

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	アスクいどがや保育園（7回目受審）
経営主体(法人等)	株式会社 日本保育サービス
対象サービス	児童分野 認可保育所
事業所住所等	〒232-0053 横浜市南区井土ヶ谷下町214-5 2F
設立年月日	平成 23年 4月 1日
評価実施期間	平成 29年 9月 ～ 平成 30年 4月
公表年月	平成 30年 6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））
<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>アスクいどがや保育園は平成23年4月に開設し、定員92名で現在92名が在籍しています。園は、京浜急行線井土ヶ谷駅から徒歩2分程の2階建てビルの2階を園舎、屋上を園庭として使用しています。バス通りに面し、交通量の多い駅前に立地していますが、園内は騒音もなく落ち着いた環境を整えています。近隣に大小様々な公園があり、戸外活動に利用しています。</p> <p>設置法人は株式会社日本保育サービスで、首都圏を中心に全国200ヶ所以上の保育所・学童クラブ・児童館を運営する「総合子育て支援企業」です。特徴のある保育として設置法人グループ内から派遣される専門講師による英語、体操、リトミック教室の保育プログラムがあり、子どもたちは異文化に触れたり、思い切り体を動かしたり、音楽に合わせて自由な表現活動を楽しんでいます。</p>	
<p>≪優れている点≫</p> <p><u>1. 異なる部門の職員が連携して子どもの育ちを支えています</u></p> <p>保育士、看護師、栄養士、調理担当職員、用務担当職員など様々な職種の職員が、各自の役割や持ち味を活かし、連携を図りながら業務にあたっています。保育士は日々の子どもの考えや発言、興味関心を反映するようにし、子どもが意欲的に活動できるようにしています。全体を見て保育をしながらも、一対一でしっかり子どもの言葉を聞くようにしています。男性保育士ならではのダイナミックな遊びの展開場面もあります。</p> <p>看護師は子どもの健康に注意を払い、職員からの子どもの健康に関する疑問や配慮点についてアドバイスしています。栄養士と調理担当職員は日々の食事作りや食育の面から、用務担当職員は、主に清掃業務でのサポートをしています。職員会議やランチミーティングなどで子どもの体調や気になることを報告、確認し、円滑に引き継がれています。園での勤務年数が長い常勤職員、非常勤職員が多いことから職員同士のコミュニケーションの良さが窺えます。</p>	
<p><u>2. 日常的に地域の人々と交流しています</u></p>	

夏まつりや運動会、生活発表会などの行事には、5歳児クラスが手作りした招待状を近隣の商店、井土ヶ谷小学校に届けて、勤労感謝の日には手作りプレゼントをするなど地域との交流を大切にしています。5歳児クラスは、清水が丘公園で行われる「みなっち杯駅伝」や「公園で遊びましょう」に参加し、他園の子どもと交流しています。井土ヶ谷小学校や大岡小学校とは1年生と一緒にゲームなどで遊んだり給食を食べるなどの交流を行い、就学に向けて期待を膨らませています。

近隣マンションの高齢者の集まり（サロン）では歌を披露しています。全クラス、日常的な散歩では地域の人と積極的に挨拶を交わし、公園で出会う未就園児親子と一緒に遊ぶなど、地域と交流を図っています。

#### 《努力・工夫している点》

##### 1. 子育て支援サービス「わくわくひろば」を再開しています

園の専門性を地域に還元していくために、地域での子育てを支援するためのサービス「わくわくひろば」を数年ぶりに再開しています。今年度はお試し期間として、9～2月の取り組みを検討しています。地域の未就園児を対象に、保育園探検、パネルシアター、作品作り、園児との交流保育など毎回数組の参加がありました。

お知らせ・告知は園門扉の掲示以外、近隣のスーパーの掲示板を活用したり、懇意にしている店舗内の掲示協力を得たりと情報提供に努めました。来年度以降の定着が期待される取り組みとなっています。

#### 《課題や改善することが期待される事項》

##### 1. 保護者からの苦情、要望、相談など記録に残し、今後活かす仕組み作りが期待されます

開園時からの保護者からの苦情、要望をまとめたファイルがありますが、平成25、27、28年に1件ずつの対応となっています。利用者からは不審者の侵入防止の鍵などの安全管理についての要望も寄せられています。個別の連絡ノートから寄せられた意見も職員会議などで共有して検討しています。

しかし解決ができた苦情、要望や保護者の意見などを一元的に記録に残すようにはなっていません。過去の事例などの分析や検討結果を今後の対応に活かしていくことが期待されます。保護者からの相談案件についても継続的なフォローができる仕組み作りが期待されます。

##### 2. 研修の成果を職場で活かすための工夫が期待されます

運営法人で階層別研修や自由選択研修を計画し実施しています。常勤職員は階層別研修が必須ですが、自由選択研修は非常勤でも必要な職員は、受講することができるようになっています。園内研修は、嘔吐処理や心肺蘇生法などその時に必要な知識の習得のため、全職員受講できるようにし、学ぶ環境をつくっています。

今後は個人提出の研修報告レポートの閲覧に留まらず、研修受講後には他職員も共有できるよう発表の機会を定期的に設けたり、学んだことを現場に活かしていくための検討などさらなる工夫が期待されます。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

法人の4項目からなる運営理念と子どもの「自ら伸びようとする力」「後伸びする力」を育てる保育、「五感で感じる保育」の充実を園の基本方針として掲げて、子ども本人を尊重しています。園は独自の目標を「あかるいえがお やさしいところ」とし、保育にあたっています。園目標は開園時からの継承ですが、園をあらわす言葉として職員は実践につなげています。

職員は発達段階や一人一人の個性に応じた言葉かけを心がけ、子どもの気持ちに寄り添い、落ち着いた環境で気持ちが伝えられるよう配慮しています。保育中に子どもをあだ名で呼ばない、子どもの言葉を否定しない、できたことは大いに褒めるなど子どもへの言葉かけ、やりとりについて、職員間で注意し合っています。職員は入社時研修や階層別研修、自由選択研修で周知しています。遊びや行事の役割、持ち物や服装などについても、性別による区別はせず、子ども一人一人の好みや意向を尊重しています。

個人情報の取り扱いや守秘義務については、常勤職員は入社時に、非常勤職員、実習生、ボランティアはオリエンテーション時に説明を受け、誓約書に署名捺印しています。個人情報に関する書類は、事務所の施錠できるロッカーに保管し、書類の持ち出しを禁止しています。保護者に対する個人情報の取り扱いについては、入園前説明会で説明し、ホームページなどで子どもの写真を掲載することに関しては保護者から同意書を得ています。

### 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

保育課程に基づき、年齢ごとに前年度の反省を踏まえた年間指導計画を作成しています。月間指導計画、週案を作成する際は、子どもが意欲的に活動できるようにしています。職員は全体を見て保育をしながらも、一対一でしっかり子どもの言葉を聞くようにしています。個別指導計画は担任が作成し、それらの達成を意識しながら保育をしています。個別の計画について、保護者には離乳食の進め方やトイレトレーニング、食具の使い方など子どもの状況に合わせて説明し、同意を得ています。

保育室の隅や仕切り、机でコーナーを作り、静と動の遊びを分け、個人または集団で落ち着いて遊べるよう配慮しています。発達段階に応じた玩具を用意し、天気の良い日は公園に出かけて、園庭でも遊んでいます。食事、排泄、睡眠については一人一人の発達状況・健康状態や生活パターンを把握・考慮しながら、保護者と連携を取り、家庭との連続性を心がけています。園で提供している食事について、月1回の給食会議では園長、栄養士、主任、クラス担任が集まり、子どもたちの給食の食べ具合や調理方法などについて意見を出し合い、検討しています。

個別の連絡帳、送迎時のやりとり、懇談会、個別面談、保育参加、園行事など保護者との交流の機会を設けています。園だよりなど毎月の配付物で情報提供をしています。今年度5月からの新しい打刻システム（パステル）や毎日発信される園情報をスマートフォンやパソコンから確認することができる保護者向けの新サービスの試験運用も始まっています。

### 3.サービスマネジメントシステムの確立

入園時に把握した生育歴を始め、入園後の子どもの成長発達記録は、児童票、健康調査票、個人健康記録表に記録し、クラスごとにファイルしています。0～2歳児は毎月、3～5歳児は3ヶ月ごとに発達状況を確認しています。記録内容は書庫に保管し、全職員が共有できるようにしています。クラスの進級時には、個人ファイルを基に、新旧の担任で申し送りを行っています。

	<p>健康管理・衛生管理・安全管理などに関する各マニュアルを整備し、マニュアルに基づいた対応や訓練を行っています。食物アレルギー、成長・発達についてなど特に配慮を要する子どもを受け入れる体制があり、受け入れています。クラス会議のほか、職員会議で各クラスの様子を確認したり、ケース検討を行っています。</p> <p>玄関に意見箱を置き、行事後に保護者アンケートを行い、意見や要望の把握に努めています。さらに職員は送迎時に保護者に積極的に声をかけ、要望を聞くように心がけています。園のみで解決できない場合は設置法人や南区こども家庭支援課と連携して対応することとしています。</p>
<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<p>園見学者にはアンケートをお願いしています。「あったらいいなと思うサービス」「保育相談」の項目があり、ニーズを把握しています。また、園長が南区の園長会や幼保小連絡会に出席し、情報や意見交換をしています。地域での子育てを支援するためのサービスとして、今年度、未就園児を対象とした「わくわくるーむ」を開催（9～2月）しています。</p> <p>園への理解促進のため、夏まつりや運動会、生活発表会などの行事に近隣の商店や、井土ヶ谷小学校に、年長児が手作りした招待状を届けるため、子どもたちが手分けして訪問しています。また1歳児クラスが手作りの勤労感謝のプレゼントを渡しています。また井土ヶ谷小学校や大岡小学校とは1年生と一緒にゲームなどで遊んだり給食を食べるなどの交流を行い、就学に向けて期待を膨らませています。近隣のマンションの高齢者の集まり（サロン）に年長児クラスが参加し、歌を披露するなど、高齢者と交流しています。</p> <p>園見学者には園長が園の基本方針、概要、プログラム、食事などパンフレットに基づき説明しています。利用希望者からの問い合わせには園長・主任が対応し、見学できることを伝えています。見学日は基本的に平日の午前中で1回3組までとしています。それ以外の時間でもできる限り希望者の都合に合わせています。</p>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<p>職員が守るべき法・規範・倫理などは「保育園業務マニュアル」や「就業規則」で明文化されており、職員は入社時研修により周知しています。設置法人のホームページで園の経営、運営状況を公開しています。</p> <p>設置法人にコンプライアンス委員会があり、園と職員を指導し、あわせて不正などを職員から直接通報できる仕組みを整えています。また、毎日2回設置法人からのアクシデント速報発信や設置法人本部での園長会議で報告された他園の事例などを職員会議で話し合い、自園のルールを再確認しながら職員のモラルアップを図っています。</p> <p>設置法人で、事業運営にかかわる情報の収集・分析をし、次世代の組織運営に備えると同時に、計画的な後継者の育成も行っています。園長は、設置法人での園長会議などで情報を収集し、職員会議で職員に周知しています。</p>
<p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>	<p>設置法人作成の「保育士人材育成ビジョン」に基づき、各職員の持つ知識や経験に照らし、目標を明確にした人材計画が策定されています。職員は年度初めに目標を</p>

立て、実績や達成度について半期ごとに自己評価し、園長、設置法人のスーパーバイザー、部長の評価およびアドバイスを受け、次年度の目標につなげています。

第三者評価を毎年受審しているため、その際の自己評価において園の自己評価を計画的に行う仕組みをつくっています。第三者評価結果を基に、園の自己評価をしています。

園長は職員の改善提案や意見を職員会議や日常会話の中で把握し、いつでも職員と個別に話ができる環境を整えています。また、設置法人に「提案メールBOX」というメールで業務改善の提案ができるシステムがあり、職員からの提案に対して、迅速な対応が取れる仕組みがあります。さらに、「良い職場推進委員会」を設置し、希望者が参加し、業務についての話し合いができる仕組みも作っています。