

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	クリアナーサリー新百合ヶ丘
経営主体(法人等)	株式会社 アルファコーポレーション
対象サービス	保育所
事業所住所等	川崎市麻生区上麻生3-1-2
設立年月日	平成26年4月1日
評価実施期間	平成30年12月～平成31年4月
公表年月	平成31年4月
評価機関名	株式会社R-CORPORATION
評価項目	川崎市版
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・特徴】</p> <p>●クリアナーサリー新百合ヶ丘は、株式会社アルファコーポレーション（以下、法人という）の経営です。法人本社は京都市に所在し、1991年4月に設立され、1999年2月に東京本部を開設し、大阪営業所、福岡営業所も展開しています。事業では、認可保育園（クリアナーサリー）をはじめ、託児所（キッズクウェア）、ベビーシッターサービス、幼児教室、派遣・紹介事業、保育施設のコンサルティング、教材・知育玩具の開発及び販売等の事業展開を図り、保育所・託児所では全国に21施設を運営しています。クリアナーサリー新百合ヶ丘は、小田急線新百合ヶ丘駅から徒歩5分、緑豊かな環境と、整備された遊歩道の先に、淡い色合いの外壁に緑のルーフ付きオープンデッキが開放感あふれる園舎を醸しています。近隣には麻生スポーツセンターがあり、隣接した人工芝施工のフットサルコートと契約し、週2回、乳児・幼児に分けて子どもたちがのびのびと遊べる場所として活用しています。</p> <p>●クリアナーサリー新百合ヶ丘は、2014年4月1日に開設し、法人系列全園の保育理念に「未来に向かう「生きる力」を共に育む」と謳い、保育理念に沿ってクリアナーサリー新百合ヶ丘の保育理念、保育方針、保育目標を掲げ、日々実践しています。園の特徴として、1. 子どもの安全を第一に考えたセキュリティシステムの構築、2. 日々のオムツ処理を園で担い、保護者の負担軽減の支援、3. 子どもの食習慣や嗜好を考慮し心身の健康につなげる手作り給食の提供、が挙げられます。園児の定員は1歳児～5歳児を対象に、定員60名とし、子ども一人ひとりの個性を大切にされた保育を実施しています。</p> <p>〈特に良いと思う点〉</p> <p>1. 【保育目標に沿った活動】</p> <p>●クリアナーサリー新百合ヶ丘は、園庭を所有していませんが、体を使って遊ぶ工夫やメリットを大いに生かして取り組んでいます。園では、園外活動や自由遊びをプログラムに組み入れ、隣接するフットサルコートと契約し、週2回、芝生施工された2面コート上で乳児と幼児がそれぞれ分かれて存分に遊び、フラフープやぽっくり遊び、縄跳び、ボール蹴り、凧あげ等、集団遊びと1人遊びもできるよう工夫し、子ども達はのびのびと遊んでいます。また、多くの公園が点在する環境を生かし、日々のカリキュラムに組み入れた異年齢児での散歩等、園外活動を通して子ども同士で手をつなぎ労わり合い、思いやりながら歩くことで交通ルールを学ぶ良い機会になっています。公園では思いっきり走って「自然」と遊び、地域の方との交流を持ち、社会経験ができるのも大きなメリットになっています。また、室内でも十分に体を動かす工夫をしています。園では、保育目標に沿った子どもの育みを実践しています。</p> <p>2. 【自然環境と文化的施設に恵まれた環境】</p> <p>●園舎周辺環境は、新百合ヶ丘駅に至近であり交通の便も良く、周辺地域はベットタウンとして若いファミリー世帯も多く、多摩丘陵に多く残る自然と、生活・子育てが両立された環境にクリアナーサリー新百</p>	

合ヶ丘は所在しています。駅周辺には文化施設も多く、区役所の裏手には広い図書館があり読み聞かせの会等も開かれています。麻生小学校の裏には上麻生隠れ谷公園があり、車通りも少なく安全で子ども達は自然に親しみながら遊べます。また、地域には大きな木の森に囲まれた山口白山公園もあり夏はクワガタが採れる等、園から徒歩圏内の周辺は緑豊かで広々とした美しい都市設計が成された園の「庭」でもあります。遊びも子どもに安心の環境が整い、クレアナーサリー新百合ヶ丘の子ども達は恵まれた環境の中で、積極的な戸外活動で心身共に健康に育まれています。

3.【手作りの給食の提供】

●クレアナーサリー新百合ヶ丘では、給食、おやつを手作りで提供しています。定員 60 名の中規模園ですが、正規職員として栄養士 2 名、調理員 2 名をパート職員として配置し、食に対する安心感を提供しています。園内施設で安全管理の下、手作りで栄養バランスに配慮した献立や、調理方法、味付け、彩、食材の形状等、様々に工夫し、安心・安全・おいしいを心がけ、あたたかい手作り給食を提供しています。栄養士は給食の喫食状況を確認し、成長期に必要な栄養と心身の健康を第一に考えて取り組んでいます。食事では、保育士と一緒に楽しい食事時間を過ごし、子ども達の「ぜんぶ食べたよ!」、「おいしい!」の笑顔が、手作り給食の成果に表れています。

<さらなる期待がされる点>

1.【保育士のさらなる研修機会の取り組みについて】

●クレアナーサリー新百合ヶ丘の職員体制では、正規職員の比率が高く、園児数との関連で正規職員 12 名がシフト制により保育にあたっており、保護者等においては決まった保育士という面では大きな安心につながっています。しかし、正規職員の体制により教育・研修の機会において、シフト勤務の調整に苦慮されている面もおうかがいしました。保育士は、子どもが遊びの中で五感を通して様々なに吸収する過程の環境を構成し、援助するのが役割だと考えますが、通常保育、多様なプログラム等、保育士に期待される保育の質と量は大きく、基礎的な保育技術を前提として保育目標の展開力、さらに伴う実践力が問われます。各保育士のさらなる資質向上が園全体の質の向上につながることであり、管理業務として、非常勤職員等を補充することや、正規職員の細かいシフト、ローテーション、フリーの配置増等、シフト管理のシステムを活用していくことも一考かと思えます。今後の工夫に期待をいたします。

2.【児童虐待予防・防止研修の実施について】

●児童虐待は、子どもの成長・発達にとって悪影響にとどまらず、時には子どもの命に関わる深刻な問題とし、保育所は地域に最も身近な児童福祉施設であり、児童虐待を発見しやすい立場にあります。また、児童虐待防止法により保育所は児童虐待の早期発見に努める義務が規定されており、いち早く発見に努め、支援を必要としている親子が地域（園）にいるという視点で捉え、保育士は児童虐待予防の研修参加、研鑽が望まれます。保育士が子どものサインに気づき、対応方法、コミュニケーションスキル等を習得することは大切であり、昨年度は研修を実施し、予防・防止に取り組んでいます。地域性として体裁だけでは捉えきれない保護者や、子どもの行動面の考察に関しても早期発見の見落としにつながる場合もあります。経験値の高い園長がポイント等を保育士に伝授していくことが早期解決につながると思いますので、ワンポイントアドバイス等を毎日 1 つずつミーティング等で伝え、日々積み重ねれば多くの知識・知恵が保育士に蓄積されます。ぜひ、推進していかれることを期待いたします。また、前述で述べましたが研修機会の工夫も望まれます。

3.【さらなる地域との交流】

●園の周辺は、一戸建てが少なくマンションが多く、近隣との交流に苦慮する環境でもあります。地域との連携・交流のねらいは地域の文化施設である保育園のノウハウを地域に還元するのが大きなねらいであり、核家族化の背景と共に子育てに悩んでいる家庭にどのように支援ができるかが課題です。都市型の保育園の地域交流は自ずと異なった付加価値が必要に思います。例えば、駅前のイオンとの付き合い方、新百合ヶ丘駅商店街とのコラボ等、違ったアプローチにより地域の子育て親子との交流やクレアナーサリー新百合ヶ丘の認知を高め、専門性の提供につながる可能性もあります。また、昭和音楽大学とのジョイントや、麻生スポーツセンターとの取り組み等、つながりを持ち、関係性を深めていくことにより都市型園として地域との広がりが見えてくると思われます。さらに、子育てに苦慮している保護者、子育て支援事

業の情報入手や支援を受けたいが迷いのある保護者等を考慮し、地域の保育園との協力によりでき得ることとは何か等、地域と一緒に考える機会を設けて行かれることを期待いたしております。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- 園では、子どもの多様な感情を受け止め、子どもの気持ちを尊重し、遊びを決るのも子どもの意見を尊重して一緒に決めていきます。職員は、朝礼やセンターミーティング（月1回）で「子どもを尊重したサービス提供とは何か」を考え、共通認識を図り、園内研修でルールブック「保育の実践」を活用して統一ある対応ができるよう研鑽しています。子ども同士のケンカについては、保育士は過度な仲裁をしないよう見守り、双方で話し合い、子どもの意思で仲直りができるように支援しています。保育目標での「思いやりの気持ちを持つ子ども」に沿い、「相手がどのような気持ちか」を考える力、共感できる力を培えるよう保育に当たっています。
- 保育理念を基に、子ども一人ひとりの個性を尊重した保育の実践で、健やかな成長、感性豊かな子どもの育みに職員間で共通認識を図り、保育に当たっています。虐待の防止・早期発見については、マニュアルを備え、職員間で情報共有を図り、保護者との会話や登降園時の親子関係、着替え時の身体チェック、子どもの心身の状態を常に把握し、伝達し合い、早期発見に努めています。必要に応じて麻生区保育総合支援課、北部児童相談所と連携を図り、相談・助言を得られるよう態勢を整えています。
- 個人情報保護については、法令順守に関する専用のマニュアルを整え、全職員に周知し、理解しています。保護者へは保護者説明会で説明を行い、「個人情報及び肖像権に関する依頼書」にて同意を得ています。年1回、PMS（個人情報保護）研修を実施し、個人情報の取り扱い方について理解を深めています。また、SNSやインターネットへの投稿もプライバシーに該当することを説明しています。保護者に対しても写真撮影時の他児の写り込みに注意を促しています。園のホームページへの掲載については入園時に各保護者に許可を得ています。

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

- 年2回運営委員会を開催し、保護者に参加を募り、保護者の意見・要望を聞く機会を設けています。また個人面談や、連絡帳、園の玄関にアンケートボックス（意見箱）を設置し、行事後にはアンケートを実施する等、要望や意見を把握して保育に反映させています。アンケートにより生活発表会の日程について要望を受け、日曜日から土曜日に変更し、会場についても変更を行うよう実行し、保護者の要望に応えるよう努力しています。第三者評価受審年度は第三者評価の利用者アンケートから意見を抽出し、利用者満足の向上に役立てていきます。
- 意見、苦情、相談等については、乳児クラス、幼児クラスの如何なる保育士にも相談できるよう雰囲気作りに努め、体制を整えています。子どもや保護者からの苦情・意見等については、マニュアルに沿って対応し、法人本部とも連携を図り、職員会議で改善について検討し、報告書を作成し、速やかな対応に努めています。解決策については、園だよりもしくは掲示板に掲示し、保護者へ報告しています。保護者からの相談については、園長も同席して複数で相談を受け、保育終了後の保育室を活用し、入室者を制限し、プライバシーにも十分配慮しています。事務室の入口は常に開放し、保護者が気軽に話しかけができるよう雰囲気作りに努めています。
- 1歳、2歳児は個別カリキュラムを作成し、毎月、ねらいを設定して職員間で共有して保育を進めています。保育士は、安心・安全な環境で基本的信頼を育み、スキンシップを図り、子ども一人ひとりのサインを汲み取り、子どもの目線に合わせて接するよう心がけています。3歳～5歳児では、全体的な計画での「あるべき姿」を想定し、成すべき事を全職員で検討して保育を進めています。子ども一人ひとりの家庭環境や生活リズムによる一人ひとりの違いを把握し、年齢・発達に合わせて肯定的な表現を心がけ、穏やかに話しかけ、子どもの話しを丁寧に聞き、気持ちを

	<p>受け止めるように接しています。配慮が必要な子ども等については、職員間で理解し、絵カード等を活用してわかりやすいよう安心を提供し、生活の質を高められるよう支援に努めています。必要に応じて、北部地域療育センターや北部児童相談所と連携し、指導・助言を受け、職員間で学び合い支援に努めています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●園の必要な情報は、法人のホームページやパンフレット、入園のしおり等で提供しています。園見学は希望者に施設内や保育の様子を見学してもらい、パンフレットや他の資料を配付して個別に説明しています。サービス利用開始後は慣らし保育を実施し、保護者の就労に応じて柔軟に対応し、期間を決定しています。また、保護者の不安な様子が見られた時には傾聴して不安軽減に努め、定期的に保護者との面談を実施するよう配慮しています。保護者とは密に連携を図り、連絡帳を活用して個別に子どもの様子を伝え、情報を共有しています。 ●指導計画は、乳児、幼児リーダーで策定した全体的な計画を基に各クラスで原案を策定し、乳児、幼児リーダーで話し合い、修正・追加の上、クラス別年間指導計画を作成しています。園長は、計画策定の進捗状況を月案、週案、日案、日誌等で確認し、指導しています。保育の実践は、日々の活動を日誌に記録し、毎月、個別記録、発達記録に記録を残し、保管しています。園での子どもの様子については、乳児は連絡帳で伝え、幼児は掲示板で活動内容、子どもの様子を伝えています。子どもに関する情報は、「申し送り票」に記録し、申し送り票を活用して早番職員から担任へ伝え、遅番職員へと情報の引き継ぎを行っています。遅番職員から早番職員への情報伝達は、「伝達ノート」、「回覧ファイル」を活用して情報共有を図り、職員間で共有しています。 ●提供するサービスの実施方法については、職員は入社前研修で法人のルールブック「保育の実践」と「社員としての心得手帳」を基に理解し、実践につなげています。また、各種マニュアルを整備し、標準的な実施方法の共通認識を図り、月1回、法人本部管理課により業務確認を受けています。保育理念、保育方針を全職員で共有し、子どもの感受性や好奇心を自然な形で伸ばすよう援助し、共通理解の基、保育にあたっています。実施方法の見直しについては、職員の意見や利用者のアンケートを参考にして課題を抽出し、次年度につなげています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●園の情報提供は、川崎市ホームページ、かわさきし子育て応援ナビ、麻生区子育て施設マップ、麻生区地域支援事業「あさお子育てサポートほいくえん」便り、地域子育て情報誌「はばたけ あさおっこ」、法人ホームページ等に情報を開示しています。年数回、地域の方向けの講座開催や人形劇団を招喚し、地域の子育て親子を招待する等、地域の子育て支援に貢献しています。 ●ボランティアの受け入れについては、受け入れ手引きを作成し、担当者を決めて事前にオリエンテーションを行い、園の方針や姿勢、守秘義務について説明を行い、受け入れ体制を整えています。 ●地域の関係機関との交流、団体との連携では、麻生区の園長会、麻生区の幼保小連絡会に参加し、意見交換を図り、地域の福祉ニーズを把握しています。園の運動会やイベント、保護者参加の行事の際はポスターを貼り、卒園児や園見学者に声かけを行い、参加を募っています。幼保小連絡会を通して近隣のみ保育園、きのした保育園等と年長児の交流を行っています。また、新百合ヶ丘駅前のショッピングセンターでの子育て支援イベントに参加して交流を図り、地域の福祉ニーズを把握しています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●職員は、月1回のセンターミーティングの際に法人の企業理念を唱和し、理解を深めています。また、法人内研修、園内研修で理念、方針の説明を受け、確認しています。企業理念に沿い、園目標として「基本的生活習慣を身につけた子ども」、「よく遊び、よく考える子ども」、「思いやりの気持ちを持つ子ども」、「自分の気持ちや考えを伝えられる子ども」、「して良いこと、悪いことがわかる子ども」を策定

し、子どもの育成の規範として全職員に認識を促し、保育に当たっています。理念、方針は入園のしおり、パンフレットに記載し、園内にも掲示して周知しています。中長期計画については、今年度は更新の年度として新しい中期計画を2018年2月21日に作成し、事業計画に沿って全体的な計画を立案しています。

●園長の役割は「社員心得」に明示され、園長は、年度初めのキックオフミーティング（園長が年度の施政方針を示す会議）、月1回のセンターミーティング時に自らの役割と責任を職員に対して表明し、判断すべきことについて会議等で言及し、体制の定着に尽力しています。園長は、職員、園の質の向上につながる課題の把握に努め、シフトの調整を図り、職員が研修を受講できるような検討を図り、保育の知識・技術等の向上に努めています。事業経営をとりまく環境について、法人本部や麻生区の園長会議等で情報を得、情報交換を図り、得た情報は職員に周知しています。また、スーパーバイザー（SV）の定期的な訪問、指導を受け、業務の効率化と改善に努め、保育の質の向上に取り組んでいます。

●サービス内容の評価については、事業計画、年間指導計画は年度末に評価・反省を行い、次期の計画に反映させています。今年度は第三者評価を受審し、自己評価を実施し、サービス内容の質の向上につなげていきます。また、年2回の運営委員会や行事後のアンケートの実施により、意見、保護者の声から評価を受け、次年度の行事計画に反映するようにしています。また、社内監査を受け、評価、課題を全体で話し合い、改善を図り、より良い園作りに取り組んでいます。

6.職員の資質向上の促進

●法人では、人材育成ビジョンに望ましい姿を明記し、査定シートに個人目標を記入し、査定時期に見直し及び達成状況の確認をしています。また、人材採用数を精査し、法人本部採用課と連携して適正な人材の採用に取り組んでいます。人材の採用については、応募者の見学の受け入れを行い、法人本部採用課と協力してフォローしています。遵守すべき法令、規範、倫理については、「保育の実践」、「社員としての心得帳」に明記し、「保育の実践」には児童憲章、全国保育士会倫理綱領を掲載し、法人内研修で周知し、理解しています。

●職員の教育・研修については、園内研修・外部研修の研修計画を策定し、職員一人ひとりのキャリアパスを見通した研修機会を設定しています。「保育の実践」、「社員としての心得帳」に接遇を含む行動規範と、目指すべき姿勢を明示し、保育に生かしています。研修内容は定期的に見直しを実施し、職員の資質向上、職員相互の研鑽を図り、各職員の目標や自己評価表でチェックを行い、来年度の研修見直しにつなげています。

●園長は、職員の日々の様子、就業状況や園の状況を把握し、シフトの調整を図り、職場環境の整備に努めています。また、有休消化率や時間外労働の状況を確認し、労働条件の向上に努め、有給残日を消化できるよう配慮しています。定期的に職員と園長、法人本部の担当者とヒヤリングを実施し、必要に応じて業務内容や人的配置を見直し、改善に努めています。福祉厚生では、社会保険、職員指導食提供、住宅手当、有給休暇、健康診断等を整備し、職員の健康維持に努めています。