

第三者評価結果報告書

| 総 括 | |
|---|--|
| 対象事業所名 | コンビプラザ金沢八景保育園 |
| 経営主体(法人等) | コンビウィズ株式会社 |
| 対象サービス | 保育所 |
| 事業所住所等 | 〒236-0043神奈川県横浜市金沢区大川7-7 レイディアントシティ横濱シーサイドアネックス4F |
| 設立年月日 | 平成28年4月1日 |
| 評価実施期間 | 平成29年7月 ~30年3月 |
| 公表年月 | 平成30年4月 |
| 評価機関名 | 株式会社 ケアシステムズ |
| 評価項目 | 横浜市版 |
| 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> コンビプラザ金沢八景保育園は、全11棟の大型マンションから構成されている「レイディアントシティ横濱」内に位置している。敷地内の中央には緑豊かな公園を配し、それを取り囲むように全11棟がと配置されているため、良質な住環境の中に設置された認可保育所である。金沢文庫駅西口より、レイディアントシティ行きバスに乗りカルティエ3で下車、または金沢八景駅より徒歩16分の距離にある。エリアには付帯施設として、室内プールやスポーツルーム、子育てをサポートしてくれるキッズルームなど用意されている。 園から徒歩3分程度の場所に園庭も確保されており、子どもたちの戸外遊びにも活用されている。また、WEBカメラを利用して保育の様子を保護者のみがアクセス可能になり子どもの様子を見ることができなどのサービスも行われている。 コンビプラザ保育園はベビー用品メーカーのコンビが運営する保育施設の一つであり「子どもにあったかい、もうひとつのおうち」のコンセプトのもと展開されている。</p> <p><特に優れていると思われる点></p> <p>1) 地域の小学校との良好な関係を築き、就学に向けた取り組みを充実させている 就学に向けた取り組みの一つとして、年長の子ども全員で小学校に行って1年生と一緒に給食を食べる体験をして、子どもたちに小学校に対する期待と安心感を育み、スムーズな就学へ繋げる一助となっている。運動会は小学校の体育館で開催し、用具なども借りているという良好な関係を築いている。地域の関係機関との関係作りに力を入れている。</p> <p>2) 入職時の本部研修に加え、園で現場を通した振り返り研修を継続して実施している 地域での慢性的な保育士不足に加え住宅地という立地条件からも、必要な人材の確保補充は厳しいことが報告されている。逐次、募集を行うとともに現職員の育成にもより力を入れている。入職時の本部研修に加え、配属後には園でも継続的に振り返り研修を行っている。職員の勤務シフト上、研修への参加は厳しい場合もあるが、調整や工夫によって参加できるようにしている。さらに研修参加後の情報共有に努めるほか、自主研修によって参加や専門書による知識習得などに努めている。</p> <p>3) 様々な活動を通して子どもが自由に気持ちを表現できるように支援している 乳児から、絵画あそび・スタンプ・シール・粘土など様々な素材に触れて感触を楽しんだり作品づくりをしたり、歌や手あそび、リトミック・リズム遊びなど音楽に合わせて自由に体を動かし楽しく表現できるように支援している。幼児では落ち葉や木の実などをごっこ遊びや制作活動に取り入れるなど、環境や素材を提供し子どもの自由な発想と表現活動を支援している。</p> | |

＜特に改善や工夫などを期待したい点＞

1) 広報体制を充実させ、園の専門性（設備や機能）を地域に還元されたい

赤ちゃんの駅（オムツ替え・授乳スペースの提供）を実施し建物1階玄関に掲示している。但し、園は大規模マンション群の奥まった棟であり、入口はICカードで管理されたセキュリティの高い場所の4階に位置している。現実的には通りがかりで利用するには難しい構造にあるが、広報体制をさらに充実させるなど、園の専門性を地域へ還元することをさらに推進されたい。

2) 性差による固定観念について職員間で振り返り家庭を共有できる仕組みについて検討してみる

男女の性差による固定概念を払拭することを目的に、職員間で振り返りを行っており、保育園での活動においては性別による区別などは行っていない。さらに、職員に留まらず家庭に向けても意識を共有できるような機会を設けることの必要性を認識している。具体的な取り組みを検討しており、早期に実施することが望まれる。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- ・子ども一人ひとりを尊重し、保育の中では子どもの良いところを認め、伸ばしていけるような声かけをするように心がけており、乳児から子どもが安心して思いを表現できるように優しく関わるように努めている。自己肯定感や人への信頼感が育つように愛情をもって接している。
- ・ワンフロアをパーティションで仕切りクラスごとに使用しているため個室の確保はないが、プライバシーが守れるような空間として、パーティションで場所の確保をしたり事務所を利用して気持ちが落ち着くまで過ごせるように個別に配慮している。
- ・個人情報の取り扱い・個人情報の管理については、入園時の説明・玄関への掲示・ホームページ上の掲載等によって保護者に伝えている。入園時に保護者から提出される個人情報に関わる書類については、事務所内の施錠できる書庫に保管している。職員間でも周知し取扱いを徹底している。

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

- ・子どもの発達や状況に応じた適切な援助を行うため、入園前の面接での聞き取りを行うとともに入園時に保育児童台帳・健康台帳・生活状況表・離乳食食材表など保育に必要とされる子どもの情報が記入された書類を保護者に提出してもらい、職員間で共有し把握に努めている。
- ・入園時の慣らし保育について事前に保護者に説明を行い、保護者の就労状況を考慮しながら少しずつ保育時間を増やし、子どもが園生活に慣れるまで1週間程度の慣らし保育への協力をお願いしている。子どもが不安やストレスを感じることなく安心して保育園で過ごすことができるように、担当制をとり家庭と連携しながら進めている。
- ・保育課程に基づいて年齢ごとの年間指導計画を作成し、月案・週案につなげる流れが整っている。指導計画は各クラスで作成した後、職員会議で検証することで職員間で意見交換ができるようにしている。また、定期的に評価と見直しを行い、状況に応じて変更等を行っており、その際には保護者の意向も確認している。
- ・0歳児・1歳児・2歳児までの個別指導計画を作成し子どもの発達に応じた支援を行っている。幼児においても配慮が必要な場合は個別指導計画を作成している。職員会議で内容を周知し情報を共有するとともに変更や定期的な見直しを行っている。
- ・入園時には法人共通の書式に記入の上、保育に必要とされる子どもや家庭状況についての書類を提出してもらっている。保育中の子どもの様子は担任が保育日誌に記録、子どもの姿とともに評価と課題を記入できる書式となっている。就学にむけて保育所児童保育要録を作成し送付するとともに、子どもの育ちや家庭環境について小学校教諭へ直接伝達できる機会を設けている。

| | |
|-----------------------------------|---|
| <p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・保育上、特に配慮を必要とする子どもの受け入れがあり、保護者と連携を図りながら療育につなげ、要支援児対象となったケースもある。毎日の子どもの姿と保育士の援助について個別に記録するとともに職員間でも周知し、クラスだけでなく園全体で援助に努めている。 ・配慮を必要とする子どもに対しては、療育巡回や法人本部心理士と連携し、ケース会議を行い定期的に意見を聞くことができる仕組みとなっている。専門家の意見を保育に取り入れるため、職員全体で内容を周知し統一した意識を持って子どもの育ちに必要な支援をしている。 ・虐待の防止にむけては早期発見に努めており、毎朝の受入れ時には視診をして気付いたことがあれば保護者に確認するようにしている。虐待等が疑われる場合には、園長に報告し職員間で周知するとともに法人本部及び関係機関、行政に連絡し連携をとる体制が整っている。 ・運営委員会には法人本部からも担当者が出席して開催し、保護者から示された意見や要望は貴重な指摘と捉えている。運営委員会終了後には、法人本部の担当者を交えて検討し、結果を本部と調整して職員に周知し、早期に対応することを心がけている。 ・検討した結果の対応策については掲示等による告知のほか、当事者がいる案件については直接当事者にも説明を行い改善に繋げている。回答に時間がかかる事項についても、保護者に状況を伝えて理解を求めることで、常に透明性が担保できるように取り組んでいる。 ・苦情相談窓口は、相談・苦情受付として法人の保育事業部、責任者として施設長を担当者としている。また第三者委員についても入園・進級のしおり、運営規程に明示し、園内の掲示も行われており、面接、電話、文書等にの方法で受け付ける旨が示されている。利用者は匿名も含めて様々な方法で、様々な窓口を通して苦情を伝えることができるように配慮されている。意見箱は玄関に設置されている。 |
| <p>4.地域との交流・連携</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・赤ちゃんの駅（オムツ替え・授乳スペースの提供）を実施しているが、建物1階玄関に掲示している。但し、園は大規模マンション群の奥まった棟であり、入口はICカードで管理されたセキュリティレベルが高い建物の4階に位置している。通りがかりで利用するには現実的には難しい構造にあるため、利用はされていない。 ・園長会、建物管理センター、自治会などから地域の子育て支援に関する情報を収集し、職員と共有している。園の環境や職員の体制などを踏まえ、どのような形の地域への支援が可能なのか現在検討している。 ・育児相談は相談日を特に設けておらずいつでも対応することや、ホームページにおいても掲載している。園見学の際に子育てについての相談を受けたり、後日電話で相談があった際には都度対応し、地域への専門性を還元する機会としている。子育ての悩みに対して丁寧な相談援助をおこなっていることは、保護者アンケートからも評価の声が聴かれている。ただし、施設的环境上一般相談者が気軽に立ち寄るということは難しい環境にある。 |
| <p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・園の環境では園に招待しての地域コミュニティとの交流は難しいが、小学校主催の交流として「どんぐり会（どんぐりで物づくりをしたり、お店屋さんごっこをする中で学校生活に期待を持たせる交流）」といった他園の子どもたちも参加する1～2年生との会に参加し、その中で交流する機会を持っている。 ・小学校主催ではあるが、年長の子ども全員で小学校に行き1年生と一緒に給食を食べる体験をしている。就学に向けた取り組みの一つとして、子どもたちに小学校に対する期待と安心感を育み、スムーズな就学へ繋げる一助となっている。運動会は小学校の体育館、用具なども借りているという良好な関係を築いている。主体となって地域での働きかけはできていないが、地域の力を借りて地域に親しんでいる。 |

| | |
|---------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・横浜市ホームページに園紹介が掲載されているほか、法人のホームページでは各園の概要と基本理念・特徴・カリキュラムなど利用希望者にとって必要な情報が提供されており、資料請求・問い合わせもメールで受け付けている。 ・利用希望者からの問い合わせや見学の希望には、年間を通して対応している。見学時には園のパンフレットを渡し、運営方針や園目標などを説明し、保育中の子ども様子を見てもらい、保育園での生活についてわかりやすく伝えている。 |
| <p>6.職員の資質向上の促進</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・地域での慢性的な保育士不足に加え住宅地という立地条件からも、必要な人材の確保補充は厳しいことが報告されている。逐次、募集を行うとともに現職員の育成にもより力を入れている。入職時の本部研修に加え、配属後には園でも継続的に振り返り研修を行なっている。職員の勤務シフト上、研修への参加は厳しい場合もあるが、調整や工夫によって参加できるようにしている。さらに研修参加後の情報共有に努めるほか、自主研修によって参加や専門書による知識習得などに努めている。 ・法人で定めた評価シートを用いており、職員一人ひとりの経歴やスキルに合わせて具体的な目標設定をし、それをもとに年4回の職員評価面談を実施している。職員の課題を共有し、相談に乗ってアドバイスをを行い職員の育ちにつながるようにして、法人とも共有した全体的な視点と合わせて取り組んでいる。 ・臨時職員に対しては園内研修とミーティングで情報共有を図り、正職員と同様の情報を共有できるように配慮し、期待する職員像に向けた人材育成を行なっている ・園内研修の目的に合わせて、園内研修では嘔吐処理などの技術研修のほか、コミュニケーション能力、社会人の基本的スキルを身につける接遇能力向上のための研修を実施している。それにより、温かい、気持ちの伝わるコミュニケーションを身につけるようにしている。さらに、保育士の意識の改善と向上を目指し実施している。 ・地域の「きらきらかなざわっこ」「幼保小連携会議」「金沢区（祭）」には研修として、また学びの経験として年間を通して参加することが計画に盛り込まれている。 ・コミュニケーションや、若い職員の専門性と気持ちを課題として自信を持った保育に結びつくような働きかけを行なっている。評価面談以外にも施設長が一人ひとり職員の性格や、意向を理解して面談や、職員の気持ちを聞き取り、相談に乗れる機会を作りモチベーションアップにつながるようにしている。職員が自信を持って、子ども過ごすことが楽しいという気持ちを持てることがモチベーションに繋がると考えている。面談で良い点を伸ばし、弱点を自覚しつつフォローできるように施設長として支援することに努めている。園長会で得た職員への先進事例情報を内容によっては他園の施設長から直接話しを聞き、実践につなげている。 ・ワークライフバランスの実現に向けて職員の休暇取得を尊重しており、有休、振り替え休日を調整して、職員の希望を聞き入れながら有休休暇が取れるようにしている。法人としては福利厚生に関する支援や補助は制度化されている。全職員を参加の「COMBI WITH FESTIVAL」という研修交流があり、正社員、パートを含む全職員対象にした勤続表彰などの取り組みもあり、職員のモチベーション向上に繋がっている。 |