

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	グローバルキッズたまプラーザ保育園
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	〒244-0817 神奈川県横浜市青葉区美しが丘2-17-16 Wisteria Light 1・2F
設立年月日	平成 27年 4月 1日
評価実施期間	平成 29年 4月 ～ 平成 29年 1月
公表年月	平成 29年 1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>グローバルキッズたまプラーザ保育園は、東急田園都市線「たまプラーザ駅」から徒歩5分、にぎやかな商店街の通りと道一本隔てただけですが、マンションやビルが立ち並ぶ静かな環境にあります。鉄骨造3階建ての1～2階を使用しています。門を入ると、小さめな園庭があり、玄関は広く、明るい雰囲気を感じられます。</p> <p>園の開設は平成27年4月で、定員は60名のところ現在は48名が利用しています。運営は、平成18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。</p> <p>企業理念に「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、職員には「豊かな心を持った輝いた大人を魅せる」ことが大切と指導しています。</p> <p>家庭との連携を密にして、目の前にいる子どもが何を欲しているのか、保育者がしっかりと観察、理解をし、保育に活かしています。保育園での生活する時期は、まず子どもたちが楽しく、意欲をもって「遊び込むこと」で、その子の成長につながり、生きる力につながるという信念をもって子どもたちに接しています。</p> <p>≪優れている点≫</p> <p><u>1. 「遊び込むこと」により、子どもたちの豊かに生きる力につながっています</u></p> <p>園は、「子どもが意欲的に遊び込める活動」を大切にしています。発達年齢に合ったそれぞれの時期に、子どもの自由な発想や表現力で、徹底して「遊び込むこと」が最も必要であり、健全な心身の成長につながると考えています。保育士は遊び合うことの大切さを確認し話し合っています。</p> <p>発達年齢に合わせた子どもの興味や関心を常に観察し、集団遊びや一人遊びに集中できるような教材やおもちゃの導入に取り組んでいます。</p> <p>発達年齢に合わせた自由遊び、ごっこ遊び、造形遊び、運動遊びなど一人一人の興味や表現力を引き出せる素材、用具、遊具などにも工夫しています。子どもは牛乳パックで作った蛇腹の基地や部屋の片隅のコーナーで一人遊びをしたり、パズルや粘土、お絵かきなどをみんなで一緒にテーブルでしたり、思い思いに遊んでいます。乳児クラスでは発達月齢に合わせて好みに遊べるように安全性に配慮したおもちゃを豊富に用意しています。</p>	

4～5歳児には、毎月2回外部の専門講師による体操教室を実施しています。子どもたちは、体を動かして遊び込むことの楽しさを味わっています。

子どもたちの作品は、子どもや保護者の目にふれる廊下に展示しています。各年齢の成長や表現力の高まる様子を見ることができます。自由に好きなところで遊び込める環境を提供して、理念である「豊かに生きる力」につなげる保育を行っています。

## 2. 他園との交流などでふれあいの機会を作っています

たまプラーザ駅周辺には、20か所近くの保育園があります。園は他園と協働で「ほいくのひろば」を定期的で開催しています。親子ふれあい遊び、わらべ歌、おもちゃで遊ぼう、親子で一緒におもちゃ作り、子育て相談コーナーなど就学前の親子が集まります。参加した方から要望や悩み、ニーズなどを把握する機会になっています。他園協働での行事は保育者同士の交流の場となり、研修会や検討会を開催したり、交換保育士として他園での保育実習も行っています。他園での良い取り組みなどは自園での保育活動に反映しています。

地域の子育て支援ニーズについては、「ほいくのひろば」での担当企画、参加状況や参加者の感想など職員間で話し合いをし、次の企画内容につなげています。

一時保育・交流保育の提供をしています。一時保育は、月極保育の出席人数により、受け入れ人数に変動があること、利用の前日までに利用登録と予約が必要であることなど詳細をパンフレットに記載しています。隣接するビルにある高齢者施設へ、新年のご挨拶・七夕まつり・敬老の日・ハロウィン・クリスマスなど年間の行事ごとに訪問し、高齢者の方たちと子どもたちが楽しく交流を行っています。日々の保育を通じてふれあいの機会を作り、豊かな生活の知恵や他者の気持ちを思いやる心などを育てています。

### 《努力・工夫している点》

#### 1. 専門性を活かし、園内が楽しくなる工夫をしています

保育園の専門性として、育児に関する専門知識の有効活用を行っています。地域のニーズを把握して、地域の子育て世代に園独自の専門性を活かした講習会などを実施しています。

さらに園内の表示はわかりやすくし、様々な飾りつけで楽しい雰囲気を作り出しています。廊下の飾りつけや四季をテーマにした階段壁の飾りつけ、保育室のお誕生日表示のラミネート製の飾りなど、園で手作りの可愛い飾り付けがふんだんに取り入れられています。装飾は手作りですが、専門デザイナーが作成したように完成度の高いものもあり、園内をより明るく楽しい雰囲気になっています。

### 《課題や改善することが期待される事項》

#### 1. 保護者と協力し合う工夫が期待されます

理念、基本方針など保護者への情報発信には、種々の工夫をしています。園では基本方針に沿い、発達年齢に応じて「遊び込むこと」を徹底しています。この保育活動を実践することで、子どもたちに成長の変化が現れる環境になっています。

しかし、保護者からは、「遊び」だけでなく「教育面」を追加してもらいたいとの意向があります。園では保護者の意見を受けとめ、子どもを主体とした保育をさらに深める努力をしています。その子どもたちの姿や保育の方法を保護者へ周知する工夫が望まれます。

年長児は、就学に向けての準備期間でもあり、年長児が少なくならないバランスよい保育も求められています。また、主任が不在のため園長の役割と負担が大きいことや、保護者がなく置かれている運営体制などにより、園と保護者間に距離も感じられます。基本方針や園が大切にすることを丁寧に伝え理解してもらうことと共に、保護者の意向に耳を傾け、保護者と園が納得し協力し合う関係が期待されます。

開園後3年目を迎えてさらに前進させる工夫を検討されることが期待されます。

## 2. マニュアルの整備保管に検討が期待されます

園としての各種マニュアルを揃えて、事務室に備え保管しています。しかし、マニュアルの整備状況が明確でないため、事務室の見えるところに設置し、誰でも確認できるように整備することが期待されます。また、緊急を要するマニュアル、日常の保育に直結するマニュアルは各保育室に1冊、整備し、いつでも点検できる体制をお勧めします。さらに、現在進めている屋外活動、散歩先、保育室内でのヒヤリハットなど事故防止に関するマニュアル整備が期待されます。

### 評価領域ごとの特記事項

#### 1. 人権の尊重

運営法人が“グローバルキッズ コンセプトブック”を常勤職員全員に配布し、非常勤職員も含めた全員に“保育マニュアル”を配布し、これを基に教育社内研修が徹底して行われています。毎月の職員会議には、保育マニュアルを基本にして、子どもの人権尊重に対する心構えとして、子どもへの言葉遣いや自尊心を傷つけない対応について常に確認し、振り返りを行っています。保育士は、発達年齢に合わせたわかりやすい言葉と優しい表情で子どもたちに向き合っています。また、子どもの気持ちを十分に受け止め、何をしたいのか把握するとともに子どものペースを大切に保育に努めています。

子どもがプライバシーを守れる空間として保育室の片隅、外の景色が見られる廊下の出窓や片隅のコーナーがあります。必要に応じて一対一で話すときは、子どもに威圧感を与えないようし、事務室で対応しています。

園の個人情報取り扱いについての資料は、園外持ち出し禁止とし、施錠の書庫に保管しています。園で使用する写真などについては保護者に個人情報承諾書の同意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

運営法人で統一した保育課程を基に、園では発達年齢に合わせた年間指導計画・月間指導計画・週案・日案に、子どもたちの興味や関心などに主体性も組み入れた指導計画を作成しています。作成は園長とリーダーが話し合いを行い作成し、その案を全職員に提示しています。保護者へは、入園時や年度初めに今年度における保育活動を詳しく説明をしています。

保育課程に基づき、年齢ごとに指導計画を策定しています。子どもの発達状況に合わせて、子どもへの言葉かけも変えています。毎日のやり取りの中でもできるだけ、自分で考え、解決できるように促し、見守っています。担任は、前年の担任からの申し送りや児童票を参考に指導計画を作成し、園長に提出、意見を求め作成をしています。

子どもの発達状況に応じた指導計画は、職員間で相談しながら進めています。特に0歳から2歳までは保護者からも家庭の状況を細かく聞き取り指導計画に反映しています。

#### 3. サービスマネジメントシステムの確立

乳児クラスでは、一人一人の遊びに保育士も加わり、おもちゃの遊び方を見せたり、できたことを褒めたりして遊ぶことの楽しさを伝えています。一人で遊んでいたままごと遊びから一人一人と友達が増え、レストランやお家遊びなどごっこ遊びにつながるなど、子どもの発想から大きく展開していく例もたくさん見られます。保育士は、集団遊びや自由遊びの中で友だち関係やルールを守ることを取り入れ

	<p>ながら遊ぶ楽しさを味わえるように援助しています。</p> <p>子ども同士のけんかは、安全を確認しながらそれぞれの思いを受け止め、保育士はお互いの代弁をしながら仲立ちをしています。子ども同士が気づき合うまで話し、引きずることなく、その場で解決できるように促します。異年齢児との関わりは、散歩に出かけたり、朝や夕方、土曜日など自由遊びで一緒に過ごしています。</p> <p>異年齢児のかかわりの中で年下の子は年上の子に憧れを抱き、年上の子は年下の子への思いやりのある関係が自然に育まれています。保育士は子どもの話を常に受け止め、顔を見ながら優しい言葉で話しかけています。常に見守られ、公平で穏やかに接してくれる安心感から子どもたちは自然体で自分の気持ちを伝えることが出来ています。</p> <p>「えんだより」「給食だより」「ほけんだより」を毎月発行しています。乳児は一人一人の連絡帳で伝え、幼児クラスでは、各クラスの入り口に「今日の保育活動」として用紙で伝えています。保護者懇談会では、日々の活動が、保育理念である「豊かに生きる力を育てる」場になるよう努めていることや日常保育で見せる子どもの姿、行事の時の子どもたちの様子など詳しく伝えています。年間行事の予定表は、年度初めに予定が立てやすいように保護者の参加行事を明記して配布しています。保育参加は参加期間を10日ほど設け、保護者が参加しやすいように配慮しています。</p>
<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<p>園の行事に町内会の役員を招待したり、保育園に隣接している高齢者施設に年数回訪問し、お年寄りからも歓迎されています。青葉区の園長会が主催する「ほいくのひろば」にも参加して、保育園同士の情報交換も行われています。「ほいくのひろば」担当の企画内容、参加状況や参加者の感想から反省や改善策など職員間で話し合いをし、地域の子育て支援ニーズについては、次につなげています。</p> <p>青葉区こども家庭支援課、横浜市北部児童相談所、青葉区福祉保健センター、横浜市北部療育センターや医療機関のリストを事務室に掲示し、職員は共有しています。関係機関との連携は園長が担当し、ケースごとの窓口担当者との日常的な連携ができています。</p>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<p>運営法人としてホームページを活用して、地域や関係機関に情報を提供しています。ここでは、サービス内容詳細、職員体制、料金などを正確に表示しています。毎月多数の園見学を受け入れており、見学者へのパンフレットは園独自で作成して提供しています。非常勤職員にも入園時の「保育マニュアル」を配布して、教育を行っています。毎日14時30分から園のミーティングを行い、その日の状況をミーティングノートに記録して全員で共有しています。ミーティングノートの記入は交代制で担当しています。</p> <p>地域の子育て支援ニーズについては、「ほいくのひろば」での担当企画、参加状況や参加者の感想など職員間で話し合いをし、次の企画内容につなげています。一時保育・交流保育の提供をしていますが、一時保育は、月極保育の出席人数により、受け入れ人数に変動があること、利用の前日までに利用登録と予約が必要であることなど詳細をパンフレットに記載しています。</p> <p>開園3年目を迎えて、本年から積極的に、保育体験を含めてボランティア受け入れを開始しました。体験者からは、「先生方の変え方を理解することができました」と感想が聞かれました。受け入れ期間の中日には園の担当者2名と園長が参加して振り返りを行いました。最終日には、同じメンバーで意見交換を行い、この体験から園の職員も「教えることの大切さ」を実感しています。</p>

## 6. 職員の資質向上の促進

これがグローバルキッズのクレド～私達の信条～として繰返し徹底されています。運営法人が、“グローバルキッズ コンセプトブック”を全員に配布、また非常勤職員も含めて全員に“保育マニュアル”を配布、これを活用して教育社内研修も行われています。保育理念、保育目標、保育方針を含む「クレド」は、「豊かな心を持った輝いている大人を魅せる」ことができるようにするというレベルの高い目標に向かって進んでいます。

運営法人の人事考課制度（キャリアアップ）が用意され、保育士・看護師・調理師に区分され、各制度とも1等級から6等級に区分されていて、それぞれの等級に求められる役割などが定められています。自分の立ち位置が明確になり、次のステップとしてキャリアアップに何を求められるか明確になっています。運営法人本社にはキャリアに合わせた年間研修計画が年度始に計画されています。職員は自分の立ち位置が明確になっており、キャリアアップを目指して何をすべきか承知していますが、本社からも各個人に向けて具体的な通知がされています。

園では全員を対象にコンプライアンス研修をeラーニングで受講しています。守るべき法・規範・倫理は就業規則で明記され周知されています。運営状況や、他施設での不適切事案や改善事案は職員会議で、参考にすべき情報等、内容を絞って説明し徹底しています。