

千葉県福祉サービス第三者評価の評価結果 (保育所等)

1 評価機関

| | |
|--------|-------------------------------------|
| 名 称 | 有限会社第一福祉マネジメント |
| 所在地 | 千葉県柏市若柴178-4-148-1ウエスト3F チコルフロア内 |
| 評価実施期間 | 令和4年8月29日～令和4年12月22日 |

2 受審事業者情報

(1) 基本情報

| | | | |
|---------------|---|-----|--------------|
| 名 称 (フリガナ) | AIAI NURSERY 四街道駅北口 アイアイ ナーサリー ヨツカイドウエキキタグチ | | |
| 所在地 | 〒284-0005 千葉県四街道市四街道1-15-6 | | |
| 交通手段 | JR 四街道駅 徒歩5分 | | |
| 電 話 | 043-312-8670 | FAX | 043-312-8671 |
| ホームページ | https://nursery.aiai-cc.co.jp | | |
| 経営法人 | AIAI Child Care 株式会社 | | |
| 開設年月日 | 2019/4/1 | | |
| 併設しているサービス | 延長保育 | | |

(2) サービス内容

| | | | | | | | | | |
|--------|--------------------------------|-----|-------|------|------|---------|-------|--|--|
| 対象地域 | 主に四街道市 | | | | | | | | |
| 定 員 | 0歳児 | 1歳児 | 2歳児 | 3歳児 | 4歳児 | 5歳児 | 合計 | | |
| | 6 | 15 | 15 | 18 | 18 | 18 | 90 | | |
| 敷地面積 | 826.59㎡ | | | 保育面積 | | 587.02㎡ | | | |
| 保育内容 | 0歳児保育 | | 障害児保育 | | 延長保育 | | 夜間保育 | | |
| | 休日保育 | | 病後児保育 | | 一時保育 | | 子育て支援 | | |
| 健康管理 | 内科検診(年2回)・歯科検診(年2回) 身体測定(毎月1回) | | | | | | | | |
| 食事 | 業者委託献立による自園調理 | | | | | | | | |
| 利用時間 | 7:00～19:00 | | | | | | | | |
| 休 日 | 日曜・祝日・年末年始(12/29～1/3) | | | | | | | | |
| 地域との交流 | 保育体験会の実施・施設見学(随時) | | | | | | | | |
| 保護者会活動 | なし | | | | | | | | |

(3) 職員（スタッフ）体制

| 職 員 | 常勤職員 | 非常勤、その他 | 合 計 | 備 考 |
|-------|--------------|---------|---------|-----|
| | | 11名 | 11名 | 22名 |
| 専門職員数 | 保育士(幼稚園教諭含む) | 看護師 | 栄養士 | |
| | 18名 | 0名 | 1名 | |
| | 保健師 | 調理師 | その他専門職員 | |
| | 0名 | 3名 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

(4) サービス利用のための情報

| | | |
|-------------|-------------------------------------|------|
| 利用申込方法 | 四街道市保育課 | |
| 申請窓口開設時間 | 8:30~17:15(土日、祝日を除く) | |
| 申請時注意事項 | 四街道市保育所入所のしおりによる | |
| サービス決定までの時間 | 第1次→2か月位 第2次→1か月位 | |
| 入所相談 | 施設見学を実施(電話申し込みにて随時) | |
| 利用代金 | 給食費・延長料金 | |
| 食事代金 | 未満児(0・1・2歳)保育料に含む 以上児(3・4・5歳)月6500円 | |
| 苦情対応 | 窓口設置 | 施設長 |
| | 第三者委員の設置 | 民生委員 |

3 事業者から利用（希望）者の皆様へ

| | |
|-----------------------------|--|
| <p>サービス方針 (理念・基本方針)</p> | <p>『子どもたちは未来の力』</p> <p>子どもたちが将来社会に貢献し、活躍できる存在になる為に、 『一人でも多くの子どもが人間が生まれながらに持っている素晴らしい力を育むことに喜びを感じ笑顔と元気が溢れた園を創造すること』という保育理念のもと『人間関係の向上・社会力の育成』『精神衛生の向上・養護の育成』『身体機能の向上・人間力の育成』を保育目標とし取り組んでいきます。</p> <p>そして、子どもたちが現在を最も良く生き、望ましい未来を作り出す力の基礎を培う、『笑顔と元気が溢れた園』を創造してきます。</p> |
| <p>特 徴</p> | <p>AIAI NURSERYでは、育ちゆく過程の全体を大切に保育をしています。保育士が、子どもの発達段階に合わせて保育を個別化し、興味・関心に合わせて遊びの個別化をします。その為、保育室には常に、5種類以上の遊びから好きな遊びを選べるような環境づくりをしています。(個別最適化)</p> <p>また、就学前プログラム・英語レッツスン・食育・運動プログラムなど、小学校への就学支援にも力を入れています。(幼児教育)</p> |
| <p>利用（希望）者 へのPR</p> | <p>『こども達にとってもうひとつの家でありたい。』 家庭では経験できない環境をご提供。子供たちの自発性・人間関係の向上を目指します。</p> <p>◎AINI・・・園庭には木造のおおきな遊具『AINI』を設置。1周すると身体全体を使った運動ができる。成長期の身体造りに適し子供が夢中になれる環境を提供。</p> <p>◎IQパズル・・・数と形を感覚的に身に付けることを目的とした学習プログラム。『できた・できない』は大事ではなく考えることが大事。</p> <p>◎ココロリング・・・ココロキッズの発音する英語をリスニングし、リピートすることで、英語に親しみを持つ。</p> <p>◎その他・・・手ぶら登園(おむつのサブスク)、連絡帳アプリ AIAIレポート(年2回)、AIAI PULSとの連携保育</p> |

福祉サービス第三者評価総合コメント

| |
|---|
| 特に力を入れて取り組んでいること |
| 子どもが健やかに成長できる環境と支援 |
| 保育理念として「一人でも多くの子どもが、人間が生まれながらに持っている素晴らしい力を育むことに喜びを感じ、笑顔と元気が溢れた園を創造すること」を掲げており、保護者と保育者二つの愛(園の名前の由来となっている)を受け、日々笑顔でのびのび過ごし、豊かで楽しい経験を通して健やかに成長できる支援が目指されている。保育目標である「人間関係の向上/社会力の育成」「精神衛生の向上/養護力の育成」「身体機能の向上/人間力の育成」が養われる保育が展開されている。また、子どもたちが「もう一つの家」として安心して過ごせる生活環境の設定、子どもの興味・関心に応える教育機会の提供に取り組んでいる。 |
| 人材育成のための研修制度が充実している |
| 法人の経営理念として「夢に向かって成長しつづけよう」を掲げ、施設長を対象とした目標会議があるほか、個人別のキャリアアップ研修や階層別研修などのほかに、新任の保育士に対して教育担当者による定期ミーティングも用意されており、職員一人ひとりが夢の実現に向けて成長することに取り組んでいる。保育理念をもとにした行動レベルでの保育の質の向上に向けた毎月の振り返りがあるほか、目標に対して取り組みを振り返る面談を3か月ごとに実施している。また、PIQ選抜メンバーが習得した専門性を各施設で伝達することで、グループ園全体の質の向上が図られている。 |
| アクティブラーニングの取り組み |
| 子ども達が遊びや生活を通しての学びを経験できるよう、身体機能の向上及び人間力の育成を達成するための運動プログラムを実施しているほか、映像を使った英語との触れあいの時間も日常の保育に取り入れている。また、就学前能動的学習の取り組みとして、楽しみながら学べる教材を用意して、数量や図形・標識・文字などへの関心・感覚を身につける取り組みを行っている。子どもの成長・発達に合わせて、幼少期からの経験・体験を充実させることで、「生きる力と考える力」の基礎を培うことが出来るように力を入れて取り組んでいる。 |
| 園独自で専門知識についての研修を行なっている |
| 法人の個人別のキャリアアップ研修や階層別研修などのほかに、新任の保育士に対して教育担当者による定期ミーティングのほか、園独自で2か月に1回、職員より提案されたテーマに沿った研修を開催している。例えば、「夏期に注意する病気」や「熱性けいれん」など子どもの病気や症状への対応の仕方や、日々の保育実践の中での疑問や課題について研修として学んでいる。専門職としてスキルアップしようとする意識と、よりよい保育のためにチームワークを重視する組織風土がうかがえた。 |
| ビデオカンファレンスを2か月に1回行なっている |
| 保育室内に設置されているビデオカメラで記録された保育中の子ども同士のトラブルや事故を本社から取り寄せ、2か月に1回カンファレンスを行ない分析・検証している。トラブルの原因となる事象や子どもの動き、事故の状況について映像を見ながら話し合うことで職員の対応や環境整備などの対策に生かしている。法人として作成した「事故発生防止ガイドライン」に加えて、トラブルや事故・ヒヤリハットの事案を職員全体で共有する仕組みがあり安心安全な環境を作ることを重視している。 |

さらに取り組みが望まれるところ

園目標達成のための取り組み

法人内の監査に向けて、運営に関する項目や書類管理や整備に関する項目について園として取り組んだ結果、保育室の清掃や整理整頓、職員全体の明るく元気な対応について評価が高かったが、総合すると園が全体目標として掲げていた評価結果に至らなかった。監査時に指摘のあった書類の不備やアレルギー児に対する対応・園外活動の充実などを自分たちの仲間による内部評価ととらえて、改善に向けて取り組まれることを期待したい。

さらに強固なチームワーク構築への期待

職員アンケートでも「明るい事業所」「話しやすい環境」「職員間のコミュニケーションがよく働きやすい」など複数の意見があり、職場の人間関係が良好であることがうかがえる。施設長から園の職員に対して「職員用AIAIレポート」が配付され個々のモチベーションを向上できるように取り組んでいる。しかし業務をカバーしあうことがあっても、多忙なために感謝を示す機会が持てないという職員の声から園の目標として「いいね！」箱の設置を掲げている。さらなる職員のモチベーションの向上と、よりお互いが気遣いできるような職場環境のために、ぜひ「いいね！」箱の設置に期待する。

保護者との更なる信頼関係の構築

保育参観や個人面談を実施するほか、子ども一人ひとりの目標に対する育ちを記録した「AIAIレポート」を作成し提供することで、子どもの成長の記録を保護者と共有できるよう取り組んでいる。また、毎日更新されるブログには、子ども達の様子、給食の献立等が写真と共にアップされ、一日の様子をわかりやすく保護者に伝えられるよう努めている。利用者調査の「保育園の職員が生き生きとし、子どもや保護者に明るく笑顔で接しているか」の設問では、多くの保護者が「はい」と回答している。しかしながら、「保育園が独自に保護者の意見や要望を聞く機会を設けていますか？」の設問では、若干ではあるが数字が下がることから、定期的な個別面談以外にも、もっと保護者が気軽に相談できる仕組みづくりに向けた取り組みが期待される。

(評価を受けて、受審事業者の取り組み)

保護者からの評価の中で、「戸外活動が少ない」「園行事が少ない」など、園での取り組み、方針が明確に伝わっていない部分があることを感じた。連絡帳、エントランスの掲示などで、文字や言葉では日々の様子を伝えているつもりだったが、今後、1か月に1回または、2か月に1回程度で、写真を踏まえたドキュメントを作成し見ていただくことを検討し実践していく。保育の見えるかを目指していく。

福祉サービス第三者評価項目（保育所等）の評価結果

| 大項目 | 中項目 | 小項目 | 項目 | 標準項目 | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|------------------|---|--|-------|---|
| | | | | ■実施数 | □未実施数 | |
| I | 福祉サービスの基本方針と組織運営 | 1 理念・基本方針 | 1 理念や基本方針が明文化されている。 | 3 | 0 | |
| | | | 2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。 | 3 | 0 | |
| | | | 3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。 | 3 | 0 | |
| | | 2 計画の策定 | 4 事業計画が適切に策定され、計画達成のため組織的に取り組んでいる。 | 6 | 0 | |
| | | | 5 施設の事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが話し合う仕組みがある。 | 3 | 0 | |
| | | 3 管理者の責任とリーダーシップ | 6 理念の実現や質の向上、職員の働き甲斐等に取り組みに取り組み指導力を発揮している。 | 5 | 0 | |
| | | 4 人材の確保・養成 | 7 全職員が遵守すべき法令や倫理を明示し周知している。 | 3 | 0 | |
| | | | | 8 人事方針を策定し、人事を計画的・組織的に行い、職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。 | 4 | 0 |
| | | | 9 事業所の就業関係の改善課題について、職員（委託業者を含む）などの現場の意見を幹部職員が把握し改善している。また、福利厚生に積極的に取り組んでいる。 | 5 | 0 | |
| | | | 10 職員の教育・研修に関する基本方針が明示され、研修計画を立て人材育成に取り組んでいる。 | 5 | 0 | |
| II | 適切な福祉サービスの実施 | 1 利用者本位の保育 | 11 施設の全職員を対象とした権利擁護に関する研修を行い、子どもの権利を守り、個人の意思を尊重している。 | 4 | 0 | |
| | | | 12 個人情報保護に関する規定を公表し徹底を図っている。 | 4 | 0 | |
| | | | 13 利用者満足の向上を意図した仕組みを整備し、取り組んでいる。 | 4 | 0 | |
| | | | 14 苦情又は意見を受け付ける仕組みがある。 | 4 | 0 | |
| | | 2 教育及び保育の質の確保 | 15 教育及び保育の質の向上への取り組み | 3 | 0 | |
| | | | 16 提供する保育の標準化 | 4 | 0 | |
| | | 3 教育及び保育の開始・継続 | 17 保育所等利用に関する問合せや見学に対応している。 | 2 | 0 | |
| | | | 18 教育及び保育の開始に当たり、教育及び保育方針や内容を利用者に説明し、同意を得ている。 | 4 | 0 | |
| | | 4 子どもの発達支援 | 19 保育所等の理念や保育方針・目標に基づき全体的な計画が適切に編成されている。 | 20 全体的な計画に基づき具体的な指導計画が適切に設定され、実践を振り返り改善に努めている。 | 5 | 0 |
| | | | | 21 子どもが主体的に活動できる環境が整備されている。 | 6 | 0 |
| | | | | 22 身近な自然や地域社会と関わられるような取組みがなされている。 | 4 | 0 |
| | | | | 23 遊びや生活を通して人間関係が育つよう配慮している。 | 6 | 0 |
| | | | | 24 特別な配慮を必要とする子どもの教育及び保育が適切に行われている。 | 6 | 0 |
| | | | | 25 在園時間の異なる子どもに対して配慮がなされている。 | 4 | 0 |
| | | | | 26 家庭及び関係機関との連携が十分図られている。 | 3 | 0 |
| | | | | 27 子どもの健康状態、発育、発達状態が適切に把握し、健康増進に努めている。 | 4 | 0 |
| | | | 子どもの健康支援 | 28 感染症、疾病等の対応は適切に行われている。 | 3 | 0 |
| | | | | 29 食育の推進に努めている。 | 5 | 0 |
| | | 5 安全管理 | 30 環境及び衛生管理は適切に行われている。 | 3 | 0 | |
| | | | 31 事故発生時及び事故防止対策は適切に行われている。 | 4 | 0 | |
| 32 地震・津波・火災等非常災害発生時の対策は適切に行われている。 | 5 | | 0 | | | |
| 6 地域 | 33 地域ニーズを把握し、地域における子育て支援をしている。 | 5 | 0 | | | |
| 計 | | | | 136 | 0 | |

保育所等 項目別評価コメント

(利用者は子ども・保護者と読み替えて下さい)

標準項目 整備や実行が記録等で確認できる。 確認できない。

| 評価項目 | 標準項目 |
|--|---|
| 1 理念や基本方針が明文化されている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・基本方針が法人・保育所等の内部文書や広告媒体(パンフレット、ホームページ等)に記載されている。 ■ 理念・基本方針から、法人、保育所等が実施する教育及び保育の内容や法人、保育所等の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。 ■ 理念・基本方針には、児童福祉法や保育所保育指針の保育所等・教育及び保育に関する基本原則が盛り込まれている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>理念・方針は事業計画・入園案内・配付リーフレット・ホームページなどに明記しており、経営理念のもと行動指針や社訓、保育理念からも目指す方向や使命が読み取れる内容となっている。向上目標・育成目標には人権擁護や自立支援の精神が盛り込まれている。保育理念として「一人でも多くの子どもが、人間が生まれながれらに持っている素晴らしい力を育むことに喜びを感じ、笑顔と元気が溢れた園を創造すること」と掲げ、子ども達を「未来の力」と位置づけ、将来社会に貢献し活躍できる存在となる為に、「周りの人と関係を築く・周りの人の力になれる・周りの人に応援される」を保育方針とし取り組んでいる。子どもにとってもう一つの家になるように、子ども一人ひとりの要求に耳を傾け、寄り添っていく願いが込められている。</p> | |
| 2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・方針を事業所内の誰もが見やすい箇所に掲示し、職員配布文書に記載している。 ■ 理念・方針を会議や研修において取り上げ職員と話し合い共有化を図っている。 ■ 理念・方針の実践を日常の会議等で話し合い実行面の反省をしている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>法人独自で作成した「社史」や「就労の心得」を全職員に配付しており、新規採用者の研修なかで理念・方針についての詳しい説明が行われている。理念や方針は、朝礼で唱和をし、言葉にすることで意識し、何かあった時には振り返れるように園のエントランスに掲示している。また、理念や方針を「理念の因数分解」という呼び方で、職員全員で言葉の意味を深掘りし、解釈を行うことを通して共有している。行動レベルとして今後の業務でどのように活かすのかを考え、実行後の振り返りを行い、理念に基づいた保育が実現できるように努めている。</p> | |
| 3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 契約時等に理念・方針が理解しやすい資料を作成し、分かりやすい説明をしている。 ■ 理念・方針を保護者に実践面について説明し、話し合いをしている。 ■ 理念・方針の実践面を広報誌や手紙、日常会話などで日常的に伝えている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>利用者への理念や保育方針の理解浸透に向けて、園見学の際にはリーフレットを使用し理念・方針の説明を行っている。入園前の全体説明会では、具体的な内容を入園案内のパンフレットや重要事項説明書を基に改めて説明し、その後に行う個人面談の中では一人ひとりの質問や疑問に丁寧に答え、周知をはかっている。園だより・ホームページ等では、日常の保育に理念や保育方針をどのような形で取り入れているかを伝えるとともに、毎日更新されているブログでは保育活動や日常の子ども達の様子を報告している。年に2回配布する「AIAIレポート」では、子ども一人ひとりに応じた保育目標に基づいて支援の方法や結果を記載することで、園の方針や取り組みを周知している。</p> | |
| 4 事業計画が適切に策定され、計画達成のため組織的に取り組んでいる。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 中・長期事業計画を踏まえて策定された事業計画が作成されている。 ■ 事業計画が具体的に設定され実施状況の評価が行える配慮がなされている。 ■ 理念・基本方針により重要課題が明確にされている。 ■ 事業環境の分析から重要課題が明確にされている。 ■ 現状の反省から重要課題が明確にされている。 ■ 運営の透明性の確保に取り組んでいる。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>首都圏・大阪でグループ園を展開している法人であり、事業計画は本部で作成されたものを基に、施設長が園の状況や環境・職員の意向などを加味し現状に沿った内容のものを作成している。長期的計画や短期的計画を全職員で共通認識し、PDCAサイクルの一連の流れを繰り返し行い、保育の質の向上に努めている。また、園運営の基盤となる人材の確保・育成について取り組んでおり、職員一人ひとりに保育向上管理担当を割り振り、それぞれが責任を持って担当業務を遂行できるようにしている。</p> | |
| 5 事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが話し合う仕組みがある。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 各計画の策定に当たっては、現場の状況を把握し、職員等の参画や意見の集約・反映のもとに策定されている。 ■ 方針や計画、課題は会議や研修会等にて説明し、全職員に周知されている。 ■ 年度終了時はもとより、年度途中にあっても、あらかじめ定められた時期、手順に基づいて事業計画の実施状況の把握、評価を行っている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>千葉県で最多の施設運営を行っている法人であり、運営体制として本社に保育事業本部が置かれている。施設長を対象とした法人の会議(全施設・千葉エリアの月2回実施)にて、法人全体の動向を把握するほか、重要な方針が決定された際は、会議の過程や決定事項が、全職員に理解出来るよう、その都度報告・連絡を行い周知が図られている。また、円滑な園運営に向けて、本部の担当が年一回園を訪問し、整備すべき書類の確認、保育状況や保育環境等を、チェックリストを用いて監査している。職員が不明に思っている方針や計画についても直接説明することで職員の理解が進むように取り組んでいる。なお、職員会議はファシリテーター(施設長)が進行し、参加者の合意形成や相互理解を促進させるようにしている。</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| 6 | 理念の実現や質の向上、職員の働き甲斐等に取り組み指導力を発揮している。 | <ul style="list-style-type: none"> ■理念・方針の実践面の確認等を行い、課題を把握し、改善のための具体的な方針を明示して指導力を発揮している。 ■職員の意見を尊重し、自主的な創意・工夫が生まれやすい職場づくりをしている。 ■研修等により知識・技術の向上を図り、職員の意欲や自信を育てている。 ■職場の人間関係が良好か把握し、必要に応じて助言・教育を行っている。 ■評価が公平に出来るように工夫をしている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>毎月の職員会議のほか、カンファレンス会議、リーダー会議などを行うことで、保育に対する各クラスの要望や提案を聞く機会を設けている。また、保育の様子を動画に撮りカンファレンスを行うことで自主的な創意・工夫が生まれやすい職場づくりをしている。実行計画は施設長を含む全体で評価・反省を行い課題の改善に努めている。</p> <p>研修については個人別育成計画をもとに個々の希望に沿った研修を受けられるよう支援しているほか、市からの研修案内等のバックアップがあり、該当する職員が研修に参加している。職場の人間関係の状況の把握にも努め、働きやすい職場づくり、得意な分野を活かせるような仕組みづくりに取り組んでいる。職員の評価も一定の基準を設けて公平に行っている。</p> | | |
| 7 | 全職員が遵守すべき法令や倫理を明示し周知している。 | <ul style="list-style-type: none"> ■遵守すべき法令や倫理を文書化し、職員に配布されている。 ■全職員を対象とした、法令遵守と倫理に関する研修を実施し、周知を図っている。 ■プライバシー保護の考え方を職員に周知を図っている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>新入職員を対象としたスタートアップ研修が実施されており、保育業務従事者として守るべき倫理及び法令遵守に関する研修等を行っている。職員には行動指針や倫理・道徳などについて記載されているマニュアル本「経験年数に応じた教科書」と手帳型の「社史」、全国保育士会倫理綱領を配布しているほか、理念や行動指針を含めた文章を施設内に掲示し、日常的に確認できるようにしている。また、人権擁護のためのセルフチェックなどを実施している。法人には「コンプライアンス違反通報窓口」が設置されており、匿名でも相談できるようになっている。虐待防止やプライバシー保護・個人情報の取り扱い方についてはマニュアルを用意して、職員による不適切な対応が行われないように研修を実施し、全職員に周知徹底を図っている。</p> | | |
| 8 | 人事方針を策定し、人事を計画的・組織的に行い、職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■人材確保・定着・育成の方針と計画を立て実行している。 ■職務の権限規定等を作成し、職員の役割と権限を明確にしている。 ■評価基準や評価方法を職員に明示し、評価の客観性や透明性の確保を図られている。 ■評価の結果について、職員に対して説明責任を果たしている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>法人で人事方針を策定し、キャリアパスフレーム(職能等級表)や共通基礎課程という人材育成の計画が明確にされており、eラーニングで受講する事になっている。ほかにもそれぞれのキャリアにあわせた研修制度が充実している。人事考課については職員面談の際に、自己評価の内容と園の評価の差異を職員が納得のいくように丁寧に説明することで、職員に対して説明責任を果たしている。職員の異動・配置等については、本人の意向を調査したうえで、本部が計画的に進める体制となっている。</p> | | |
| 9 | 事業所の就業関係の改善課題について、職員(委託業者を含む)などの現場の意見を幹部職員が把握し改善している。また、福利厚生に積極的に取り組んでいる。 | <ul style="list-style-type: none"> ■担当者や担当部署等を設置し職員の有給休暇の消化率や時間外労働のデータを、定期的にチェックしている。 ■把握した問題点に対して、人材や人員体制に関する具体的な改善計画を立て実行している。 ■職員が相談をしやすいような組織内の工夫をしている。 ■職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生事業を実施している。 ■育児休暇やリフレッシュ休暇等の取得、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取り組みを行っている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>職員の人事管理や給与計算は、本社経営管理課が主管して、各保育所の事務的な負担を軽減している。勤務体制はシフト制となっているほか、勤務状況については施設長が毎月法人労務課へ報告している。時間外勤務などが多い、気になる職員には抱えている仕事をヒアリングし、事務時間の確保等を行っている。有給休暇の取得については職員の希望日でまんべんなく消化できるよう努めており、職員配置に問題がないことを確認して施設長が承認している。また、働きやすさや働きがいについて相談しやすい環境づくりを心がけており、3か月に1度施設長と全職員の1On1ミーティングを実施している。新卒の職員には専属の先輩職員を共育係として配置し、相談しやすい環境で定期的に面談を行っている。共育係も年4回各施設から集まり、事例を共有する機会があり研修を受けている。</p> | | |
| 10 | 職員の教育・研修に関する基本方針が明示され、研修計画を立て人材育成に取り組んでいる。 | <ul style="list-style-type: none"> ■中長期の人材育成計画がある。 ■職種別、役割別に能力基準を明示している。 ■研修計画を立て実施し、必要に応じて見直している。 ■個別育成計画・目標を明確にしている。 ■OJTの仕組みを明確にしている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>職員一人ひとりにキャリアアップのための個人別育成計画が作成されており、それを基に年度単位の研修計画が立てられ、研修に参加しスキルアップを図る機会が設けられている。さらに、法人で必要と考えるスキルが身につくよう、年間で計画された内容をeラーニングで学べる環境となっている。また、保育士のスキルは、知識のほかに経験によって習得されるものが多いことから、新卒社員の一人ひとりに対して先輩社員を専任の教育担当者として位置づけ、きめ細かく指導・育成する環境を整備している。定期的なミーティング(1on1)を実施しながら仕事における問題解決のサポートだけでなく、仕事以外の相談事や悩みも共有し、社会人一年目のハードルを乗り越えたと共に、新卒社員・教育担当両方の成長・質の向上に繋げている。</p> | | |

| | | |
|--|---|--|
| 11 | 全職員を対象とした権利擁護に関する研修を行い、子どもの権利を守り、個人の意思を尊重している。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 子供の尊重や基本的人権への配慮について勉強会・研修を実施している。 ■ 日常の援助では、個人の意思を尊重している。 ■ 職員の言動、放任、虐待、無視など行われることの無いように、職員が相互に振り返り組織的に対策を立て対応している。 ■ 虐待被害にあった子どもがいる場合には、関係機関と連携しながら対応する体制を整えている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>保育所保育指針に基づき、子どもたちの最善の利益に配慮した保育環境を提供することとし、職員は法の基本方針や児童権利宣言についての外部研修を受講している。日常の援助では子どもの基本的人権を尊重することを伝えるほか、子どもの気持ちに寄り添い、思いや欲求を満たすよう、施設長が現場に入って実践を通じて職員に伝えている。事例をもとに考えたりする機会を設けているほか、虐待となる行為についてマニュアルで詳しく説明している。職員は虐待チェックシートによって定期的に自身の保育について振り返りを行っている。また、家庭での虐待の疑いがある際は、四街道市子育て支援課等の関係機関と連携しながら対応する体制が整えられている。</p> | | |
| 12 | 個人情報保護に関する規定を公表し徹底を図っている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 個人情報の保護に関する方針をホームページ、パンフレットに掲載し、また事業所等内に掲示し実行している。 ■ 個人情報の利用目的を明示している。 ■ 利用者等の求めに応じて、サービス提供記録を開示することを明示している。 ■ 職員(実習生、ボランティア含む)に研修等により周知徹底している。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>個人情報保護規定を定め、保護者には入園案内・重要事項説明書にて、個人情報の使用目的と保護者の同意を得ずに第三者に提供しないこと等を記述し、入園説明会の際に口頭でも説明をして同意を得ている。更に園だよりなどにも掲載する事で周知を図っている。また、ブログ等に掲載する写真についても入所時に説明を行い、必ず承諾を得るようにしている。職員に対しても、スタートアップ研修でコンプライアンス研修を行い、理解浸透に取り組んでいるほか、個人情報保護のマニュアルを事業所に置き、周知徹底が図られている。実習生やボランティアに関しても、オリエンテーション時に個人情報保護についての説明を行い承諾書の提出をして頂いている。</p> | | |
| 13 | 利用者満足度の向上を意図した仕組みを整備し、取り組んでいる。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 利用者満足度を把握し改善する仕組みがある。 ■ 把握した問題点の改善策を立て迅速に実行している。 ■ 利用者・家族が要望・苦情が言いやすい雰囲気を作っている。 ■ 利用者等又はその家族との相談の場所及び相談対応日の記録がある。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>保護者参加の行事後(運動会、夏祭り、卒園式等)、アンケート調査を実施しており、意見を集計して主だった意見に対する回答を伝えているほか、次年度の活動に活かしている。保護者・施設長・第三者により運営委員会を開催し、保護者の意見を取り入れ運営に活かしている。また、保護者会・保育参観では多くの保護者が参加しており、日常的な保育の取り組みを見てもらうだけでなく、子どもと一緒に活動する保育参加の機会にもなっている。日頃から保護者とのコミュニケーションを大切にして、登降園時には施設長も出来るだけ対応に当たり、担任以外の保育士も積極的に声をかけるよう努めている。</p> | | |
| 14 | 苦情又は意見を受け付ける仕組みがある。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 保護者に交付する文書に、相談、苦情等対応窓口及び担当者が明記され説明し周知徹底を図っている。 ■ 相談、苦情等対応に関するマニュアル等がある。 ■ 相談、苦情等対応に関する記録があり、問題点の改善を組織的に実行している。 ■ 保護者に対して苦情解決内容を説明し納得を得ている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>苦情解決制度を導入しており、施設長を苦情解決責任者、主任保育士・各担任保育士を苦情受付担当者とし、公平な立場による判断と個々のケースに配慮した適切な対応が取れるよう第三者委員も設置している。周知については、入園案内・重要事項説明書への掲載、玄関での掲示、入園説明会の際には口頭にて丁寧な説明がなされている。また、本部に相談窓口を設け、保護者がいつでも連絡できるよう法人宛の葉書の配付も行われている。苦情が発生した際は、法人のグループネットワークを通じて共有を図り、改善に向けて対して全職員に周知して対応を行っている。</p> | | |
| 15 | 教育及び保育内容について、自己評価を行い課題発見し改善に努め、教育及び保育の質の向上を図っている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 教育及び保育の質について自己評価を定期的に行う体制を整備し実施している。 ■ 教育及び保育の質向上計画を立て実行し、PDCAサイクルを継続して実施し恒常的な取り組みとして機能している。 ■ 自己評価や第三者評価の結果を公表し、保護者や地域に対して社会的責任を果たしている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>提供している保育が、より質の高いものになるようにするために年に2回の自己評価シートを実施するほか、法人内監査での評価を行い、課題となる部分については改善に努めている。また、保育理念をもとに行動レベルでの保育の質の向上計画の毎月の振り返りと目標に対する取り組みを振り返る面談を3か月ごとに実施している。第三者評価は今年度初回の受審となり現在のところ公表には至っていないが今年度の結果は公表予定である。</p> | | |

| | | |
|--|--|---|
| 16 | 提供する教育及び保育の標準の実施方法のマニュアル等を作成し、また日常の改善を踏まえてマニュアルの見直しを行っている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■業務の基本や手順が明確になっている。 ■分からないときや新人育成など必要に応じてマニュアルを活用している。 ■マニュアル見直しを定期的実施している。 ■マニュアル作成は職員の参画のもとに行われている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>日常の保育業務、職場のルールなどが明確に示されているマニュアルを職員全員が手に取りやすい場所に置いてあり、現場の状況や季節に合わせて必要なマニュアルは読み返し、実際の保育に不安なく当たることが出来るようにしている。日常の業務においてわからない事項があった場合にも、マニュアルに記載されている内容を確認する等の活用が図られている。園独自のルールは年度初めのオリエンテーションで読み合わせ周知し、職員の参画の下、必要に応じて、改善・追加している。また、マニュアルは法人全体で作成されるが定期的な見直しの際には、現場の声を施設長が法人に届ける方法がとられている。マニュアルの内容によっては現場の施設長等が原案を作り、グループ園全施設長から意見を出してもらって内容に反映させている。</p> | | |
| 17 | 保育所等利用に関する問合せや見学に対応している。 | <ul style="list-style-type: none"> ■問合せ及び見学に対応できることについて、パンフレット、ホームページ等に明記している。 ■問合せ又は見学に対応し、利用者のニーズに応じた説明をしている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>法人のホームページや市役所にリーフレットを設置するなどの広報活動を通じて、保育体験会や相談会を実施している。見学の際には、パンフレットや実際の保育の様子を紹介しながら個別に子育てに関する心配事や入園にあたっての不安に対応している。園の見学は基本的に電話対応としているが、入園希望者の状況やニーズを考慮しながら適宜相談を受けている。また、園の特色である英語保育や体操保育、学習プログラムなどについても見学時に説明し、質問に答えるようにしている。</p> | | |
| 18 | 教育及び保育の開始に当たり、教育及び保育方針や内容等を利用者に説明し、同意を得ている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■教育及び保育の開始にあたり、理念に基づく教育及び保育方針や内容及び基本的ルール等を説明している。 ■説明や資料は保護者に分かりやすいように工夫している。 ■説明内容について、保護者の同意を得るようにしている。 ■教育及び保育の内容に関する説明の際に、保護者の意向を確認し、記録化している。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>入園前説明会時には入園案内・重要事項説明書等が配布され、保育園としての理念や保育方針、年間行事や日課など、園の取り組みや考え方など詳しく説明を行ない、保護者の同意を得ている。特に入園案内は、カラーの写真やイラストなどを多く用いて、保護者が視覚的にも分かりやすいよう配慮されている。また、アレルギーなど特に配慮が必要な子どもの健康管理や給食への対応や災害時の安全対策など、園の利用にあたっての留意事項について内容を理解しやすいよう明記されている。また、個別面接を行い保護者の意向や依頼を確認した上で作成した面談表や児童票などをファイリングし、法人の専用ソフトへ入力して全職員で情報共有している。</p> | | |
| 19 | 保育所等の理念や教育及び保育方針・目標に基づき全体的な計画が適切に編成されている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■全体的な計画は児童憲章、児童の権利に関する条約、児童福祉法、保育所保育指針などの趣旨をとらえて作成している。 ■全体的な計画は、教育及び保育の理念、方針、目標及び発達過程などが組み込まれて作成されている。 ■子どもの背景にある家庭や地域の実態を考慮して作成されている。 ■施設長の責任の下に全職員が参画し、共通理解に立って、協力体制の下に作成されている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>法人によって保育所保育指針をもとに、理念や保育目標子どもの発達過程に配慮した全体的な計画が作成されている。また全体的な計画をもとに、背景にある家庭環境や地域の特性をふまえた年齢別の年間カリキュラム、期間計画、月案、週案などの長期・短期の計画が作成され、職員会議によって全職員に周知されている。年間カリキュラム、期間計画、月案、週案などの計画は職員が立案に関わることで、全職員が共通認識をもって取り組めるような仕組みとなっている。保護者支援や地域交流についても、それぞれ計画が立案されている。すべての計画は実践状況についての検証を行っているが、年度末に時間を取って振り返りを行い、その内容を職員間で共通理解する取り組みが行われている。</p> | | |
| 20 | 全体的な計画に基づき具体的な指導計画が適切に設定され、実践を振り返り改善に努めている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■全体的な計画に基づき、子どもの生活や発達を見通した長期的な指導計画と短期的な指導計画が作成されている。 ■乳児、1歳以上3歳未満児、障害児等特別配慮が必要な子どもに対しては、個別計画が作成されている。 ■発達過程を見通して、生活の連続性、季節の変化を考慮し、子どもの実態に即した具体的なねらいや内容が位置づけられている。 ■ねらいを達成するための適切な環境が構成されている。 ■指導計画の実践を振り返り改善に努めている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>全体的な計画に基づき、年間指導計画、月案・週案が作成されており、生活の連続性や季節の変化を考慮した活動を取り入れている。子ども一人ひとりの発達過程を記録することで子どもの姿を捉えて個別に配慮するよう努めており、毎月の職員会議やカンファレンスにおいて保育実践を振り返り職員間で情報共有しながら改善に取り組んでいる。また月案・週案は、子どもの実態に即した具体的なねらいや内容を盛り込んでいるため、随時実践内容の振り返りと検証を行い次の計画に反映し、保護者支援、保育環境についても配慮している。</p> | | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| 21 | 子どもが主体的に活動できる環境が整備されている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■子どもが安心感と信頼感をもって活動できるよう、子どもの主体としての思いや願いを受け止めている。 ■子どもの発達段階に即した玩具や遊具などが用意されている。 ■子どもが自由に素材や用具などを自分で取り出して遊べるように工夫されている。 ■好きな遊びができる場所が用意されている。 ■子どもが自由に遊べる時間が確保されている。 ■教育及び保育者は、子どもが主体性を発揮できるような働きかけをしている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>子どもの発達に合った玩具や興味や関心のある玩具をいつでも子ども自身が手に取り主体的に遊ぶことができる安全な位置に配置している。玩具は子どもの様子や発達に応じて入れ替えや追加など、適宜見直しをしている。また、子どもが遊びを通じて興味・関心を広げることができるように遊びの時間を確保し、職員は子どもの遊びが広がりを持てるように関わっている。園庭には法人のオリジナル大型遊具があり、身体を使って遊びこむ経験を通して、好奇心・挑戦心・忍耐力・やり抜く力などを育むことができるよう活用されている。</p> | | |
| 22 | 身近な自然や地域社会と関われるような取組みがなされている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■子どもが自然物や動植物に接する機会を作り、教育及び保育に活用している。 ■散歩や行事などで地域の人達に接する機会をつくっている。 ■地域の公共機関を利用するなど、社会体験が得られる機会をつくっている。 ■季節や時期、子どもの興味を考慮して、生活に変化や潤いを与える工夫を日常教育及び保育の中に取り入れている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>子どもが身近な自然と触れ合うことができるように、近隣の公園への散歩や戸外遊びで季節を体感する機会を持っている。またプランターで野菜を栽培したり生き物の飼育や観察をしたりすることで、自然と触れ合うきっかけを作っている。また、地域の警察署と交通安全教室を開催するなど、社会との関わりや交通マナーを学ぶ機会を持てるようにしている。散歩に出かけた際は、近隣の方と積極的に挨拶を交わしたり、コロナ禍のため制限はあるが、運動会などの園の行事に地域住民が参加したりすることで子どもの社会性を育む機会としている。</p> | | |
| 23 | 遊びや生活を通して人間関係が育つよう配慮している。 | <ul style="list-style-type: none"> ■子ども同士の関係をより良くするような適切な言葉かけをしている。 ■けんかやトラブルが発生した場合、危険のないように注意しながら、子供達同士で解決するように援助している。 ■順番を守るなど、社会的ルールを身につけていくように配慮している。 ■子どもが役割を果せるような取組みが行われている。 ■子どもが自発性を発揮し、友だちと協同して活動できるよう援助している。 ■異年齢の子どもの交流が行われている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>「周りの人と関係を築く」「周りの人の力になれる」「周りの人に応援される」という保育方針に基づいて、園での遊びやその他の活動を通じてルールがあることを知ることで道徳性・規範意識の芽生えが身につくようにしている。子ども同士のトラブルがあった際には、年齢に応じて保育者が気持ちを代弁したり、仲立ちとなったりすることで子どもが自分の気持ちや相手の気持ちに気づきながら解決できるように働きかけている。幼児クラスの場合は子ども同士で考えて解決できるように状況に応じて対応している。また、当番活動を行なうことで自分の役割を果たし、周りの人の役に立てることへの喜びを感じられるように配慮している。</p> | | |
| 24 | 特別な配慮を必要とする子どもの教育及び保育 | <ul style="list-style-type: none"> ■子ども同士の関わりに対して配慮している。 ■個別の指導計画に基づき、きめ細かい配慮と対応を行い記録している。 ■個別の指導計画に基づき、保育所等全体で、定期的に話し合う機会を設けている。 ■障害児教育及び保育に携わる者は、障害児教育及び保育に関する研修を受けている。 ■必要に応じて、医療機関や専門機関から相談や助言を受けている。 ■保護者に適切な情報を伝えるための取組みを行っている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>子どもの年齢に応じて3か月ごとあるいは6か月ごとに発達記録を作成し、職員会議や昼礼やカンファレンスなどを通して職員間で情報共有や対応の統一を図りながら保育にあたっている。発達の気になる園児については行政や専門施設と連携し、担任保育士が指導に立ち合いアドバイスを受けて、個別の指導計画に反映したりしながら支援している。また保護者との情報共有が必要なことから、面談の時間を持つようにしている。法人では、集団生活よりも個別の環境を必要とする子どものために、児童発達支援事業と放課後等デイサービス事業の多機能型施設である「AIAI PLUS」を運営しており、保護者が相談できるよう連携をしている。</p> | | |
| 25 | 在園時間の異なる子どもに対して配慮がなされている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■引き継ぎは書面で行われ、必要に応じて保護者に説明されている。 ■担当職員の研修が行われている。 ■子どもが安心・安定して過ごせる適切な環境が整備されている。 ■年齢の異なる子どもと一緒に過ごすことに配慮している。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>延長保育は子どもにとって在園時間が長時間にわたるため、年齢や体調・疲労の度合いなどの状況に留意した環境づくりを行なっている。水分補給、横になれるマットの用意など体調への配慮にも努めている。また、延長保育時間内は1つのクラスに集まって、年齢の異なる子どもと一緒に過ごしていることもあり、子どもが飽きることなく過ごせることができるように延長保育時間なりの玩具や遊びの提供をしている。引継ぎ事項は延長保育日誌や伝達事項の用紙に記載して保護者にその都度伝えている。</p> | | |

| | | |
|---|-------------------------------------|--|
| 26 | 家庭及び関係機関との連携が十分図られている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■一人ひとりの保護者と日常的な情報交換に加え、子どもの発達や育児などについて、個別面談、教育及び保育参観、参加、懇談会などの機会を定期的に設け、記録されている。 ■保護者からの相談に応じる体制を整え、相談内容が必要に応じて記録され上司に報告されている。 ■就学に向けて、保育所等の子どもと小学校の児童や職員同士の交流、情報共有や相互理解など小学校との積極的な連携を図るとともに、子どもの育ちを支えるため、保護者の了解のもと、認定こども園園児指導要録及び保育所児童保育要録などが保育所等から小学校へ送付している。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>保護者との連携やコミュニケーションを図るために個人面談は年2回以上行うほか、9月と3月に成長の様子を記録したAIAIレポートを配付し、園での様子について情報交換を行なっている。また、連絡アプリを活用することで、家庭と連携を密に取りながら保育を行なうことに取り組んでいる。その他、ブログを作成しており、クラスの様子などを写真付きで配信している。コロナ禍で制限はあるものの、保育参加や保護者会などの行事を通じて保護者同士の交流も持てるようにしている。小学校との連携はコロナ禍のため訪問は避難訓練の時に限られたが、保育要録を作成し就学予定小学校への送付しており、個別に配慮を要する子どもに関して電話で引継ぎを行なうなど、円滑に就学できるよう情報共有をしている。</p> | | |
| 27 | 子どもの健康状態、発育、発達状態が適切に把握し、健康増進に努めている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■子どもの健康に関する保健計画を作成し、心身の健康状態や疾病等について把握・記録され、嘱託医等により定期的に健康診断を行っている。 ■保護者からの情報とともに、登所時及び教育・保育中を通じて子どもの健康状態を観察し、記録している。 ■職員に乳幼児突然死症候群(SIDS)に関する知識を周知し必要な取り組みを行い、保護者に対して必要な情報を提供している。 ■子どもの心身の状態を観察し、不適切な養育の兆候や、虐待が疑われる場合には、所長に報告し継続観察を行い記録している。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>子どもの健康状態、発育や発達状態が把握できるように、嘱託医による年2回の内科検診と歯科医による年2回の歯科検診を行い、その結果を家庭と共有することで子どもの健康維持を図っている。保護者より医師に相談したいことがあれば、事前に把握・医師へ引継ぎし、保護者に申し送りを行う体制となっている。また毎月身体測定を行い、成長曲線や乳幼児の発育状態の程度を表すカウプ指数と子どもの成長度合いを記録し、必要に応じて保護者へ食生活や運動などの助言を行なっている。日常では、家庭での様子を健康管理チェック表に記入していただき、午睡明けの検温や体調の変化などとともに保育日誌に内容を記録している。また子どもの様子を見て、不適切な養育の兆候や虐待の有無など気になる事項があった場合には、必要に応じて市のこども相談支援センターなどの関係機関に相談をするなどの対応を行っている。</p> | | |
| 28 | 感染症、疾病等の対応は適切に行われている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■教育及び保育中に体調不良や傷害が発生した場合には、その子どもの状態等に応じて、保護者に連絡するとともに、適宜、嘱託医や子どものかかりつけ医等と相談し、適切な処置を行っている。 ■感染症やその他の疾病の発生予防に努め、その発生や疑いがある場合には、必要に応じて嘱託医、市町村、保健所等に連絡し、その指示に従うとともに、保護者や全職員に連絡し、協力を求めている。 ■子どもの感染・疾病等の事態に備え、医務室等の環境を整え、救急用の薬品、材料等を常備し、適切な管理の下に全職員が対応できるようにしている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>自治体や嘱託医からの感染症の情報は保護者へメール配信するほか、や園内に掲示し感染予防・感染拡大防止に努めている。保育中に体調が悪くなった子どもや傷害が発生した際には、子どもの状態に応じ保護者に連絡をし、病院に連れていくなど必要な処置を行っている。また、事務所の一角に医務スペースを設け、救急用の薬品や材料を常備している。下痢や嘔吐の処理は、適切に対応できるように職員研修をしている。また1年を通じ水分補給を徹底し、職員と子どもの手洗い・うがいの励行・部屋の換気を行ない感染症の予防に努めている。</p> | | |
| 29 | 食育の推進に努めている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■食育の計画を作成し、教育及び保育の計画に位置付けるとともに、その評価及び改善に努めている。 ■子どもが自らの感覚や体験を通して、自然の恵みとしての食材や調理する人への感謝の気持ちが育つように、子どもと調理員との関わりなどに配慮している。 ■体調不良、食物アレルギー、障害のある子どもなど、一人一人の子どもの心身の状態等に応じ、嘱託医、かかりつけ医等の指示や協力の下に適切に対応している。 ■食物アレルギー児に対して誤食防止や障害のある子どもの誤飲防止など細かい注意が行われている。 ■残さず食べることや、偏食を直そうと強制したりしないで、落ち着いて食事を楽しめるように工夫している。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>1年を4期に分けて1歳児から5歳児まで食育計画を立案し、子どもの興味、関心に合わせた内容で食育に取り組んでいる。プランターで野菜を育てて収穫する体験をしたりすることで、食への関心を高めている。調理師も職員と一緒に子どもの喫食状況を観察することで、一人ひとりの子どもの「食べる力」を育むように支援を行なっている。また、「ばくばくだより」を発行しており、旬の食べ物や季節に合わせた献立のレシピを紹介して家庭でも関心を持ってもらえるように取り組んでいる。なおアレルギーを持つ子どもには、個別に作成した献立表を渡し保護者に承認をもらい、除去または代替え食品で対応している。またマニュアルに沿って、誤食・誤食がないよう万全を期している。</p> | | |

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| 30 | 環境及び衛生管理は適切に行われている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■施設の温度、湿度、換気、採光、音などの環境を常に適切な状態に保持するとともに、施設内外の設備及び用具等の衛生管理に努めている。 ■子ども及び職員が、手洗い等により清潔を保つようにするとともに、施設内外の保健的環境の維持及び向上に努めている。 ■室内外の整理、整頓がされ、子どもが快適に過ごせる環境が整っている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>衛生管理についてのマニュアルに従い、各部屋の室温湿度を確認し、加湿器、空気清浄機、エアコンや床暖房を使用しているほか、定期的な換気を行ないながら快適に過ごせるようにしている。園内は職員が毎日チェックリストに則って清掃をするほか、保育室・共用部や子どもたちが使う玩具も毎日消毒作業が行われている。衛生面と健康面への配慮が習慣として身につくように、遊んだ後の手洗い・うがい、食後の口拭きやぶくぶくうがいなどは毎日の健康習慣として行っている。</p> | | |
| 31 | 事故発生時及び事故防止対策は適切に行われている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■事故発生時の対応マニュアルを整備し職員に徹底している。 ■事故発生原因を分析し事故防止対策を実施している。 ■設備や遊具等保育所等内外の安全点検に努め、安全対策のために職員の共通理解や体制づくりを図っている。 ■危険箇所の点検を実施するとともに、外部からの不審者等の対策が図られている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>事故対応マニュアルが整備されており、全職員への周知が図られ適切な対応が取れるようになっている。事故発生時や子どもがケガをした場合は、事故報告書に状況を記録し法人本部に提出するほか、同様の事故が起きないようにビデオカンファレンスを行ない、未然に防ぐための分析と対策を行なっている。設備、園庭遊具の点検は担当者が毎週行い、破損などを発見した際はその都度報告・修繕している。散歩に出かける際は、必ず園外保育記録に行先や子どもと職員の数、緊急連絡先などを記し、横断旗や笛を持って出かけている。また関係者以外が園内に入ることが無いようにカメラ付きドアフォンの設置や送迎カードによる入室管理で対策をしている。不審者への対策として年1回不審者訓練を行なっている。</p> | | |
| 32 | 地震・津波・火災等非常災害発生時の対策は適切に行われている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■地震・津波・火災等非常災害発生に備えて、役割分担や対応等マニュアルを整備し周知している。 ■定期的に避難訓練を実施している。 ■避難訓練は消防署や近隣住民、家庭との連携のもとに実施している。 ■立地条件から災害の影響を把握し、建物・設備類の必要な対策を講じている。 ■利用者及び職員の安否確認方法が決められ、全職員に周知されている。 |
| <p>(評価コメント)</p> <p>毎月の避難訓練は、避難と消火訓練を実施している。また、年に2回総合訓練を行なっており、訓練として避難場所まで子どもを含め全員で移動している。また、災害時、長時間子どもを園内で保護する状況を想定し、職員と園児の人数分非常食を2～3日分備蓄しており、定期的に確認を行なって入れ替えをしている。災害時には家庭への連絡手段として一斉メールで通知するほか、保育時間に地震があった場合はブログで状況を報告している。</p> | | |
| 33 | 地域ニーズを把握し、地域における子育て支援をしている。 | <ul style="list-style-type: none"> ■地域の子育てニーズを把握している。 ■子育て家庭への保育所等機能を開放(施設及び設備の開放、体験保育等)し交流の場を提供し促進している。 ■子育て等に関する相談・助言や援助を実施している。 ■地域の子育て支援に関する情報を提供している。 ■子どもと地域の人々との交流を広げるための働きかけを行っている。 |
| <p>園見学の際に保育体験会を行い、保護者が園での保育を体験ができるような機会や子育てについて相談ができる時間を設けている。子どもと地域の人々との交流は散歩など園外保育の際に近隣住民の方々挨拶を交わしたりするほか、コロナ禍のため開催を見合わせているが、運動会等の行事を地域の小学校で行ったり、年長児と小学生との交流となるよう小学校への見学に出かけたりしている。また交通安全教室を行ない、管轄警察署との関わりを持っている。</p> | | |