

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	グローバルキッズ戸塚第二保育園（2回目受審）
経営主体(法人等)	株式会社グローバルキッズ
対象サービス	児童分野 認可保育所
事業所住所等	〒244-0003 横浜市戸塚区戸塚町6002-39 TWINS YAMAKI I 2・3F
設立年月日	平成 24年 4月 1日
評価実施期間	平成 29年 4月 ～ 平成 29年 9月
公表年月	平成 29年 10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>グローバルキッズ戸塚第二保育園は、JR戸塚駅から歩いて5分程の、駅に程近いビル内にあります。駅に沿った歩道橋などからもビルの2階、3階にある保育園の大きな窓が見えます。窓には可愛らしい装飾が施され明るいイメージが伝わってきます。</p> <p>運営法人は、2006年4月に設立された株式会社グローバルキッズで、首都圏を中心に100施設を超える保育園を運営しています。園の開設は2012年4月で、定員は110名のところ現在109名の利用となっています。</p> <p>理念に「子ども達の未来のために」、保育理念に「豊かに生きる力を育てる」を掲げています。職員には「豊かな心を持った輝いた大人を魅せる」ことが大切と示しています。園独自にも「質の高い保育を実践する」「安全・衛生に十分配慮する」などの保育方針、および保育目標を掲げています。</p> <p>≪優れている点≫</p> <p><u>1. 理念・目標・方針を職員で話し合い、保育の中で具体化しています</u></p> <p>保育理念・保育方針などを、法人の施設長連絡会で確認しています。さらに、「豊かな心を持った輝いた大人を魅せる」ことで、子どもたちに、「大人になっても夢や希望がある」ことを伝えることができると考え、そのために、「子ども達が楽しむには、自分たちに楽しさがなければ伝わらない」ことを職員に示し、繰り返し徹底して確認・指導しています。</p> <p>園長は、運営法人が掲げる方針を具体化するために、園独自の4つの運営方針と保育目標3項目を事業計画で明確にしています。さらに、職員が個人ごとに掲げている「業務遂行の目標」について、職員個々と話し合いを行い、目標を達成することが、運営法人が掲げる理念などを実現することにもつながるように確認して徹底しています。</p> <p>園長と個々の職員が十分に話し合い、目標を共有することによって、運営方針の「よい雰囲気職場を築く」になり、「保護者との信頼関係を築く」ことにつながっています。</p> <p><u>2. 保護者との連携を大切にしています</u></p> <p>運営法人の掲げる理念や信条を園全体で徹底することによって、保護者から「この園に預けて良かった」</p>	

と感じてもらえる保育を目指しています。

保護者も保育に参加できる様々な機会を設けています。子どもの感性を育み、見る、触れるなどの機会となる魚の解体ショーや芋ほりなどを一緒に体験しています。また節分の鬼役、サンタクロースや園での不審者侵入訓練時の不審者役などに保護者に参加、協力してもらうなど、相互の連携が取れ良好な関係性が築かれています。保護者との信頼関係により、保育園の総合的評価においても98%の満足につながっています。

《努力・工夫している点》

1. 職員のモチベーションを上げる職場環境を作っています

園の保育時間は通常より長く設定されていますが、有給休暇100%消化を目標に対策を講じています。現在は職員の残業はなく、有給休暇も100%取得の状況です。

これを実現するために、年間行事の準備を早い段階で開始して効率よく進めています。運動会は5月から、クリスマスは8月からメンバーを決めて計画的に実施しています。

また、フロアリーダーを置き、園独自で、その役割分担を明確にして管理しています。園長はクラス担任と十分話し合いを行い、フロアリーダーが各クラス担任への支援を行うように協力体制が出来ています。

さらに、職員が自ら立案した目標に沿って仕事ができることにしています。調理師・栄養士も、子どもの日頃の給食の様子を伝えたり、家庭での悩み相談を受け対応するなど、食事に関する情報提供を行い保育に反映しています。園全体の職員のモチベーションが上がり、定着率が高く、業務効率も良い環境が作られています。

2. 施設の限られたスペースをより広く、かつ明るく活用しています

壁の少ない施設設備を活かして、フロア全体が見渡せて保育活動が把握しやすい環境を作っています。年齢ごとの保育室ではなく、高さの低い箱や手作りの仕切りなどで仕切られた年齢別コーナーのため、保育士同士や子どもたちにも刺激的な保育になっています。

また、1歳児の新規入園児は、0歳児からの継続園児とは別に仕切られたスペースで、落ち着いた生活リズムで保育を行っています。

《課題や改善することが期待される事項》

1. 保育園の専門性を地域の子育て住民へ還元することが期待されます

駅に近い立地のため、園の見学者が非常に多い状況です。その一方で住宅地ではない駅近くのビルの中にあるため、地域の方が訪れにくい環境にあります。その結果、保育相談などの実績が少なく、地域への支援が十分とは言えません。

現在の保育園で行うことは難しい状況ですが、実施方法を検討し、イベント参加など地域に出向くなどして保育園の専門性を活かした地域活動の実施が望まれます。また、同一法人による近隣の園と協力して地域支援を行うなど検討が期待されます。

2. 園長の後継者の育成が望まれます

園長と保育士との話し合いは十分に行われており、園長の強いリーダーシップが大きな成果を挙げています。フロアリーダーを2名配置し、園長の補佐的役割を担っていますが園長に続く主任がおらず、すべて園長に頼る結果となっています。

保育士が意見を出しやすい環境を進めるためにも、園長と保育士との間を埋める主任の役割りも必要と

なります。園長の役割の一部を担わせながら順次育成するなどの、計画を作成して実施することが望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

子どもたちの未来のために、「子どもを中心とした保育」の実践が第一ということ意識して保育をすることを理念に掲げて実施しています。子どもに対して、よい時はおおいに褒める、注意が必要な時は、わかりやすい言葉で簡潔に伝えるようにしています。保育士は、常に笑顔をもった対応を心掛けるようにしています。

子どもと職員が一对一で話すときは、威圧感を与えないように事務所や保育室外の場所で話をします。一人で遊びたい子どもがいれば、移動可能ないくつかのブロックでコーナーを作り、静かな空間で過ごすことができます。個人情報に関する資料は鍵のかかるロッカーに保管し、持ち出すときは、持ち出し表に名前、日時、場所を記入しています。個人情報の取り扱いでは、入園時に保護者と承諾書で確認をしています。

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

子どもの成長に合わせて、年間指導計画から、月案、週案と細分し子どもの興味、関心のあること、やりたいことを取り入れて目標設定をしています。結果を振り返り、評価、反省をし、子どもの自立に向けた支援をしています。

運営法人が毎月「調理担当の会」を開催しています。給食に関する情報を共有し参考にしながら、園での週 1 回のリーダー会議、調理師会が子どもの様子をふまえて、味付け、切り方、調理方法に工夫を重ねています。給食の前にボードを使ってメニューの説明をして、子どもが食材に関心を持ち、調理する人への感謝の気持ちが育つようにしています。

午睡、休息は子どもの年齢や生活のリズム、活動内容、保護者からの情報や要望などに配慮し、状況に合わせて柔軟に対応をしています。眠らない子どもも横になって体を休めるようにしています。なぜ眠くないのか、眠らないのかを考え、保護者にも伝え連携を取って体調管理に反映させています。トイレトレーニングは、2 歳児の 6 月頃から開始していますが、園での様子を細かく保護者に知らせ、情報交換を行うことによって、子どもの気持ちを尊重したトレーニングの実現を目指しています。

3.サービスマネジメントシステムの確立

健康管理マニュアルに基づき一人一人の健康状態を把握しています。入園時に提出される児童健康調査票で一人一人の既往症や予防接種の状況を確認し把握しています。嘱託医による健康診断を年 2 回実施し児童票に記録し、結果は医師の確認印のある「お知らせ票」を保護者に渡しています。発熱や体調不良時には保護者に迎えの要請をしますが、保護者の事情に応じて看護師が病院へ付き添うこともあります。子どもの症状により保護者や嘱託医と連絡をとるなどして最良の判断をしています。

感染予防マニュアルがあります。園内で感染症が発生した場合には速やかに、感染症の人数、症状、対応策を明記したものを掲示しています。また、保健衛生マニュアル、衛生管理に関するマニュアルがあります。次亜塩素酸ナトリウムを使うなど、消毒を徹底しクリーンチェック表で確認しています。おもちゃの消毒は毎日行っています。玄関、保育室、トイレなどの共有箇所は清潔に保たれています。

災害対策、防止対策、不審者対応についてのマニュアルがあります。園内で事故の起こりやすい場所や注意を必要とする場所を分かりやすく表示したパネルを保育室の入口に掲示しています。地域の避難場所は日頃の散歩コースにも選んでいま

	<p>す。公園確認マニュアルがあり、子どもが安全に遊べるための確認作業を徹底しています。保育室に「午睡時観察ポイント」「ひきつけ・けいれん発作が起きたら」などを掲示し、安全に配慮し落ち着いて対応ができるようにしています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>園長は、戸塚区の園長会、幼保小交流会などにも参加し、子育て支援に関する情報交換をしています。戸塚区こども家庭支援課、横浜市戸塚地域療育センター、警察署・消防署などとの連携も園内で分担して確実に行っています。所在地の自治会・ビルの管理組合がないため、ビルの近くに住むビルオーナーとの連携に配慮しています。</p> <p>園の行事などに参加を募るチラシを園内に掲示しています。目につきにくい問題があり、この対策が模索されています。一方では、年間 400 名を超える見学者が訪れています。園長とフロアリーダーが対応をしています。園所在地が JR 戸塚駅のすぐ近くにあるという立地条件の良さもプラス要因と考えられます。</p> <p>園として地域交流・連携を進めるにあたって、年間に訪れる多くの園見学者に対しての、パンフレットの印刷・配布を実施し、園としてのメッセージを伝えることを期待します。保育理念、保育目標、方針を伝えることでより園の理解を広める機会になり、同時に園と地域交流のスケジュールなども含めて PR することで地域との連携強化につなげられることが期待されます。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>グローバルキッズ戸塚第二保育園の理念は「豊かに生きる力を育てる」とし、園目標に「元気で明るい子ども」「仲良く助け合う子ども」「自分で考え、自分で行動できる子ども」を掲げています。子どもたちが豊かな人間性を培い、たくましく生きるための健康や体力などの資質や能力を育ててほしいとする思いです。法人本部が統一する経営理念・行動指針（クレド）・保育理念・保育目標・保育方針を掲示したカードを全職員が携帯し、共通の理解のもとで保育活動に取り組んでいます。</p> <p>入社時に提出する誓約書、就業規則に規範や倫理が明文化されています。同時に、入社時に非常勤職員も含めて全員に配布している「保育基本マニュアル」にも守るべきルールが明確に示され、職員に徹底されています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>運営法人が人材育成計画を策定しています。職員の資質向上に向けた目標として非常勤職員以外の全ての職員が、年度初めに本人の「目標設定」を行い、目標に合った研修や講習会に参加できる体制が整えられています。園長は、中間期・後期など年に 2、3 回本人と面談をし、計画的に進められているかどうか確認をしながら目標がぶれないように支援をしています。年度末には達成度の評価を行い、職員の人材育成につなげています。保育士の満足度や要望など園長は個別面談から把握し、保育現場でのそれぞれの責任を明確化し、意欲につなげています。</p> <p>園内研修は、定期的に行われています。運営法人の看護師が健康指導や嘔吐処理法など非常勤職員も含めた実地研修を行っています。研修後は、「研修報告」を作成し、全職員が共有できる機会を作り、現場での保育活動に活かしています。園長は報告書を確認し、研修の評価や見直しなどを常に行い、職員それぞれに合った資質向上に努めています。</p> <p>非常勤職員の内部研修は、必要に応じて正規職員と変わらず実施しています。非常勤職員の指導担当は各フロアリーダーやクラスリーダーが行い、双方の理解を得るために非常勤職員間の非常勤のチーフリーダーも決めています。</p>