

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	にじいろ保育園久里浜コスモス（2回目受審）
経営主体(法人等)	ライクアカデミー株式会社
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒239-0831 横須賀市久里浜4-7-8 叶ビル4階
設立年月日	平成16年4月1日
評価実施期間	平成29年4月 ～ 平成29年10月
公表年月	平成29年11月
評価機関名	特定非営利活動法人 市民セクターよこはま
評価項目	横浜市版
<b>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）</b>	
<p>【施設の概要】</p> <p>にじいろ保育園コスモスは、京浜急行京急久里浜駅から歩いて3分ほどの商店街アーケードの中にあります。街中にありますが、近隣には自然豊かな公園が複数あり、子どもたちの散歩コースとなっています。</p> <p>にじいろ保育園コスモスは、2004年（平成16年）4月にライクアカデミー株式会社によって開設されました。運営法人は、保育園・学童クラブ・児童館の運営、病院・事業所・大学内の保育委託サービス、保育施設運営のコンサルティングサービス等を、首都圏を中心に幅広く展開しています。</p> <p>鉄骨6階建4階にあるワンフロアの保育園で全体が見渡せる構造となっています。夏場には、5階のテラスを上階のテナントから借り受け、子どもたちがビニールプールで水遊びを楽しんでいます。</p> <p>定員は60人（3ヶ月～5歳児）、開園時間は、平日（月～金）は7時～20時、土曜日は7時～18時です。</p> <p>保育理念は「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）」、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。</p> <p>◆高く評価できる点</p> <p>1、家庭的な雰囲気の中、子どもたちは穏やかに園生活を楽しみ、様々な経験をしています</p> <p>園は、目指す保育園像として「陽だまりのような保育園」を掲げ、家庭的で温かい空間の中で子どもたちが安心して生活できるよう支援しています。保育士は一人一人の子どもの気持ちに寄り添い、子どもが自分の気持ちを素直に表現できるように働きかけています。</p> <p>保育士は、子どもの表情やしぐさ、言葉などから子どもの気持ちを読み取り、言葉にして返し、確認しています。保育士にたくさん話しかけてもらい、笑いかけてもらっているので、子どもたちは保育士に甘え、態度や言葉で素直に自分の思いを表現しています。幼児クラスになると、自分の意見を発表したり、子ども同士で相談して活動の役割を決めたりしています。当番活動や誕生会などでも発表の場があります。また、制作物をその場で保育室に飾って、お互いに見せ合って感想を言い合うなどの取り組みもあります。このような取り組みは、子どもが自分の良さを見つけるとともに、友だち同士でお互いに認め合う機会となっています。</p> <p>園は、ビルの中の保育園で園庭はありませんが、晴れていれば毎日近隣の散歩に出かけています。散歩先の公園では、思いっきり身体を動かし、季節の移り変わりを肌で感じ、季節の植物や虫と触れています。近隣の商店街の人とは、挨拶や会話を交わし交流しています。散歩先で取ったオタマジャ</p>	

クシをカエルになるまで育て、変化を観察するなど飼育を通して小さな命に触れる機会も作っています。

園内でも、毎朝の体操から始まり、活動の切れ目ごとに身体を動かすゲームやダンスを取り入れたり、登り棒、跳び箱、トランポリン等を用いたりし、子どもが楽しく身体を動かしながら運動能力を高められるように工夫しています。また、楽器遊びや制作、5歳児の英語教室など、子どもが様々な経験を積めるようカリキュラムを工夫しています。

廊下がなく保育室が隣り合っていることもあり、子どもたちは日常的に異年齢で交流しています。3・4・5歳児は毎朝一緒に歌や体操、登り棒を行うほか、給食を一緒に食べるなどしています。また、制作やリトミック、散歩なども異年齢で行っています。5歳児が乳児の寝かせつけを手伝うなどの取り組みもあります。観察日にも幼児のダンゴ虫の体操を見た乳児が「ダンゴ虫の歌」を歌うなど、年下の子どもが年上の子どもの様子を見てあこがれ真似をし、年上の子どもが年下の子どもを手助けする姿があちこちで見ることが出来ました。

このように子どもたちは、様々な経験をしながら園生活を楽しみ、素直に自分を表現し成長しています。

## 2、保育士は子どもへの思いを共有し、連携して保育にあたっています

保育理念、保育方針、保育目標を玄関や保育室、休憩室などに掲示し、職員がいつでもどこでも確認できるようにしています。新入社員研修で説明するとともに、職員会議や園内研修など、折に触れて理念や方針を議題に取り上げ、職員の理解が深まるようにしています。昼のミーティングでは、日々の保育について話し合う中で、園長、主任が理念や方針に沿った保育を実践できるようアドバイスしています。保護者懇談会の前には、保育士は、どのように保護者にクラスの運営方針を伝えるかを行事計画書にまとめ、園長、主任からアドバイスや指導を受けていて、自分の保育観を確認する機会となっています。

研修も盛んで、園内研修には非常勤職員を含む全職員が参加し、毎年研修テーマを決めて計画的に行っています。今年度のテーマは「にじいろ保育を理解し、園内環境を整える」で、保育士が目指す保育をあらためて見直す機会となっています。外部研修としては、保育士は横須賀市教育委員会や白峰学園保育センターなどが主催する研修に積極的に参加しています。また、運営法人の研修にも参加しています。研修の成果は報告書にまとめるとともに、職員会議で報告し、保育の現場に活かしています。研修で得た新しい情報、遊びや歌だけでなく、保育士が得意とすることやこれまでの経歴で身に付けた物を、お互いに学び合う取り組みも行われていて、保育士のモチベーションにつながっています。

このような取り組みを通して、保育士は子どものためにという思いを共有し、連携して保育にあたっています。

## 3、保護者が安心して子育てができるよう、保護者との関係作りに力を入れています

園は、保護者とともに子どもの成長を喜び、安心して子育てができるよう、信頼関係を築くことに力を入れています。

懇談会で園の理念や方針に沿った保育内容について説明するとともに、毎月、園便りやクラス便りを発行し、保護者に情報提供しています。その日のクラスの活動内容は園内に掲示し、活動の様子を写真に撮って知らせることもあります。個々の子どもの様子は連絡帳を用いています。

保育士は、保護者一人一人に寄り添い、保護者の気持ちを丸ごと受け止めるようにしています。登降園時には、保護者と日常会話を交わしてコミュニケーションを取り、子どもの様子をエピソードなども交えて伝え、保護者の声を引き出しています。必要に応じて、保護者の悩みを聞いたり、相談ののったりし、支援しています。

入園が決まった時期に希望者を対象に体験保育を行って実際に園の様子を見てもらい、保護者が園生活を具体的にイメージできるようにしています。体験保育では、保護者の育児相談にも応じ、入園への不安が解消できるようにしています。また、入園2週間後には離乳食の試食会を開くなど、園の理解を深めるための取り組みを丁寧に行っています。保育参観も工夫し、0歳児の離乳食を食べさせる体験や5歳児のお楽しみ保育での子どもたちが自分達で考えた発表会と、年齢や発達に応じた企画を

工夫し、保護者が園の取り組みを理解するとともに、一緒に成長を喜べるようにしています。

このような園の努力の結果、今回の保護者アンケートの総合満足度は、「満足」が71.9%、「どちらかといえば満足」が25%、合わせて96.9%と非常に高い満足度となっています。

#### ◆今後の成果が期待される点

1、今後も工夫を重ねることで、子ども主体の保育が実現されることが期待されます

園は、今年度の園内研修のテーマを「にじいろ保育を理解し、園内環境を整える」とし、環境整備に力を入れています。保育士は、子どもが主体的に活動できるよう保育室の使い方について話し合ったり、おもちゃの配置を考えたり、手作りおもちゃを作ったりと環境整備に取り組んできました。

ただし、場面の切り替え時や子どもがやりたくないと言った時などに、個々の子どもの独自性が保てるようなコーナー等の環境設定やカリキュラム構成など、さらなる工夫が必要かと思われる場面が見受けられました。

今後も職員皆で話し合っ工夫を重ねることで、子ども主体の保育が実現される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

・保育理念は、「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）」〈保育園像〉「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」、保育目標は、「自然を愛し、心身共に健やかな子ども」「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、利用者本人を尊重したものとっています。

・気になる言葉遣いがあった場合には、保育士同士で声掛けし、園長、主任が個々に注意をしています。保育室内は、パーテーションで仕切った場所、カーテンで仕切った場所、事務室などでプライバシーが守れる場所を工夫しています。

・運営法人が策定したマニュアルには、無意識に性差による固定観念で保育をしていないかなどが記載されていて、職員もそれを理解して保育にあたっています。気になる事例があった場合には、園長が個別に注意を促したり、話し合いをしています。

#### 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

・保育士は、子どもの表情や態度、反応などを観察し、子どもの意思をくみ取っています。言語化できる子どもには、子どもの意見を聞いています。子ども一人一人の発言に必ず応じ、子どもの意思を引き出すような問いかけをし、子どもが自分の気持ちや意見を表現しやすいようにしています。保育士は子どもが何を求めているかを把握し、指導計画の見直しに反映しています。5歳児のお楽しみ保育では、子ども会議を開いて自分たちで役を決めるなど、子どもの主体性を大切にしています。

・0・1・2歳児は個別指導計画を作成しています。幼児についても、特別に課題がある場合には、個別指導計画を作成しています。また、幼児は一人一人の発達や課題に合わせて個別のねらいを4期に分けて設定し、保育経過記録にその達成状況を記録しています。個別の目標・計画は毎月のクラス会議で子どもの状況について話し合い見直しています。子どもの状況に変化があった場合には、その都度話し合い変更・見直しています。トイレトレーニング、離乳食の進め方、箸の導入などについては、保護者と話し合い同意を得たうえで、指導計画を作成しています。

・幼児クラスでは子どもの目線に合わせた棚やラックにおもちゃや教材を置き、子どもが自由に取り出し遊べるようになっています。乳児クラスにおいては、絵本を子どもが自由に取り出して見ることができるようになっています。子どもからの発案で5歳児から3、4歳児へのプレゼントとして迷路作りを行い皆で遊んだり、迷路作りを使用した段ボールに絵を描いたり、家を作り、お家ごっこに発展させたりするなど、保育士は子どもの興味と発想を大切に製作を行っています。また、この活動を見ていた4歳児からの発案で、5歳児の卒園プレゼントとして再度迷路を作成しています。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士は食事の時間は楽しいものだ子どもに感じてもらえるように、食事に興味が湧くような話をしながら、食事の支援を行っています。栄養士は子どもの食事の様子を見まわって、子どもに話しかけたりしています。残食や食事の感想を給食日誌に記載しています。</li> <li>・1歳児のオムツ交換時には、オシッコが出る出ないにかかわらず、便器(オマル)に座って10まで数えるよう促しています。また、個別の排泄状況をトイレに掲示し、職員全員で共有できるようにしています。</li> </ul>
<b>3.サービスマネジメントシステムの確立</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症への対応を明記した感染症対応マニュアルがあります。衛生管理に関する各種マニュアルがあり、確認と見直しをしています。運営法人の安全管理マニュアルがあり事故及び災害への対応が全職員に周知されています。また、園独自の安全管理マニュアルも作成し、全職員が分かり易く素早く対応できるようになっています。月毎に避難訓練、消火訓練、津波訓練、地震訓練などを行い、災害に備えて行動ができるようにしています。年に1度、保護者参加の「大災害時の引取り訓練」を行い、引取り場所を5階や7階の屋上に設定し、災害時の対応を保護者にも考えてもらえるようにしています。</li> <li>・子どもの事故・怪我について、事故対応マニュアルに沿って緊急時の連絡体制表が各クラスに掲示されており、保護者や救急機関などと速やかに連絡が取れる体制が確立しています。</li> <li>・虐待についてのマニュアルがあり、虐待の定義や見分け方などを全職員に周知しています。</li> </ul>
<b>4.地域との交流・連携</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て支援に必要な関係機関(横須賀市役所、横須賀市療育相談センター、横須賀市児童相談所、園医など)がリストになっており、職員は必要な時に見ることができるようになっています。横須賀市との連携が密になっており、良好な信頼関係が構築されています。</li> <li>・ボランティア受け入れマニュアルがあり、それに基づき園の特長、保育方針、利用者への配慮、守秘義務に関する説明などを行っています。毎年影絵のグループがボランティアとして来訪しています。グループが上演する劇の中の、話し方、間の取り方、音楽の入れ方、装飾の仕方など様々な事柄を日々の保育の中で活かしています。</li> </ul>
<b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員に配付している「保育ガイド」及び職務規程に、職員が守るべき法・規範・倫理などが明文化し、新人研修や職員会議で職員に周知しています。運営法人の園長会や新聞記事等で得た他施設での不正・不適切な事案を、職員会議や閲覧で職員に周知し、それらの行為を行わないよう啓発しています。</li> <li>・主任はフリーの立場で保育の様子を見て回り、職員の業務状況を把握しています。また、個々の職員の勤務状況や希望等を考慮してシフトを作成し、非常勤職員の配置を決めています。主任は個々の職員の能力や経験に合わせ、指導やアドバイスをしています。月案や児童票などの記載をチェックして、必要な指導やアドバイスをしています。主任は職員の様子を見守り、必要に応じて声をかけて相談にのり、職員が精神的・肉体的に取り組めるよう配慮しています。</li> <li>・園長は、横須賀市法人園長会、横浜市教育委員会の幼保小連携事業の研修等に出席し、事業運営に影響のある情報を収集・分析しています。運営法人の園長会でも情報を得ています。重要な情報は主任と話し合っ、リーダー会議にかけ重点改善課題として設定しています。重点改善課題は、職員会議で報告し園全体で取り組んでいます。</li> </ul>
<b>6.職員の資質向上の促進</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習生に対して、園の方針、利用者への配慮、守秘義務についてなどの説明をし、機密保持誓約書に署名してもらっています。受け入れにあたっては事前に学校からのねらいが示されている実習や実習生の実習目的、実習でしたい事柄などをオリエンテーション時に話し合い、実習計画を作成しています。</li> <li>・毎年、テーマを決めて、計画的に園内研修を実施しています。今年度のテーマは「に</li> </ul>

じいろ保育を理解し、園内環境を整える」です。職員は研修等で得た事例を職員会議で発表し、保育の現場に積極的に取り入れています。リトミックや鍵盤ハーモニカ、発達支援コーディネーターなど職員が得意とすることや、経験してきたこと、学んだことなどを、お互いに学び合い保育の質の向上を目指しています。

・職員は、「チャレンジ共有シート」を用いて目標設定と自己評価をし、園長は、年2回の園長面談で及び秋の意向調査面談で、職員の満足度や要望を把握しています。また、運営法人のスーパーバイザーによる年2回の面談でも把握しています。クラス運営はクラス担任に任されています。また、行事担当や係などで現場の職員に可能な限り権限を委譲しています。職務分担表で責任を明確化しています。非常勤職員の指導担当は園長、主任です。年3～4回開催されるパート会議には、園長、主任が参加し、情報共有を図るとともに、非常勤職員の意見を吸い上げています。また、行事の前には行事担当職員によるパート会議を行っています。