

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	アスク日吉本町開善保育園（11回目受審）
経営主体(法人等)	株式会社 日本保育サービス
対象サービス	児童分野 認可保育所
事業所住所等	〒223-0062 横浜市港北区日吉本町2-46-11
設立年月日	平成 17年 4月 1日
評価実施期間	平成 29年 9月 ～ 平成 30年 2月
公表年月	平成 30年 2月
評価機関名	株式会社フィールズ
評価項目	横浜市版（保育分野（保育所））
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>アスク日吉本町開善保育園は、横浜市営地下鉄日吉本町駅から徒歩5分の住宅地にあります。周辺は自然に恵まれた丘陵地で、「鯛ヶ崎公園プレイパーク」など公園も多くあり、散歩や園外での遊びに利用しています。園は鉄筋コンクリート造りの3階建ての園舎で、園庭は建物の南側のほかに屋上にもあります。</p> <p>園は平成17年1月に前運営法人が開園し、平成20年に株式会社日本保育サービスが継承しました。園の定員は140名で、現在は142名が在籍する大規模保育園です。</p> <p>法人の運営理念は「①安全＆安心を第一に②いつまでも思い出に残る施設であること③本当に求められる施設であること④職員が楽しく働けること」です。これをもとに園の理念「①子どもには情熱をもってその心をよく観察し、創意工夫して優美に接しましょう。②セーフティー＆セキュリティを第一に。③お子さんにとっていつまでも思い出に残る保育を。④利用者のニーズに合った保育サービスの提供。⑤職員が楽しく働けること。」を掲げています。</p>	
≪優れている点≫	
<u>1. 多彩なプログラムによる体験により子どもたちの可能性を育てています</u>	
<p>園はモンテッソーリの教育を取り入れた遊具や、縦割り保育の実施で、子どもに社会性や協調性を体験させています。また、園の特色でもある、1歳からの英語、体育、リトミック、5歳児からのバイオリンは園の基本方針の一つでもあり、子どもの感受性や好奇心を自然な形で伸ばす「五感で感じる保育」を育むプログラムとなっています。週1度のプログラムを通じて無理なく子どもたちの知育、体育と感性のバランスをとりながら保育活動の中に取り入れ、1歳児から専任講師によるプログラムを実施しています。5歳児クラスの発表会でのバイオリン披露が、子どもの目標になり努力することにつながっています。在園中に年齢とともにさまざまなことを系統立てて経験する事で、子どもが楽しいと感じる機会や、物事に興味を持てる機会を増やし、保育を通じて子どもの可能性のサポートをしています。</p>	
<u>2. 職員が協力し合う改善により、保育環境の整備を行っています</u>	

職員個々の保育に取り組む意識が高く、職員と園長・主任との縦の風通しが良く、相談しやすい環境にあります。職員に「ほう・れん・そう（報告・連絡・相談）」が徹底されて、環境構成について相談して検討・改善が行われています。

職員の検討・改善により、乳児クラスにコーナーや段ボールを上手く利用して空間を作っています。幼児クラスでも敷物や机を利用して空間を分けるなどして、動きがある遊びができる場所や少人数で静かに過ごすコーナーなどを設けています。遊ぶところ、食事をするとところ、寝るところと工夫して切り分けて保育室の環境を工夫しています。職員が意欲的に取り組み保育環境の整備につながっています。

3. 異年齢との関りにより、子どもの心に豊かさを育んでいます

園では毎週金曜日を幼児3クラスの異年齢交流の日と決めて通年の縦割りクラスが設けられています。3・4・5歳児を「つき・そら・ほし」の3グループに分け、様々な活動や食事、午睡など一日の多くの時間を共に過ごしています。職員もそれぞれ縦割りクラスの担任を受け持ち、職員交換を行って、年齢毎のクラス単位を超えて関わるようにしています。縦割り保育の目標や活動状況も保護者に伝えていきます。また縦割り保育とは別に乳児と幼児でペアクラスを作っています。乳児の子どもが散歩に行きたがらない時には、幼児が付き添って園内を一緒に歩くなど乳児と幼児での関わりを持っています。

一緒に食事をとり、教え合い、お着替えを手伝い、「お店ごっこ」ではみんなで考えて製作して店の分担をしています。年少者には見習い・学習の場として、また年長者は思いやる心を育てる場となっています。

《努力・工夫している点》

1. 職員間や保護者へ新しい情報提供の工夫を行っています

今年度から情報連絡専用アプリを導入して、職員間や保護者との情報共有に活用しています。園からの情報提供に対して、保護者の未読・既読が把握でき、連絡の徹底が図られています。アプリの活用によりペーパーレスで、日々の保育の様子や連絡事項をタイムリーに共有できています。

園内でもイラストと歌詞などを貼り分かりやすく伝え、子どもたちも日常で歌を口ずさんでいます。手を拭く紙の枚数や蛇口はしっかり閉めることなど、イラストを多用して子どもたちに伝えており、子どもから手洗いの方法を見せてくれています。若い職員や保護者が分かりやすく、使いやすい方法を取り入れて、園のすべてに効果のある新しいことに取り組んでいます。

《課題や改善することが期待される事項》

1. 地域ニーズの把握や園の地域への働きかけを計画的・定期的に行うことが期待されます

園は地域の方々や近隣施設との交流を進めています。また保育園の専門性を活かし育児相談などの子育て支援活動を行っています。これらの支援活動の中で地域の支援ニーズをとらえていますが、地域のニーズを定期的に職員間で話し合い、具体的なニーズ把握活動には至っていません。園に対する理解促進のための地域団体・機関との交流も計画的・定期的には行われていません。

今後は、数多くの地域と子どもたちとの交流や育児相談、情報提供を計画して行うことが期待されます。社会資源としての保育園に対する地域からのニーズ把握、関係機関との定期的な交流、職員間での話し合いなどを計画的に進められることが期待されます。

2. 園舎の点検・整備による清潔・清掃の徹底が期待されます

職員の工夫や努力によって保育室を有効に活用して保育を行っています。保護者からの評価でも保育に対する満足度が高く、総合的には96%の満足度（「どちらかと言えば満足」を含む）を得ています。

しかし、施設設備については「満足」は少なく、空調やホコリの指摘もあります。壁紙の剥がれもあり、専門家によるエアコン及び保育室の外などの掃除、園舎の点検・の修理の検討が望まれます。園舎の整備により職員や子どもに清潔・清掃の考えと実施が進むことが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重	<p>法人の運営理念、園の理念は、保護者との関わりを通じて利用者本人を尊重したものと なっています。法人の運営理念・保育理念、園の理念、園目標を掲示して、園長は職員との面接や職員会議などで理解を深めています。保育中の子どもに対する言葉遣いや関わり方を業務マニュアルに記載して、職員会議やクラス会議で振り返っています。虐待について事例をもとにチェックして話し合っています。</p> <p>プライバシーを守る空間を確保するために、子どもが視線を意識せずに過ごせるコーナーや段ボールの仕切りの陰などを作っています。事務所や3階の職員室、多目的室を使い、他の子どもから離れて、職員と一対一でゆっくりと話すことも出来ます。また先入観による分業意識を植え付けないように遊びや劇などの配役決めなどは、子どもたち自身からの気持ちを大切にしています。性差による固定概念について職員会議や園内研修で、保育中での気になる行動などを話し合っています。</p> <p>個人情報の取り扱いや守秘義務のついての個人情報保護マニュアルを整備しています。入社時研修や園内の会議などで意義や目的を周知しています。ボランティアや実習生に個人情報保護の説明をして、職員同様に誓約書を提出してもらっています。保護者に対して断りもなく個人情報を提供しないことを説明して、保護者も写真などを個人のSNSに載せないように理解を求めています。</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>保育理念に沿って作られた保育課程は、保育の基本方針と保育目標に沿って、子どもの最善の利益を第一義に作成されています。子どもの家庭環境や園を取り巻く環境、地域の実態、長時間保育に関する配慮などを考慮した内容となっており、実施に取り組んでいます。保育課程は年度初めにクラスごとに職員が見直しをして、職員会議でも見直し、自園の保育に合うようにしています。</p> <p>毎月、毎週の指導計画は担任が作成しています。子どもの状況に応じて、評価・反省の欄を活用して次月の指導計画を立てる際の見直しに役立てています。クラス内の子ども様子は会議にて情報交換をしています。保護者とは、連絡帳や日々の会話、面談や相談を通じて要望、意向を得ています。保護者が意見や相談をしやすいよう、日頃から話しやすい雰囲気作りに努めています。</p> <p>0～2歳児は個別に保育連絡ノートを使用し、保護者と職員とが家庭と園での様子（体調や排便状況等）を細かく記載して、毎日きめ細やかに情報を交換しています。3歳児以上の幼児クラスからは個別の保育連絡ノートは使用せず、クラスでの一日の様子を専用アプリにてお知らせしていますが、配慮の必要な子どもについては、保護者の要望に応じて個別の保育連絡ノートを使用しています。年2回保護者と個人面談を行い、子どもの様子の変化や保護者の要望がある時には随時行うようにして、保護者のSOSを見逃さないようにしています。</p>
3.サービスマネジメントシステムの確立	<p>毎月、毎週の指導計画を担任が作成しています。子どもの状況に応じて評価・反省の欄を活用して、次月の指導計画を立てる際の見直しに役立てています。子ども一人一人のファイルには健康発達記録、個別面談記録に収め、クラスごとのファイル</p>

	<p>として児童健康調査票などを作成しています。また、1ヶ月に1度児童票を個別に作成しています。子どもの成長が具体的にわかるように、0～2歳児は毎月、3歳児からは期ごとに分け個人記録（発達成長記録）を作成しています。次年度引き継ぎの参考になるように申し送り帳と、旧担任と、新担任は直接子どもの様子を話し合っています。</p> <p>苦情の解決責任者は園長、受付担当は主任、2名の第三者委員を設置しています。重要事項説明書に記載してエントランスにも掲示しています。保護者には、入園説明会で園長がそのしくみについて説明しています。園では意見箱を設置して意見を聞いていますが、さらに行事の後のアンケートなどで行事以外の欄を作っています。また、保護者会主宰のWEBアンケートでも園への意見を出せるようになっていて、直接話がしづらい保護者に対しての配慮をしています。</p> <p>子どもの健康管理は、健康管理マニュアルのもとで送迎時や園内で子どもの様子を観察しています。0・1歳児の1日3回の視診結果も含め、健康状態を保育日誌に記録しています。既往症や予防接種の有無について、入園前に保護者に健康調査票に記入してその後も見直ししてもらい、個人ファイルを作成して管理しています。園では子どもの健康診断を年2回、歯科健診を年1回実施して、その記録をクラスごとにファイルしています。</p> <p>安全管理マニュアルや事故防止チェックリストを整備して、定期的に内容を見直し、各クラスで定期的に状況をチェックしています。事故やけがの発生時の対応のために、病院などの緊急連絡一覧を作成して、速やかに対応がとれるようにしています。外部からの不審者侵入に対して門扉を2重に施錠して一部を園が渡したICで解錠するようにしています。また、職員が朝夕2時間、門扉に立ち飛び出し防止も含めて安全管理に努めています。不審者が現れた場合を想定して職員用と子ども用に合言葉を決めて対応できるようにしています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>園主催の夏祭りのポスターをコンビニエンスストアや商店に掲示してもらい、地域の方を招待しています。クッキング保育の食材調達で地元の商店街で買い物をしたり、老人福祉施設を訪問して歌やゲームなどを一緒に楽しんだり握手など直接触れ合ったりして、子どもたちと地域の方たちとの積極的な交流を進めており、日吉本町鯛ヶ崎公園のプレイパークや近隣の公園など、地域の社会資源を有効に活用しています。</p> <p>育児相談のポスターを園前に掲示して案内をし、認可保育園発行の「子育て支援事業のご案内」にも掲載して、敢えて特定の曜日を定めずに随時開催することにしています。今年は1件の相談を受けました。また、「ここに広場」や「わくわく子育て広場」でのベビーマッサージや離乳食などの情報提供を行い、園見学者からの育児相談にも応じており、「港北区内認可保育園子育て支援のご案内」（ホームページ・パンフレット）を通じて情報を開示しています。</p> <p>近隣保育園同士のイベント参加などで積極的に交流しています。また、小規模保育事業の連携園の園児が定期健康診断の受診に来たり、港北区の保育園合同の「わくわく子育て広場」に玩具の提供を行ったりして交流の機会を設けています。近隣の保育園や小学校、横浜市総合リハビリテーションセンターや横浜市北部児童相談所、港北区こども家庭支援課など、地域の関係機関をリスト化にして職員が共有しており、関係機関との連携は園長が担当しています。特に横浜市総合リハビリテーションセンター・港北区こども家庭支援課とは日常的に連携しています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>法人の理念・基本方針及び園独自の保育目標を明文化して掲示して、保育課程に明</p>

記しています。職員に対して年度初めの職員会議で園の保育目標や理念などを話し確認しています。園長は繰り返し理念・保育目標を伝えており、定期的な職員面談の際にも確認しています。園のパンフレットやホームページに活動の様子や基本方針やサービス内容・利用条件等と法人の理念を掲載して、情報を広く発信しています。園への問い合わせは園長か主任が対応しており、見学者には利用条件やサービス内容等を記載したパンフレットを用意して説明しています。

毎年実施する保護者アンケートの意見や第三者評価で気づいた課題について、職員会議やリーダー会議にて職員間で話し合い、改善に取り組んでいます。園としての自己評価を作成し、そのまとめた結果を園だよりに記載して保護者に知らせています。園で重要な決定をする際は職員との会議にて話し合い、保護者とは保護者会・クラス懇談会で十分に話し合っています。重要なことは事前に運営法人の担当や保護者会役員と意見交換しています。園では行事ごとに担当を決めて園全体で取り組み、行事とは別に防災、園内整備や園内研修の検討チームで取り組んでいます。

保育園運営に影響のある情報収集や分析は運営法人が中心となっており、系列園長会などで確認しています。重要な情報は運営法人担当者と園長で打ち合わせて確認しています。また港北区合同園長会や区役所から情報を得て職員会議などで職員全員に周知しています。法人での中期計画と連携して園でも独自の中期計画を作成しています。園でも運営の新たな仕組みとしてコーナー設定などの保育環境を変えるなどの新たな取り組みを行っています。主任に園長業務を代行するなどして次代の保育園運営に備えています。今後の運営について運営法人や外部の専門家、専門機関を取り入れる努力を行っています。

6. 職員の資質向上の促進

園の方針に沿って人材育成ビジョンを設けて、個々の職員が勤務年数によって目標を明確にしています。個人ごとに研修計画や査定表により、目標を立て一年を通じて見直し・反省をしています。新卒者には3年以上のベテラン保育士が担当につき、半年以上のフォローを行っています。

職員のスキルにあわせて計画的に保育技術の向上に取り組んでいます。職員の研修計画や査定表を使い定期的に自己評価を行う機会を年に2回設けています。また、園に対して法人のエリアマネージャーが面談・評価しています。法人のリーダー看護師や食農担当者が担当者を指導しています。園での自己評価とは別に外部からの第三者評価を毎年受けて評価を行い、保育の質の向上に取り組んでいます。

保育士等の職員は決められた様式を用いて、一人一人自らを評価しています。自己評価は個人研修計画や査定表に沿って行い、自ら評価・反省を行っています。自己評価にあたっては、園の保育課程、月案、週案及び個別指導案と関連付けて評価・反省を行っています。職員の適正・経験・能力に応じた役割を「人材育成ビジョン」の中に明文化して職員に配付しています。子どもの状況に応じて自主的に判断できるように、クラスリーダーを決めてまとめてもらいできる限りクラス担任の意思を尊重しています。