

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

一般社団法人かわさき福祉相談センター

②施設・事業所情報

名称：ソラスト高津保育園	種別：保育所版
代表者氏名：小林愛	定員（利用人数）： 60（57）名
所在地：〒213-0002 神奈川県川崎市高津区二子3-31-3 MKグループニ子ビル2階	
TEL：044-299-6191	ホームページ： https://solasto-hoiku.com/area/kanagawa/takatsu.html
【施設・事業所の概要】	
開設年月日 2020年4月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）：株式会社ソラスト	
職員数	常勤職員： 16名 非常勤職員 7名
専門職員	園長 1名 主任 1名
	副主任 1名 保育士（資格有） 12名
	保育者、保育補助（資格無） 1名 保健師・看護師 1名
	栄養士 1名 調理員 3名
	事務員 1名 専門リーダー（保育） 1名
施設・設備の概要	保育室（0～5歳） 各 1室 沐浴室 1室
	給食（調理）室 1室 事務室 1室
	医務室 1室 更衣室 1室
	1歳・2～5歳児トイレ 各 1室 職員トイレ 1室
	倉庫 1室 屋外駐輪所（プール置場） 1室

③理念・基本方針

保育理念

すべてはそこに暮らす子どもたちのために

保育方針

1. 子どもたち一人ひとりの成長を見守ります。

一人ひとりに深い愛情を注ぐ「もう一つの我が家」を目指し、すべての子どもたちが安心できる環境で、いきいきと楽しく活動できる保育運営を考え、実践いたします。

2. 安全を第一に、保育の質向上に努めます。

子どもたちの成長のために、全スタッフの資質向上に取り組みます。小児MFAプログラムをはじめとして、年間を通じて研修を実施し、スタッフ同士が互いに学びあい、高め合う組織をつくりまます。

3. 地域に愛される施設になります。

地域の子育て環境を支える拠点として、明るく親しみやすい施設づくりを目指します。また育児相談会、育児講座、一時保育等を実施し、保護者の育児パートナーとして、地域に貢献いたします。

保育目標

「STEP」 一步一步着実に、自分のペースで成長することも支え、温かく見守る
 Smile ～自分を肯定し、まわりの人たちとの関わりを楽しみ、明るい得街に満ちていることも
 Try ～自分の考えを持ち、伝わるように表現しようとしたり、新しいことに失敗を恐れずチャレンジすることも
 Eat&Sleep ～美味しく食べぐっすり眠り自然の恵みに感謝して毎日の生活を健やかに過ごすことも
 Play ～遊びを通して社会と関わり相手を尊重することを学び、いろいろな物事に興味を持ち主体的に取り組むことも

保育目標を実現するための人材要件

「STEP」すべてのスタッフに期待される私たちの約束
 Smile ～自分自身が仕事を楽しみ、関わる全ての人たちと笑顔で接し、まわりを明るく元気にしましょう
 Try ～過去の習慣、経験にとらわれず、子どもたちのために何をすべきかという判断軸を持って新しいことに失敗を恐れずチャレンジしよう
 Education ～プロフェッショナルとして自己研鑽に努め、お互い学び合い高め合う風土をつくりましょう
 Play for Team ～相手の価値観や役割を理解し、尊重し、良さを認め合ったうえで互いの意見をしっかり述べ合い、より良い保育を目指しましょう

事業所が大切にしている保育

高津二子地区はもともと地元の農家さんが広げて栄えた場所で、近隣小学校のPTA等は地元の農家さんが代々担い、地域で子どもを守り育てています。その中で、ソラスト高津保育園は、どのように地域に愛され貢献できるかを日々考えながら、保育をしています。

④施設・事業所の特徴的な取組

子どもや保護者に寄り添う保育。保育経験数にばらつきがある中ですが、会議やMTG（ミーティング）、普段の職務でも職員同士が話しかけやすく、自分の思いを話しやすいフラットな職場環境今年度のソラスト主催のソラストアワードにベストチームワーク賞を受賞しています。
 外部委託活動として、音楽・体操・英語講師に依る取組みやスイミングスクール（バス送迎あり）で体幹を高める取組みを行っています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2022年 5月 20日（契約日） ～ 2022年12月10日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	0回（ 年度）

⑥総評 特長や今後期待される点

<職員自身の主体的・自主的な行動が子どもの主体性・自主性を育む>

一人ひとり異なる子どもの個性を理解し、成長を見守り、後押しする保育を基に、子どもの興味を引き出せる保育援助・保育支援・保育環境について、日常的に職員間で意見を交わしながら取り組んでいます。保育者の主体的・自主的な保育能力・行動が子どもの主体性・自主性を育むとする法人の考えから、職員の自己研鑽・自己啓発を薦め、保育目標とする「一步一步着実に自分のペースで成長することも」に向けた専門性の高い人材育成に努めています。開園3年目の園は、職員誰もが自由に意見を述べることができ、共に学び合える環境にあります。前年度は法人から「ベストチームワーク賞」を受賞しています。

<エルダー制度導入で新人職員の効果的なスキル向上>

入職時のOJTだけでなく1年目の新人職員の精神的、実務的なサポートを先輩職員が常に寄り添い、相談役として支援するエルダー制度を導入しています。入職時に配布される「マイトレーニングブック」（ノート）でその日に思い悩んだことや疑問などについて担当する主任と交換日記を交わし、「保育する」意味や理解を深めています。エルダー制度は、新人職員の理解や自信に繋がり、職場や業務に早く慣れることを目的としており、また、エルダー担当者にとっても新人職員の現状などを把握すると共に自身の指導力のスキル向上に繋げています。

<子どもの安心・安全を確保したサービスの提供>

子ども・保護者にとっての“あったらいいな”をかなえるため、法人作成の危機管理ガイドブック・リスクマネジメントマニュアルに則った保育環境を用意しています。全ての保育室にセキュリティカメラを導入して、事故防止・再発防止・振り返りに繋がっています。年2回の虐待防止に関する自己チェックや面談、個人情報保護に関する研修、コンプライアンス研修などを行い、職員の意識・知識水準の向上に努めています。また、小児MFAプログラムを全職員が受講しており、新生児から10歳児までの子どもたち特有のトラブルを中心に心肺蘇生法や救急法、予防法の知識を習得しています。

<必要とされる地域貢献の把握>

園は、安心して地域の中で子どもが成長できる「もう一つの我が家」、明るく親しみやすい施設づくり「地域の子育て環境を支える拠点」を目指すと掲げており、地域社会との交流は園の方針の重点目標でもあり、関係機関・団体との連携や地域交流の取組みに努めています。園は、「保護者・保育専門家・園」で構成する運営委員会を年に2回設けていますが、地域が求めるニーズについて生きた情報が得られる地域の児童委員や自治会会長の方らに出席を依頼し、「保護者・地域住民・保育専門家・園」の4者会で地域に密着し、必要とされる取組みを話し合い、共に考える運営委員会が望まれます。

<園に即したマニュアルの整備と職員の内容把握>

運営における必要なマニュアル類は、法人が整備していますが、マニュアルの内容把握・理解が職員全員に行き届いていません。法人策定のマニュアルを基にした園独自のマニュアルを職員全員で検討し、現況に即した内容・見直し（PDCA）サイクル活用ができる仕組みづくりが期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

第三者評価を受審するにあたり、職員全員で自己評価を行い、1つずつの項目に沿って話し合いを行いました。話し合いを行う中で、日々の保育について振り返り、保育に関する

る共通認識を深めることができる良い機会になりました。
初めての受審で戸惑いもありましたが、評価者の方々に、当園の細部まで客観的に評価していただき感謝しております。そして、課題として頂いた点に関しましては、真摯に受け止め、改善に向け実行することで、今回の受審をより実りあるものになりたいと考えております。ありがとうございました。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり