

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

一般社団法人 日本保育者未来通信

②施設・事業所情報

名称：ラフ・クルー元町保育園	種別：横浜市認可保育所
代表者氏名：田村彩香	定員（利用人数）： 60名
所在地：神奈川県横浜市中区石川町2-64 プラザセレス石川2F	
TEL：045-633-2203	ホームページ： http://www.laugh-crew.net/nursery/motomachi/intro.php
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：2008年4月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）：株式会社コミュニティハウス	
職員数	常勤職員： 21名 非常勤職員 8名
専門職員	園長 1名 栄養士 3名
	保育士 19名 調理員 2名
	看護師 1名 子育て支援員 3名
施設・設備 の概要	保育室：6室(乳児2室・幼児4室) 調乳室：1室
	調理室：1室 トイレ：2個
	医務室：1室 事務室：1室
	休憩室：1室 屋外遊技場(園庭)：71.60㎡

③理念・基本方針

【保育理念】

子どもの個性を尊重し、豊かな心を育て、たゆみない笑顔を創造します。

【保育方針】

- ・子どもひとりひとりが自分で考え行動できる自主性・自立性を育みます。
- ・本物の体験を多く取り入れ、豊かな感受性を育みます。
- ・集団生活の中で、社会性を身につけ思いやりの心を育みます。
- ・落ち着いた環境の中で、生きる力の基礎を育みます。

④施設・事業所の特徴的な取組

【園全体で多角的な視点から子どもの姿について語り合い、振り返り、保育実践につなげています】

日ごろから、保育の質について、子どもの姿を中心に多角的な視点で語り合い、保育実践につなげています。一例として、WEBマップと呼ばれる手法を用いています。WEBマップを用いて、活動における子どもの姿を書き出し、活動間の関連性などを可視化しながら、子どもの興味や関心の把握につなげています。把握された内容について、「語り合いの風土」から職員間で子どもの姿を語り合い、指導計画につなげています。計画で実践された内容は、各種会議で振り返り、さらなる質の高い保育の実践につなげています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2020年6月28日（契約日）～ 2021年2月12日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	5回（2017年度）

⑥総評

◇特に評価の高い点

【子どもたち一人ひとりのペースや発達に合わせて生活できる空間と関りを実践しています】

0歳児の別室として過ごせる空間を除き、1歳児以上はワンフロアの中で子どもたちが生活しています。

各年齢が過ごすスペースには、一人ひとりのペースや発達に合わせて過ごせるよう、様々な工夫がみられます。0歳児クラスでは、はいはいやよじ登りなどの粗大遊びが十分にできるよう、クッション性のスロープの遊具が常設されるとともに、歩き始めた子どもたちの探索欲求が満たされるよう、子どもの目線の高さに、マジックテープを剥がして遊ぶ素材や、子どもたちの顔を映し出す鏡などが置かれています。また、遊び疲れた子どもがゆったりと休めるよう、置き畳が常設されています。

1歳児、2歳児クラスでは、限られたスペースの中で、各年齢に合わせた玩具や、構成遊びのコーナー、ままごとコーナーなどを設定することで、一人ひとりのペースで十分に遊び込める環境づくりに努めています。また、子どもたちが集中して遊び込めるように、保育者の動線と遊ぶ空間が交わらないよう配慮し工夫をしています。

3歳児～5歳児は同じ空間で生活しています。ままごとコーナーや、構成遊びのコーナー、また机上の遊びのコーナーがあり必要な玩具等は整理整頓され、子どもたち自ら、すぐに取り出せる環境になっています。また、発達に合わせたコーナーとして製作コーナーが常設されています。画用紙や新聞紙、プラスチックの容器やアルミホイルなどの素材とハサミやのり、マジックやクレヨンなどの道具が常設され、子どもたちは一人ひとりのイメージに沿って表現することを楽しんでいます。保育者は子どもたちの興味に応じて、さまざまな素材を順次用意しています。

このような空間づくりを支える環境として、保育者の関りが挙げられます。保育者の配置数を規定より多くすることで、一人ひとりの子どものペースに合わせてゆったりと見守ることができるよう体制を整えています。また、大きな声で遠くから子どもを呼ぶようなことはなく、必要に応じた声かけを子どもの側ですることによって、ワンフロアの中でも騒々しさは感じられず、子どもたちがゆったりと過ごしている様子が見られました。

このような保育者の関わりの根底には、園の理念である「子どもの個性を尊重する」という職員間の意識が感じられます。そのため、子どもたちは散歩の準備や、食事の準備、午睡などを一斉に行うのではなく、個々のペースに合わせて行っています。保育者は個々のペースで行うことを尊重しています。

このような空間と関りから、子どもたち一人ひとりのペースや、発達に合わせた生活の実現に取り組んでいます。

【職員一人ひとりに応じた、育成体制が整えられています】

園長、主任、リーダー、中堅、新任、新卒と段階ごとに求められる能力や、目標・到達点が「段階別・項目別の到達点」で具体的に示され職員に周知されています。また段階ごとに応じた法人主催の研修、及び自治体等で実施される外部研修が必要な研修として計画されています。

職員の自己評価に関しては、目標管理・分析シートにより専門知識・技術や子育て・

地域支援、対応など項目ごとに5段階で自己評価し園長が考課する仕組みになっています。その際に、園長面談を通して各職員の目標を立てています。

また、園全体の自己評価については、保育所保育指針に沿った項目で、園長が園の実態に合わせて独自の保育所自己評価を作成しています。これらの内容を全職員で実施し、保育所全体の自己評価につなげています。

このような個人ごとの自己評価と保育所全体の自己評価を通して、各自が求められる能力や目標を明確にしています。明確にされた内容について、「段階別・項目別の到達点」で具体的に示された求められる能力や目標と照らし合わせ、必要な研修を受講することで職員一人ひとりの育成につながっています。

◇改善を求められる点

【定期的な園内研修を通して、保育の方向性を確認する機会にしていくことが期待されます】

法人では新任研修をはじめ、園長、主任、リーダー、中堅など段階別に求められる能力を明記しています。明記された内容に応じて、必要な研修が挙げられ、職員は各々に研修を受講しています。また、自治体等が主催する外部研修も幅広い分野で常勤、非常勤問わず研修を受講しています。

さらに、講師を招いて園内研修を実施し、同じ研修内容を全職員で受講することで、職員間の理解や連携の深まりにつながっています。

今後は、園内の課題を取り上げ、課題に沿った園内研修を実施することにより、さらなる職員間の連携や、保育の方向性を確認する機会にしていくことが期待されます。

【園全体を見据えた中・長期計画の策定が望まれます】

中・長期計画については、法人全体で各園の課題を出し、作成しています。当園の具体的な課題として、中堅職員の育成、保育の質の向上を掲げています。

課題への取り組みとして、法人主催の研修及び自治体等が主催する外部研修の研修計画を立案し、職員は計画に沿って受講しています。研修計画に沿った受講を通して、中堅職員の育成、保育の質の向上につながっています。また、中・長期計画を踏まえた収支計画も立てられています。収支計画は、3カ月を見越した収支を毎月確認し、人員配置や、修繕など総合的な経費を確認した上で、研修費として算出し計画に反映させています。

中・長期を見据えた研修計画及び収支計画はありますが、園全体を見据えた中・長期計画の策定には至っておりません。今後は、研修計画及び収支計画も含めた園全体を見据えた中・長期計画の策定が望まれます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

・評価分類・評価項目に沿って自園の保育や自園で行っていることを全員で確認することで、日頃行っていることの意味や保育の方向性の確認ができ、良い機会となった。また改めて話し合う機会をいただき、細かく話し合うことで各自が疑問に思っていたことや、何気なくしていたことの意味を認識する機会となり、園の方針等の理解、保育士各自の自己評価にも繋がった。

・改善・向上しなければならない点を、第三者の視点で明確化されることで、短期的課題・中長期的課題が見えやすくなったように感じる。

・日頃行っている保育内容の良い点を伝えていただけることで、保育士一人ひとりの保育に対しての意欲に繋がり、また保育の質の向上にも繋がっていくと感じる。

・各クラスのをまとめることで各自の保育方針の捉え方が見え、園長として改めて捉え方の把握ができた。

内部で収まらず客観的なご意見をいただくことで、違った視点で考えることができ良い機会となりました。ありがとうございました。

- ⑧第三者評価結果
別紙2のとおり