

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	にじいろ保育園川上町（2回目受審）
経営主体(法人等)	株式会社 サクセスアカデミー
対象サービス	認可保育所
事業所住所等	〒244-0805 横浜市戸塚区川上町88-1 東横ビル2F
設立年月日	平成20年4月1日
評価実施期間	平成27年5月 ～ 平成28年2月
公表年月	平成28年3月
評価機関名	合同会社 評価市民・ネクスト
評価項目	横浜市版

総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等）

【施設の概要】

「にじいろ保育園川上町」は、JR線「東戸塚」駅西口のロータリーから1～2分の5階建ての商業ビルの2階にあります。園庭はありませんが、屋上に園が使用できるスペースがあり、プランターで野菜や草花を育てたり、夏にはプール遊びをしたりしています。ビルのほかの階には、内科や歯科のクリニック、企業の事務所、美容室、児童福祉施設等が入っています。周辺は大通りに面した商業地域ですが、徒歩圏にいくつも公園があり、自然とのふれあいもできる環境です。

0歳から5歳までの定員90名で2008年4月に開設された認可保育所です。開園時間は月曜日～金曜日午前7時～午後8時、土曜日は午前7時～午後6時です。（延長保育時間を含みます。）

運営法人は株式会社サクセスアカデミーです。保育園・学童クラブ・児童館の運営、大学・病院・企業内の保育受託サービス、保育施設運営のコンサルティングサービス等、首都圏を中心に幅広く展開しています。

保育理念は「のびやかに育て だいちの芽」、保育目標は「自然を愛し、心身ともに健やかな子ども」「自分で考え行動し、意欲と根気のある子ども」「『仲間』と関わり、人を思いやれる子ども」「自己を表現できる子ども」です。

●特長・優れている点

【1】子どもたちは全職員に見守られ、仲良く活発に過ごしています

○園はビルの2階に位置し、園内は仕切りはあるものの保育室間の連絡がしやすく、広々と開放的な環境となっています。全員が同じフロアで過ごしているため、小規模園ではありませんが、職員も子どもたちもよく知り合い、言葉をかけあい過ごしています。職員は子どもたち全員を知っていますし、トイレの帰りに0歳児の部屋をのぞく幼児クラス（園では0～2歳児を乳児クラス、3～5歳児を幼児クラスと呼んでいます。以下同じ）の子どもたちは、小さな弟妹を見るような温かい表情をしています。給食室と保育室も窓越しに様子を見ることができます。

○異年齢保育の場が多くあります。朝、登園した子どもたちは、0～2歳児と3～5歳児に分かれて集まりますが、異年齢で一緒に遊んだり、思い思いの遊びをしたりしています。クラスに分かれて朝の会をしてから、またこのグループで集まり、リトミックやクッキングなどをする事も多いです。調査当日もリトミックや12月のお楽しみ会の練習をしていましたが、年齢別に演技をすると年下の子どもは年上の子どもの真似をしますし、年上の子どもはお手本になることに自信を持っている様子です。公園遊びなどに出かけるときは、いろいろなパターンのクラスの組み合わせで交流しています。5歳児は、年明けに午睡の時間がなくなると1、2歳児のお世話をする計画がありますが、着替えや

寝かしつけを手伝い、ますます年長の自覚を持つと思われます。

○子どもたちは体力がついています。園庭はありませんが、近くに乳児から行ける公園が複数あり、天気の良い日はほとんど出かけて遊んでいます。保育室でもリトミックやマット、跳び箱、トランポリン等の器械運動をすることができ、指導計画にも運動遊びがよく取り入れられています。また、3～5歳児には外部講師による月2回の体操教室もあり、子どもたちも喜んで参加しています。昨年度は近隣の保育園との交流ドッジボール大会で優勝しました。

【2】職員はそれぞれの役割を遂行し、連携して保育をしています

○園の職員は、現在年齢構成もバランスよくなってきています。また、園長・主任のほかに乳児クラス・幼児クラスのリーダーは新人養成等のためクラスに入ることがありますが、原則フリーとしています。この指導クラスの職員がよく機能して、職員の相談に乗ったり手助けをしたりして、安定した職員体制となっています。クラスを担当するそれぞれ複数の保育士も、例えばおやつの前、一人は絵本の読み聞かせ、一人はおやつの準備、一人はトイレの世話というように、スムーズに連携してクラス運営をしています。合同保育のときも、クラスを越えて分担して保育をしています。その中で子どもたちの興味・関心を把握し、教材やおもちゃも協力して手作りしています。保育室に手作りの可愛いポストがあり、今お手紙ごっこが流行っているとのことでした。

○栄養士は、運営法人の献立表を基に、子どもたちの喫食状況も見て園独自の工夫も取り入れています。できる限り子どもたちと給食を共にして様子を見て、子どもや保育士の声を聞いています。子どもたちも「給食の先生」との食事を楽しみにしています。調理員とともに調理法の工夫もして、現在は残食がほとんどありません。毎月給食日より献立表を家庭に配布し、人気のメニューはレシピを作り、玄関に置いて保護者が自由に持って行かれるようにしています。幼児は毎月クッキングの時間があり、栄養士は保育士と協力し、クッキー等のお菓子や味噌作りなどもしています。うどんも粉をこねるところから始めて、子どもたちは大喜びでした。

○看護師は朝全クラスを巡回して、子どもたちの体調を確認しています。保健だよりを発行し、季節の健康に関する話題やかかりやすい病気等の特集しています。保育士や保護者の健康相談にも乗っています。また、救急法や嘔吐処理等の研修の計画を立て、外部講師を依頼したり自ら講師になったりしています。さらに運営法人の看護師と連携して、現在のマニュアルにアデノウイルス感染症を加えるなど、新しいマニュアル作りにも取り組んでいます。

●さらなる取り組みが期待される点

園運営に独自の視点を

○前回の第三者評価調査時（2011年）から4年を経過しましたが、交通の至便性から保護者は近隣住民だけでなく出勤途中に子どもを預ける人も多いことや、入居ビル付近の様子もあまり変わっていません。地域支援について運営法人共通の絵本の貸し出しなどのメニューはありますが、地域の参加者はあまり増えていないようです。今年度地区の幼保小連携事業に参加しているので、さらに地域のニーズで足りないことは何か、この地区で地域支援をするにはどうしたらよいかを探り、保育園の持つ機能や職員の専門性を生かした支援をすることが期待されます。

○運営法人のマニュアル等がしっかりしていて、「園の自己評価」も運営法人の書式により行われています。一方、職員も日常の指導計画の振り返りを綿密にして次の計画を立てています。そこで運営法人の書式に園の独自性を加味して全職員で取り組むと、「園の自己評価」が職員にさらに身近なものになるのではないかと期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

○保育の理念は「のびやかに育てだいちの芽」、保育方針は「みとめ愛・みつめ愛・ひびき愛（信頼 安定 共感）」「陽だまりのような保育園」「地域と共に育つ保育園」「子どもと共に輝いていける保育園」としています。保育目標は、「自然を愛し、心身ともに健やかな子ども」「自分で考え行動し、意欲と根気

	<p>のある子ども』『仲間』と関わり、人を思いやれる子ども」「自己を表現できる子ども」となっており、子ども本人を尊重したものとなっています。</p> <p>○「保育ガイド」には、「人権」の項目があり、「子どもの人権の尊重」「人権を配慮した保育」などを具体的に記載しています。「保育ガイド」は事務室に常備し、抜粋版を全職員に配布しています。保育において、保育士は穏やかな態度と言葉で子どもに接し、子どもを急かすことなどありません。また、父親母親の役割の固定的判断がないよう配慮し、保育が行われないよう職員会議で振り返りを行っています。</p>
<p>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</p>	<p>○日常の保育においては、子ども一人一人を見て、理解の程度に応じた説明を行い、繰り返し言葉かけをしています。子どもの態度・表情から気持ちや意向を汲み取り、意見・要望を理解し指導計画に反映させています。また、保護者との会話から意向を知り計画に反映しています。特にトイレトレーニングや箸、はさみ、鉛筆の持ち方等については保護者の意向を大切にしています。</p> <p>○友だちと一緒に物を作ったり、運動したりする楽しさを感じるとともに、約束や順番を守る、友達と仲良くするなどの社会性を学んでいます。3歳児クラスから給食当番を決め、エプロンと三角巾の身支度で食卓を拭いたり、配膳の手伝いをしたりしています。</p> <p>○乳児の排泄については、それぞれの子どもの排泄リズムを職員間で共有し個人差を尊重した対応をしています。年齢に応じて、次第に活動の節目ごとにトイレ誘導をすることにより、園の生活にリズムが合うようにしています。トイレトレーニングは、保護者と密に連携し排泄の間隔を見極めて開始しています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>○入園後の記録は、児童票等決められた書式に記録され、一人一人ファイルされ、鍵のかかるロッカーで保管していますが、職員はいつでも見ることができるようになっています。</p> <p>○配慮を要する子どもに関する研修には積極的に参加し、内容を職員会議で報告して保育に活かしています。また、障がい児保育に関しては、担任が日々観察した上で、障がいの特性を考慮した個別指導計画を立て、保育に当たっています。</p> <p>○虐待に関しては「虐待対応マニュアル」があり、全職員に周知されています。また、そうした事態にならないよう子どもの様子をよく観察して保護者の様子や変化に留意して予防に努めています。</p> <p>○アレルギー疾患のある子どもは、入園時に保護者からよく話を聞き、かかりつけ医の診断書をもらい、アレルギーの対象食品を明らかにして「除去食対応シート」を作成し対応しています。</p> <p>○要望・苦情の受け付け担当者として主任、解決の責任者として園長が決まっています。「入園のしおり」に記載され保護者に周知しています。「苦情解決マニュアル」が整備され、苦情解決システムを文書で保護者に渡し、玄関にも掲示し</p>

	<p>ています。</p> <p>○感染症に関する情報については、看護師が主に運営法人の看護師会会議で入手し、その情報は職員会議や毎日の昼ミーティングで全職員に伝えています。</p> <p>○事故や怪我について、連絡方法や手順についてマニュアルがあり職員は周知しています。職員会議や昼ミーティングで報告を行い再発防止に努めています、また、職員個人の振り返りを毎週実施しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>○地域住民に対して育児相談を随時に行っており子育ての悩みや地域ニーズの把握に努めています。また、職員会議等で次年度の予定を計画するなど議論する機会を設けています。</p> <p>○地域に保育園の内容を知らせる戸塚区主催の「とことこフェスタ」や地域主催の「あきまつり」に参加・協力しています。園での夏祭りや運動会などに地域住民が参加できるようにしています。</p> <p>○十数園が集まるドッジボール大会では、ドッジボールのみならず様々な集団遊びによって、伸び伸びとした交流を行っています。</p> <p>○川上北小学校と連携しスムーズに就学ができるような行事を取り入れていきます。ランドセルを背負わせて貰ったり、学校の畑で小学生と綿花を育てたりと、小学校がより身近なものになるよう取り組んでいます。</p> <p>○ボランティアによる人形劇のイベントを園内で開催しており在園児以外からの参加も募っています。ボランティア受入れマニュアルには、園の方針やしてほしいこと、してはいけないことが明記されています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>○全職員に配付されている運営法人の「保育ガイド」に職員が不正・不適切な行為を行わないよう守るべき法・規範・倫理等が明文化され、研修でも周知されています。</p> <p>○他施設からの不適切な事例等は、運営法人、保育園園長会、横浜市戸塚区等から情報が送られてきて、職員会議で周知しています。</p> <p>○保護者会はありませんが、運営委員会（保護者代表・第三者委員・園長・主任・運営法人本部職員で構成）に参加する保護者代表を公募で決め、そこで話し合い結果は全職員・全保護者に報告しています。また、職員会議やクラス懇談会でも話し合い、欠席者にも報告しています。</p> <p>○重要な情報は運営法人の園長会で討議し、職員会議でも話し合っています。主任は各種会議に参加し、適宜アドバイスをしています。</p> <p>○運営法人はフォローアップ研修、主任研修等を通して幹部職員候補を育成しています。園内でも次代に備え主任やリーダーの育成に力を入れています。</p>
<p>6.職員の資質向上の</p>	<p>○運営法人は、保育所の理念・方針をふまえた保育を実施するよう、新人研修、</p>

促進

レベルアップ研修、フォローアップ研修、主任研修、園長研修と階層別の研修システムを構築し、職員の段階に応じた人材育成計画が策定されています。研修担当者は主任で、園長と相談し研修計画を作成しています。

○月2回の職員会議で研修報告が丁寧に行われ、内部研修ともなっています。さらに、グループでテーマを決めて取り組み、結果を発表する内部研修の計画があり、必要な非常勤職員も参加することになっています。研修ごとに結果を見直し次期計画に反映させています。

○外部研修を受けた者は必ず報告し、成果を共有して実践に活かすようにしています。

○月2回の職員会議でサービスのよい事例について報告し研修しています。

○職員一人一人が、日々の打ち合わせ、職員会議、カリキュラム会議等でも振り返りを行い、実践の改善や次期計画に反映させています。職員の意見は日頃から聞くようにし、職員会議で話し合い業務改善につなげています。園長は、毎年職員と個別に面談を行い満足度や要望を把握しています。