

第三者評価結果報告書

| 総 括 | |
|---|-----------------------------|
| 対象事業所名 | 認定こども園やつはしキッズ（2回目受審） |
| 経営主体(法人等) | 学校法人ハッ橋学園 |
| 対象サービス | 児童（保育所） |
| 事業所住所等 | 〒241-0825 神奈川県横浜市旭区中希望が丘196 |
| 設立年月日 | 平成20年4月1日 |
| 評価実施期間 | 平成28年5月 ～ 平成28年12月 |
| 公表年月 | 平成29年1月 |
| 評価機関名 | 株式会社 学研データサービス |
| 評価項目 | 横浜市指定評価項目 |
| 総合評価（事業所の特色や努力、工夫していること、事業者が課題と考えていること等） | |
| <p>《施設の概要》</p> <p>当園は幼保連携型の認定こども園（やつはしキッズ ハッ橋幼稚園）です。運営主体は学校法人ハッ橋学園です。認定こども園としての開所は平成20年4月1日になります。保育（2号・3号）認定のやつはしキッズの定員は78名（平成28年10月現在78名が在籍）です。特別保育として、延長保育、一時保育、地域子育て支援センターを実施しています。相鉄線希望ヶ丘駅から徒歩で5分の所に位置し、近隣は住宅地になっています。また、園の近くにはいくつもの公園があります。子どもたちは広い園庭で遊んだり、飼育している生き物と触れ合ったりして、伸び伸びと過ごしています。</p> <p>《特に優れている点・力を入れている点》</p> <p>〇水泳をはじめ多彩な保育を展開して、子どもの視野を広げています</p> <p>通常保育のほかに、専門講師による多彩な特別保育を導入しています。3～5歳児は体操教室や、園内にある温水プールで週1回の水泳指導があり、卒園までに25メートルをバタ足で泳げるようになるのが目標です。音楽指導では3、4歳児がリトミック、4歳児が鍵盤ハーモニカ、5歳児は鼓笛隊を編成しています。3歳児の2学期からと4、5歳児を対象に、美術講師による絵画指導が毎月1、2回あります。国際理解教室として0～5歳児は英語によるコミュニケーション作り、さらに5歳児の文字指導などが組み込まれています。このような多彩な保育を実施して、技術の向上もさることながら、豊かな感性を育てるとともに、子どもたちがいろいろな経験をすることで視野を広げ、小学校へスムーズに移行していくことを園では願っています。</p> <p>〇0歳から12歳までの地域の子どもや保護者のための支援を行っています</p> <p>地域の子育て支援を、0歳から12歳までの長期間を対象に展開しています。0歳児の「ハローベビー」、1歳児の「よちよちクラブ」、2歳児の「親子ふれあいクラブ」、0、1歳児を対象とした「交流保育」など、それぞれ毎月のように行っています。このほか、園庭開放や子育て相談、子育てセミナーなどを実施しています。</p> <p>また、短時間保育「チビッコランド」を、2歳児は週に5日、3歳児は週に2日実施しています。これは、3年保育は早すぎる、毎日では子どもの負担が大きいという保護者のために、幼稚園の入園準備として、保育のカリキュラムを作成して実施しています。学童保育は、小学校1年生から6年生まで総数140名ほど実施しています。さらに「タドラークッズ」という事業所内保育を実施しています。実に広範な地域支援を実践しています。</p> <p>〇プールや体育館、音楽室、広い園庭など子どもたちが伸び伸びと過ごせる環境が整っています</p> | |

当こども園は幼稚園が母体です。園児数もやつはしキッズ、ハッ橋幼稚園の子どもたちを合わせると400名を超える大所帯です。従って、施設もいろいろな設備を整えて運営しています。園舎は、どの保育室も採光が良く、通風換気にもすぐれ、過ごしやすいなっています。また、保育室のほかに、25メートルの温水プールや数百人規模の広い体育館、音楽室などもあります。園庭にある藤棚の下には何脚ものベンチが設置され、夏場は緑陰になり憩いのスペースになっています。園庭の奥では、かめやうさぎ、くじゃくなど小動物や鳥が飼育されています。広い園庭では子どもたちが伸び伸びと駆け回っています。このように、子どもたちが生き生き、かつ、伸び伸びと園生活が過ごせる環境が整っています。

《事業者が課題としている点》

障がい児教育について、今後は何らかの形で支援級を併設して専門性の高い職員の配置が必要であると考えており、近々の課題ととらえています。預かり保育について、教育標準時間（1号）認定での定員設定がないため、幼稚園教室の午後からの使用が増えて行事の準備等に影響が出ているので、行政にも定員設定をお願いしているところですが、保育士の配置や保育内容の充実、より一層努めたいと考えています。子どもを産み育てやすい地域作りについて、幼児教育の大切さをもっと発信していく必要性を感じています。そして、幼児教育無償化に向けて少子化対策がなされていることを保護者に伝え、第3子など産み育てやすい環境を整備したいと考えています。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

「教職・保育士への心構え」という冊子を作成し、職員全員に配付しています。職員の業務全般にかかわることや望ましい教師像、子どもへの共感性の大切さ、子育ての心、言葉遣い、子どもの受け止めかたなど、子どもの人権を尊重したことがらが細かく記載されています。職員は年度初めの法人全体の研修において、この冊子の読み合わせを行い、理解を図っています。また、毎朝のミーティングや毎月のリーダー会議で子どもの様子を話し合い、子どもの思いに気付くように心がけています。なお、子どもに対する言葉が少しくつくなった職員がいたら、主任や園長が注意するようにしています。

保育室の一部をパーテーションでしきり、一人になりたい子どもがいたときは担任がそこへ誘うようにしています。職員が子どもと一対一で話したいときは、幼稚園の3～5歳児の部屋が複数あり午後は空いているので、そこを使うようにしています。また、音楽室はふだん空いているのでそこも使うようにしています。ハッ橋学園全体（幼稚園、キッズ、チビッコランド、学童保育、事業所内保育施設、子育て支援センターなど多岐にわたる施設）は、乳児から小学6年生までが利用していますので、いろいろなスペースがあります。子どもが一人になりたいときは職員が留意しながら、空いている時間帯の施設が自由に使えますので、それらを活用しています。

当園の保育理念は、「元気 勇気 根気の子」とあり、保育方針は、「愛情と信頼を大切に一人一人の子どもたちの成長を見守ります」をはじめ3項目、保育目標は、「自分の意志で何かをやらうとする意欲を持てる子どもにする」をはじめ5項目からなっています。これらは職員全員に配付している「教職・保育士への心構え」に記載され、年度初めの法人の全体会でも読み合わせを行っています。また、全職員に配付している「保育・教育課程」にも巻頭に理念や保育方針、保育目標を記載し、全職員が理解しています。なお、理念や保育方針、保育目標は子どもを尊重した文言になっており、それを具体的な保育内容に反映させています。

2.意向の尊重と自立生活への支援に向けたサービス提供

保育・教育課程もとに全年齢の年間指導計画、月間指導計画、週・日案が作成されています。そして、指導計画に沿って指導していますが、子どもの発案や希望などが出された場合はクラス内で検討して、取り入れられるものはなるべく取り入れるようにしています。具体的な例としては、2歳児がゴリラの絵本がとても気に入

って、子ども祭りの飾りものにゴリラの絵を使いたいという要望がありました。そこで、ゴリラのちょうちんを作ることにしました。また、1歳児がトトロが大好きなので、運動会では、トトロの人形まで行ってトトロにドングリをあげる競技を導入しました。このように、子どもの成長に合わせて指導計画を臨機応変に変えています。

毎月、月末に次月の月案を作成していますが、その際にあらかじめクラス内の職員どうして当月の評価反省を行い、それを次月に生かすようにしています。保護者からは毎日の連絡帳や口頭で要望を聞くようにしています。また、園からの方針も連絡帳や口頭で伝えて理解を得るようにしています。保護者からは夏場の日差しが強いときは外遊びに配慮してほしいとか、虫さされに注意してほしい、といった要望が出ています。また逆に、職員から離乳食完了期に入ったというお知らせをしたときに、まだ、普通食にしないでほしいという要望もありました。こういったさまざまな保護者の要望はできるだけ指導計画に取り入れるようにしています。

0歳児の部屋は、歩き始めた子どもたちが転んでも危なくないよう、床の上に物を置くことなく整然としています。1歳児、2歳児の部屋は、パーテーションやロッカーでしきられ、活動によって場所を変える工夫をしています。絵本やおもちゃは手の届く位置に置かれ、自由時間のときには好きなおもちゃや絵本で遊べるようになっていきます。絵本やおもちゃは、職員の間で話し合い、月齢に合わせて入れ替えを行うなど工夫しています。3～5歳児は日中は幼稚園児といっしょに活動をしています。おもちゃは種類ごとに箱に分けられています。

認定こども園ですので、小学校へは「幼稚園幼児指導要録（指導に関する記録）」および「幼稚園指導要録（学籍に関する記録）」を送付しています。また、子どもや家庭の個別状況は「家庭生活調査票」に記載し、食物アレルギーの有無や緊急時の連絡先など必要な情報は決められた書式に記載しています。そして、入園後は「保育経過記録」に、卒園まで定期的に子どもの育ちの推移を記録しています。それらの子どもや家庭に関する情報は、職員会議で話し合い、全員で共有するようにしています。なお年度末には、現在の担任から、進級する子どもを担当する職員に、保育日誌や保育経過記録を基に申し送り事項を伝えています。

「苦情処理対応マニュアル」が作成されています。そこには、意見や要望の相談における第三者委員の役割という項目で、第三者委員の位置づけや業務などが記載されるとともに、3名の委員の住所と電話番号も載っています。また、意見・要望の受付書（相談希望、相談経過、相談者への確認事項など）が添付されています。現在までに第三者委員を交えて対応するところまでは至っていません。最近の要望として、ベビーカーの置き場所は屋根がついていますが、雨が降ってきたときは一部濡れてしまうので何とかしてほしい、という声が寄せられました。そこで、園としては早速屋根をのばして、濡れないように対応しました。

園では保育安全マニュアルを作成し、また、地震については別にマニュアルを作成しています。職員が日常点検シートにより毎日、屋上や園庭、保育室、遊具などについて安全チェックを行っています。毎月、火災や地震、不審者侵入などを想定した避難訓練を行い、年に1回保護者の協力のもと引き取り訓練も実施しています。入園時に配付する手引きには、非常事態が発生した場合の園の対応について記載があり、保護者の理解を得られるように努めています。また、緊急時に保護者に、一斉にメール配信する体制を整えています。園の職員は、旭区の救命救急の講習を順次受け、消防署の指導のもとAED（自動体外式除細動器）の使い方や心肺蘇生などの救命訓練を受けています。

3.サービスマネジメントシステムの確立

4.地域との交流・連

年度末の職員会議では総括を行い、その中で地域向け子育て支援事業の実施報告

携

と、新たなニーズと取り組みについて理事長が説明しています。また、次年度の担当者も選任しています。横浜市の地域子育て支援事業における私立常設園として、毎年計画的に地域向け子育て支援事業を実施しており、現在はハローベビー（0歳児）、よちよちクラブ（1歳児）、親子ふれあい教室（2歳児）のほか、交流保育、園庭開放、子育てセミナーを行っています。中には応募者が定員をはるかに超えて拡充した事業もあります。子育てや保育に関する相談は随時受け付けており、また、地域向け子育て支援事業では参加者の疑問や質問が多く、不安を取り除くようにいねいに答えるようにしています。

地域向け子育て支援事業の案内は、入り口にある掲示板やホームページで紹介しています。子育て相談についても広く案内できるように、ホームページに問い合わせ先などを載せるとさらに良いでしょう。育児相談については、随時受け付けているため毎日が相談日になっています。相談には、主に園長が対応し、必要に応じて看護師や栄養士も相談に応じる体制です。最近では、出産後の保護者からの子どもの夜泣きに困っているという相談に応じました。行事予定などは町内会を通じて回覧板などに案内を載せてもらい、地域の方に発信しています。子育てセミナーの案内は在園児の保護者に渡して、口コミで募集しています。

ボランティア受け入れのためのマニュアルを設置しています。受け入れる意義として、地域の保育園に対する理解を深めることをはじめとする3つの意義が示されています。事前説明を行うことや持ち物などを示した文書を一週間前までに実習生へ配付すること、保育園の機能と役割や乳幼児の発達を理解してもらうといった目的などが示されています。受け入れにあたっては、事前に文書を配付するほか当日の活動前に園長がオリエンテーションを行い、活動してもらうことの意義や、子どもとのかかわりかたや配慮、守秘義務などについて説明しています。活動後には感想文を書いてもらって成果を確認して、次回の受け入れに反映しています。

5.運営上の透明性の確保と継続性

園の情報は、ホームページで紹介しています。保育園、幼稚園それぞれの性格を有しているため、14時には帰宅するという幼稚園スタイルやその後は預かり保育に移行するという保育園スタイルをフロー図で紹介するほか、年間行事や行事での子どもの様子などを画像で紹介しています。園情報は横浜市や旭区に提供しており、それぞれの基準に沿った情報が公開されています。園見学ではパンフレットといっしょに、保育の料金表と送迎バス代や給食費について示した文書を渡しています。また、体操服購入や延長保育利用などは、玄関内に設置している自動販売機でチケットを購入するようにしており、購入前に金額を確認することができます。

職員の行動規範は「教諭・保育士への心構え」「業務マニュアル」に明記され、非常勤職員を含む全職員へ配付しています。また、前回の第三者評価で職員の理解に改善の余地が見られた守秘義務や個人情報保護について、現在は全職員が理解していることが確認でき、周知の成果が表れています。運営情報は第三者評価受審結果を公表しているほか、独自のホームページ、旭区のホームページでも紹介しています。しかしながら、決算書などの経営状況については学校法人という性格上公表はしない方針ですが、組織の透明性を確保するためにも検討されてはいかがでしょうか。法人主催の内部研修では、不正行為や不適切な事例を取り上げ職員を啓発しています。

理事長は、法人が運営する各事業の利用者から直接寄せられる声や地域の実情を勧告して、今後予想される保育ニーズに応えるために事業拡大の必要性を認識しています。しかしながら、何を目標にいつまでに何をするかといった中・長期計画にはなっていない状況です。今後は、計画を作成してだれが見てもわかりやすいよう計画書にしたり、収支計画と連動性を持たせて内容を客観的に判断できるようにすることをお勧めします。さらに、現在の運営についても年間の事業計画と報告書を作成して、計画と実際の実施状況や資金面との整合性を検証されてはいかがでしょ

| | |
|---------------------|---|
| | <p>う。園長やリーダー職員の育成については、理事長が適任者を選定して指導しています。</p> |
| <p>6.職員の資質向上の促進</p> | <p>職員体制は保育士、看護師、栄養士で構成されており、保育士については法人内施設の中で人事異動を行っています。理事長は、全ての年齢の子どもの保育ができることが大切と考えて、職員ごとのスキルや相性を勘案して配置しています。また、欠員が生じるときは、法人内で異動させたり新たに採用して過不足のないようにしています。理念や方針を保育に反映できるよう指導しています。例えば2歳児では、教育計画に基づいた集団プロセスを大切にしており、子どもどうしの関係性に配慮した保育をしています。職員評価については、「人事評価シート」を使い、職員ごとの希望を聞くと同時に達成度も確認しています。</p> <p>職員の業務マニュアルである「教諭・保育士への心構え」「業務マニュアル」は、非常勤職員を含めた全職員に配付しています。入社時の新人研修のほか、中途採用では園長が内容を説明し、OJT（職場内研修）でも理解を促しています。常勤職員と非常勤職員の配置バランスは、シフトや経験、スキルを考慮して最適な配置になるようにしているほか、保育士の免許に加えて教職員の免許を有しているかも考慮しています。全職員を対象に研修計画を作成しているほか、内部研修は非常勤職員にも声をかけて参加を促しています。非常勤職員の指導は、配置される部署でのベテラン職員が担当しており、経験やスキルの高い非常勤職員が担当することもあります。</p> <p>職員の立場に応じて求める能力や役割について、理事長や園長が指導しています。今後は、職員が求められていることを理解できるように、経験や立場に応じて項目を設けて内容を示すなどの工夫があるとなお良いでしょう。子どもの状況に応じた判断は主にクラスリーダーに任されており、判断できないときは園長に指示を仰ぐ体制です。職員から提案があった事例として、配慮を必要とする子どもの対応方法、アレルギー対応薬や消毒薬の使用方法、遊具の点検についてなど、全職員で共有する必要性を職員会議で提案されたため、全職員で検討し共有するようになりました。理事長は職員個別面談で、職員の業務に対する次期の希望を聞いて、計画に反映しています。</p> |