。

| | |
|--|---|
| 【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。 | a |
|--|---|

<コメント>

地震や風水害などさまざまな災害を想定し、本部が作成した計画をもとに園独自の事業継続計画（BCP）を策定しています。計画には、緊急時の役割分担なども明確に定め、研修を通じて全職員に周知しています。また、計画の実効性を高めるため、毎月の避難訓練（火災・地震）をはじめ、消防署と連携した総合訓練や、全職員と保護者を対象とした引き渡し訓練、心肺蘇生を含む救命訓練など、多様な訓練を定期的におこなっています。さらに、災害時に必要な非常食や備品は、栄養士が中心となり園長が管理する体制を整え、有事に対応できるように努めています。

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 |

<コメント>

保育業務をはじめ、給食や危機管理など多岐にわたるマニュアルを整備し、業務の標準化を図っています。マニュアルは、職員休憩室の書庫やポータルサイトで職員がいつでも確認できる体制を整えています。さらに、園の基本姿勢としてこども一人ひとりの人権を尊重することを大切にしており、例えば、着替えやオムツ交換の際にはパーテーションで区切るなど、プライバシーに配慮した対応を徹底しています。また、人権に関する研修や虐待防止のチェック、定期的な自己評価をおこなうことで、マニュアルにもとづく統一的な対応の中にも、こどもの個性や発達に応じた柔軟な保育が実践されるよう努めています。

| | |
|---|---|
| 【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。 | b |
|---|---|

<コメント>

業務マニュアルや危機管理マニュアルなど、保育に関するさまざまな手順は、年に一度、定期的な見直しをおこなっています。年度末に各クラス担任や園長が反省・評価をおこなうだけでなく、保護者アンケートなどで寄せられた意見も重要な参考資料として活用し、改善点を検討しています。見直しを経て改訂した内容は、全職員での読み合わせを通じて共有し、共通理解を図っています。そして、改善点は次年度の年間指導計画の作成に反映しています。職員と保護者、双方の意見を取り入れた継続的な見直しプロセスを通じて、保育の質の向上を図っています。

(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。

b

<コメント>

こども一人ひとりの状況に合わせた適切な指導計画を作成するため、多角的な情報収集と職員間の連携を徹底しています。日々の保育の中でのこどもの様子は、昼礼での報告や引き継ぎノート、保育施設向けICTシステムの活用により、全職員で確実に共有しています。また、保護者との個別面談やアンケートなどを通じて、家庭での様子やニーズの把握にも努めています。多様な情報をもとに作成した指導計画は、主任、園長の順で確認し、組織として適切な支援が提供できる体制を整えています。

【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。

b

<コメント>

指導計画については、体系的な評価・見直しの仕組みを整えています。園長が作成する全体的な計画は年度末に見直しをおこないま。各クラスの年間指導計画は、年度末に担任が一年間の反省・評価をおこない、結果を踏まえ、次年度の始めに見直しを兼ねて作成します。作成した計画は、主任、園長の順で確認し、組織としての方向性を統一できるように努めています。すべての指導計画は保育施設向けICTシステムで作成・管理しており、各クラスの担任はタブレット端末でいつでも内容を確認できるため、職員間の確実な情報共有と計画にもとづく保育の実践につながっています。

(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。

a

<コメント>

園全体でこどもの状況をリアルタイムに把握し、一貫したサポートをおこなえるよう、多層的な情報共有体制を整えています。日々のこどもの様子は、昼礼や職員会議での口頭報告、早番・遅番職員間の引き継ぎノートで共有しています。さらに、全職員がタブレット端末で情報を閲覧できる保育施設向けICTシステムや、確認漏れを防ぐ職員伝達ノートも併用しています。記録を作成する際は、否定的な表現を避け、一人ひとりの成長に焦点を当てることを徹底し、記録の質を高めることに努めています。

【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。

a

<コメント>

個人情報の厳格な管理のため、多角的な保護体制を構築しています。まず、職員に対しては、入社時に本部からの説明と誓約書の取り交わしを徹底するほか、全職員を対象とした個人情報保護に関する研修を年に一度必ずおこない、継続的な意識向上を図っています。保護者に対しては、写真や動画の取り扱いなどについて入園時に丁寧に説明をおこない、同意書を取得しています。情報の保管にあたっては、園長を記録管理責任者とし、個人情報に関する書類は原則として持ち出しを禁止しています。保管場所は鍵の付いた書庫に限定し、電子機器のIDやパスワードは権限に応じて管理するなど、物理的・システム的な両面から安全管理を徹底しています。

第三者評価結果

事業所名：アートチャイルドケア武蔵中原

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 |
| <p><コメント></p> <p>全体的な計画は保育所保育指針の趣旨にもとづいて作成し、こどもの姿や地域の特性に合わせた工夫を加えています。この計画は、保育理念の「自分らしく生きていくことのできる子ども」を踏まえ、保育内容や長時間保育の配慮、健康支援、食育等、保育の全体像を示しています。職員は、全体的な計画をもとにクラスごとの指導計画を立案し、保育を実践しています。さらに、年度末には職員全員で計画を振り返り、その成果や課題を次年度へつなげることで、計画を柔軟に見直し、保育の質を高めています。</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> | a |
| <p><コメント></p> <p>園では、保育室の室温や湿度をこどもの活動内容に合わせて調整し、窓からの光を取り入れるなど心地よい環境を整えています。乳児の保育室は午睡と活動のスペースを分け、保育目標の「睡眠と生活リズムを整えることを目指した保育」を実践しています。幼児の保育室は玩具ごとにコーナーを設け、机も年齢に合わせた高さを使用して集中しやすい環境を作っています。衛生面では、衛生管理マニュアルにもとづき玩具の消毒と破損確認をおこなっています。さらに、トイレや手洗い場も混雑を避けるための声かけをおこない、快適に過ごせる環境を整えています。</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 |
| <p><コメント></p> <p>園では、こどもの発達や個人差を受け止め安心して過ごせるよう丁寧な保育に努めています。こども一人ひとりの理解を深めるため、日々の保育の中で見られる姿や小さな変化を職員同士で共有し、会議の場でも確認しています。保育者は、こどもが自分の気持ちや考えを自然に表現できるよう、ゆっくりと丁寧に声をかけ、安心して思いを伝えられる環境づくりに努めています。また、幼児には当番活動を取り入れ、朝や帰りの会でみんなの前で話をしたり、給食の配膳やテーブル拭きをしったりする機会を設けることで、自分の役割を果たす達成感を感じながら、自主性を育む取り組みを進めています。</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 |
| <p><コメント></p> <p>園では、保育目標「一人一人の個性と成長に応じた保育」に沿って、こどもの個人差を大切にしながら、基本的な生活習慣が自然に身につくよう援助しています。入園時には家庭から生活リズムや健康面の情報を把握し、園からも連絡帳アプリや送迎時のやり取りを通じて共有することで、家庭と連携した援助をおこなっています。着替えや排泄、手洗いの場面では「汗をかいたから着替えようね」といった理由を添えて声をかけ、生活行動の意味を伝えています。さらに、生活絵本などを取り入れ、習慣の大切さを分かりやすく伝えることで、こどもが無理なく学びを深められる環境づくりに努めています。</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 |
| <p><コメント></p> <p>園では、こどもが主体的に活動できるよう、玩具コーナーを定位置に整理し、生活動線を考慮した配置とすることで、遊びを自由に選べる環境を整えています。戸外活動では、近隣の公園やせせらぎ遊歩道を活用し、思い切り身体を動かせる機会を確保しています。公園ではかけっこなどルールのある遊びを取り入れ、協調性や社会性を育む場としています。また、せせらぎ遊歩道ではザリガニを捕まえて園で飼育し、日々の世話を通して命の大切さを学ぶ体験につなげています。さらに、こども会議では「ふわふわ言葉とチクチク言葉」をテーマに話し合い、互いに心地よい言葉を考える場を設けることで、表現力や思いやりの心を育てています。</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> | |
|---|--|

<コメント>

非該当

| | |
|---|---|
| <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> | a |
|---|---|

<コメント>

1・2歳児の保育室は、遊ぶスペースと食事や午睡のスペースを分けることで、気持ちの切り替えがスムーズにできる環境を整えています。玩具は低い棚に配置し、定期的に入れ替えることで、こどもが自分で選びやすく、常に新しい発見や興味を持てるよう工夫しています。保育者は、こどもの「自分でやってみよう」という気持ちに寄り添い、必要に応じてさりげなく手助けをすることで、少しずつ出来ることを増やしています。また、自我の芽生えを成長における大切な過程として受け止め、こども同士の関わりを見守りつつ、必要な時には気持ちを代弁したり仲立ちをしたりすることで、安心して人との関わりを経験できるようにしています。

| | |
|--|---|
| <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> | a |
|--|---|

<コメント>

園では、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を見通し、年齢ごとに保育目標を定めています。3歳児は伸び伸びと自分を表現し、様々なものに好奇心を抱く、4歳児は遊びや生活の中で、経験を積み重ねながら身近な人との関わりを深める、5歳児は就学を意識し責任感や思いやりを育むことを目標としています。日々の保育では3・4・5歳児と一緒に製作活動をおこない、自然に年上の子が下の子を教えるなど異年齢の関わりを大切にしています。また、こども会議を通してやりたい活動を話し合い、保育内容に反映することで主体性を尊重しています。保護者にはドキュメンテーションを用いて活動の様子を共有し、家庭と園が連携して成長を見守っています。

| | |
|---|---|
| <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> | a |
|---|---|

<コメント>

園では、障がいのある子どもが安心して生活できるよう、玄関や園内をバリアフリー化し、車椅子でも移動しやすい環境を整えています。加えて、気持ちの切り替えができるよう、事務室の一角には絵本を備えた保健室を設置しています。職員は外部研修を受講し、川崎市の発達支援コーディネーター資格の取得を目指すなど、専門性の向上に取り組んでいます。さらに、本部が運営するSEDスクール(児童発達支援教室)と連携し、専門スタッフから助言や指導を受けられる体制を確保しています。

| | |
|---|---|
| <p>A-1-(2)-⑨ 【A10】 それぞれの子ども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> | a |
|---|---|

<コメント>

園では、こどもの在園時間が一人ひとり異なることを踏まえ、1日を見通した計画的な保育をおこなっています。特に朝夕の合同保育の時間帯には、異年齢のこどもがゆったりと過ごせるよう環境を整えています。この時間帯には危険を避けるため細かい玩具は使用しないよう配慮しつつ、こどもが自分で遊びを選べるよう自由度を確保しています。また、職員間の情報共有については、毎日の昼礼や引継ぎノートを活用し、伝達漏れがないよう工夫しています。さらに、遅番担当の職員を配置することで保護者とのやり取りを円滑にし、在園時間の長いこどもが安心して過ごせるよう、園と家庭の両面から援助する体制を整えています。

| | |
|--|---|
| <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> | a |
|--|---|

<コメント>

園では、5歳児の指導計画に「アプローチャリキュラム」を位置づけ、就学後を見通した保育をおこなっています。時間を意識した行動や、立ったまま靴を履くなど日常生活の中で自立心を育む取り組みを進めています。保育者は、地域の幼保小連絡会議や小学校訪問を通して小学校生活を把握し、指導内容に活かしています。保護者には個人面談などで就学後の生活を見通せるよう情報提供をおこない、不安を和らげる支援を重ねています。年度末には担任・主任・園長が協議し、保育所保育要録を作成・提出することで、小学校へ必要な情報を引き継ぎ、継続的な支援につなげています。

| | |
|---------------------------------------|---------|
| 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>
園では、健康に関するマニュアルにもとづき、職員が連携して子どもの心身の状態を把握しています。登園時には、視診や保護者からの聞き取りをおこない、その情報は引継ぎノートを活用して職員間で共有しています。入園時には既往歴や予防接種の状況を確認し、必要に応じて予防接種票を提出してもらうほか、年に1度は生活記録表を返却し、保護者に確認してもらうことで情報の正確性を保っています。SIDS防止に向けては、午睡時にチェック表を用いて一人ひとりの体勢や呼吸を確認するなど、安全に配慮しています。また、保育者は安全対策に関する研修を受け、SIDSについての知識を深めることで、子どもの健康と安全を守る体制を整えています。

| | |
|--|---|
| 【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>
園では、嘱託医による健康診断を、1歳児は2か月ごと、2歳児以上は4か月ごとに実施し、歯科健診も年1回全園児を対象におこなっています。健診の結果は一人ひとりの健康管理台帳に記録し、必要に応じて職員間で共有することで、日々の保育に活かしています。保護者には結果を書面で伝え、家庭での生活や健康管理に役立ててもらうとともに、必要に応じて相談に応じられる体制を整えています。さらに、毎月の身体測定を通じて成長の記録を家庭と共有し、子どもには絵本や紙芝居を活用して、生活習慣や健康の大切さを分かりやすく伝えています。

| | |
|---|---|
| 【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>
園では、「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」にもとづき、子どもの状況に応じた安全対策を徹底しています。給食は家庭で2回以上食べたものを提供することを原則とし、献立表には全ての食材を明記して事前に保護者に確認してもらう仕組みを設けています。食物アレルギーがある子どもについては、保護者との面談をおこない、主治医が作成した「生活管理指導表」にもとづき除去食を提供しています。配膳時には専用のトレイを使用し、呼称確認や栄養士と保育者によるダブルチェックを徹底することで、誤配膳や誤食を防止しています。また、慢性疾患については入園時に必ず有無を確認し、必要に応じて嘱託医へ相談し適切な配慮ができる体制を整えています。

| | |
|---|---------|
| 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>
園では、食に関する豊かな経験を積めるよう食育計画を作成し、野菜の栽培や皮むき、洗い、野菜スタンプなど、実際に食材に触れる体験を取り入れています。2025年度にはバケツを使ったお米作りに挑戦し、収穫から食べるまでの一連の過程を体験することを目標とするなど、計画的に活動を展開しています。また、園庭ではさつまいもを育て、芋掘りを通して収穫の喜びを味わえる機会も設けています。給食の時間が楽しいものとなるよう、食の細かいことには事前に食べられる量を調整するなど、一人ひとりに合わせた工夫をおこなっています。保護者には、その日のメニューを連絡帳アプリで配信するほか、給食だよりを通じて園での食育活動を共有しています。

| | |
|--|---|
| 【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。 | a |
|--|---|

<コメント>
園では、給食室から保育室の様子を見渡せる環境があり、栄養士が子どもの姿を直接確認し、体調に合わせて牛乳を麦茶に変更するなど、一人ひとりに応じたきめ細やかな対応をおこなっています。給食時には栄養士が食事の様子を観察し、食材の大きさや固さを調整して食べやすさに配慮しています。献立には旬の野菜や果物を取り入れ、季節感を楽しめる内容とするほか、全国の郷土料理を提供する日を設け、多様な食文化に触れられる機会を作っています。また、七夕やハロウィン、クリスマスなどの行事食では、盛り付けや由来を大切に提供を工夫し、食事を楽しめるようにしています。さらに、衛生管理マニュアルを整備し、衛生面にも細心の注意を払うことで、安全な食事の提供を徹底しています。

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 |
| <コメント> 園では、保護者に日々のこどもの様子をできる限り口頭で伝えるよう心がけています。保育室にはドキュメンテーションを掲示し、写真や制作物を通して保育内容を分かりやすく示しています。保護者会では園の保育方針や取り組みを説明し、年2回の運営委員会では保護者から率直な意見を受け取る機会を設けています。いただいた意見は職員会議で共有し、園全体での対応に活かしています。さらに、保育参観や個別面談を通してこどもの成長を共有し、家庭と園の相互理解を深めています。保護者とは、日常的な気軽なコミュニケーションと公式な説明の場を両立させることで、信頼関係を築き、こどもの生活をより充実させる取り組みを続けています。 | |
| 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 |
| <コメント> 園では、保護者が安心して相談できるよう、担任だけでなく園長や栄養士など専門性をもつ職員が協力し、チームで対応する体制を整えています。定期的な保護者面談に加え、気になる様子があるご家庭には個別に声をかけて面談をおこない、一人ひとりの状況に応じた丁寧な支援を心がけています。相談内容に応じて、発達については保育士が、食に関しては栄養士が中心となり、それぞれの専門性を活かして対応しています。さらに必要に応じて外部機関とも連携し、SEDスクール（児童発達支援教室）から助言を受けることで、園内だけでは対応が難しい事例にも適切に対応できるようにしています。 | |
| 【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。 | a |
| <コメント> 園では、虐待対応マニュアルを整備しており、送迎時や日々の保育の中で、親子の様子を丁寧に観察しています。気になる変化があった場合は、職員間で速やかに情報を共有し、虐待の兆候を早期に把握できるよう努めています。また、職員は人権擁護に関する研修を受講し、「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を活用して、自身の関わりを日常的に振り返る取り組みを進めています。こうした観察・共有・研修を組み合わせた実践により、虐待の予防と早期対応を徹底しています。 | |

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。 | a |
| <コメント> 園では、保育実践の振り返りを日常的かつ計画的におこなう体制を整えています。日々の昼礼では、その日にあった出来事や困りごとを職員間で共有し、即時に改善につなげています。また、月1回の職員会議ではクラスの保育を振り返り、異年齢保育の中で見られる発達やクラスごとの課題を確認しています。職員は、年2回の自己評価を実施し、園長との面談を通して自らの保育を見直す機会を持っています。園全体としても主体性を大切に保育について継続的に話し合いを重ねており、保育の質の向上を目指しています。 | |