

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	ココファン・ナーサリー登戸
経営主体(法人等)	株式会社 学研ココファン・ナーサリー
対象サービス	認可保育所
事業所住所等	〒214-0014神奈川県川崎市登戸1612-1
設立年月日	平成27年4月1日
評価実施期間	平成30年8月 ～31年1月
公表年月	平成31年4月
評価機関名	株式会社ケアシステムズ
評価項目	川崎市版
<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>&lt;施設の概要・特徴&gt;</p> <p>1. 立地条件 小田急線の向ヶ丘遊園駅から徒歩8分の距離に位置している。</p> <p>2. 民営保育園 平成27年4月、川崎市認可保育所ココファン・ナーサリー登戸として開園。保育対象は、1歳児から就学前の子ども。延長保育を20時まで行っている。</p> <p>&lt;特によいと思う点&gt;</p> <p><b>子どもの自主性や主体性が育まれるような園運営に取り組んでいる</b></p> <p>・子ども一人ひとりの気持ちに沿った保育を大切にしており、「わがまま」か「意見」と捉えるのかという判断の違いを職員に理解してもらえるように、園長は日頃より指導・助言に取り組んでいる。職員会議で課題として取り上げ、話し合うことで周知に努めている。また、園長は職員が楽しく、生き生きと保育に取り組めるような環境作りに力を入れており、職員自らの考えを尊重している。子どもと職員、相互の人権を尊重し、子どもの自主性や主体性が育まれるような園運営に取り組んでいる。</p> <p><b>家庭と園の連携を大切にしながら日々の保育に取り組んでいる</b></p> <p>・登園時には保護者と子どもに挨拶を交わし、家庭での子どもの様子や健康状態を保護者に確認し連絡事項の確認も行うようにしている。1日の保育の様子は1階のボードに貼り付け「今日の子どものたちの活動」を各クラスの担任が記載し、お迎え時に口頭でも保護者に伝えるようにしている。担任が伝えられない時は伝達ノートに必要事項を記入し引継ぎを行う体制が整っている。保護者の意見は毎日の連絡帳やご意見箱・行事後のアンケート・クラス懇談会や個人面談等の機会を設け保護者との連携に努めている。</p> <p><b>子ども一人ひとりの発達状況に沿った保育を大切にしている</b></p> <p>・年間指導計画は、年度初めに子ども一人ひとりの発達状況を把握して最終確定し、月案や週案についても「ねらい」や「達成状況」をその期間に応じて検証し、見直しながら取り組んでいる。子どもが主体的に好きな玩具などで遊べるように収納を整理し、子どもが自分で取り出し、片付けができるように収納場所には玩具の写真を貼るなど工夫している。子どもの意見を聞く機会として、朝の会や終りの会を設けている。また、グループごとに分かれて、その日の活動を話し合う機会も設けている。</p> <p>&lt;さらなる改善が望まれる点&gt;</p> <p><b>職員間で話し合う機会を多く持ち、保育の質の向上を目指している</b></p> <p>・子どもの状況に関することは、職員会議・乳児会議・幼児会議・リーダー会議・給食会議（担任・園長・栄養士が参加）などの会議で話し合い情報共有を図っている。また、毎日行う昼礼では全クラス担任と園</p>	

長が参加し、午前中の子どもの様子や伝達事項などの打合せで確認を行っている。さらに、各会議や打ち合わせで出た意見を具現化して更なる保育の質の向上を目指している

### 園長は組織一丸となって保育の質の向上が図れるような指導・助言に取り組んでいる

・本年4月より新たに就任した園長は、各種の会議（職員会議、リーダー会議、幼児・乳児会議・パート会議等）において、法人理念や基本方針に基づいて自らの考え方を表明し、園運営に取り組んでいる。また、学研ガイドライン（運営マニュアル）に沿った園運営を実践することを目標に、職員会議において定期的にガイドラインの読み合わせを行い、組織一丸となって保育の質の向上を図れるようにしている。さらに、職務分担表などにそれぞれの役割を明示するなど、さらに分かりやすい書式作りにも取り組まれたい。

### 地域の子育て家庭の支援体制を充実することを目指している

・子育て相談は園庭開放時のポスターを掲示して、地域の子育て家庭が気軽に相談できるようにしている。ただし、実績に繋がっていないことを踏まえ、次年度は積極的に進めていくための検討に取り組んでいる。合わせて、法人としてボランティアの受け入れに関する仕組みを設けており、川崎市や多摩区には受け入れに意向を示している。ただし、受け入れ実績はなく、子育て相談同様、次年度への課題としている。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

・年間指導計画は子ども一人ひとりの発育状況を基に作成することにしており、クラス担任の変更などを踏まえ、新年度に入り概ね4月中には確定することにしており、登降園時の保護者とのコミュニケーションをはじめ、定例の保護者懇談会や個人面談などの機会を通じて意向や要望などを把握し、個人の意思を尊重して保育に取り組めるようにしている。園では保護者の支援についても大切にしており、職員会議などを通じて園長は主旨を伝え職員への理解が深まるようにしている。

・子ども一人ひとりの気持ちに沿った保育を大切にしており、「わがまま」か「意見」と捉えるのかという判断の違いを職員に理解してもらえるように、園長は日頃より指導・助言に取り組んでいる。職員会議で課題として取り上げ、話し合うことで周知に努めている。また、園長は職員が楽しく、生き生きと保育に取り組めるような環境作りに力を入れており、職員自らの考えを尊重している。子どもと職員、相互の人権を尊重し、子どもの自主性や主体性が育まれるような園運営に取り組んでいる。

・虐待や虐待に類似する事例、育児困難などが見受けられた際には、法人共有のマニュアル（学研ガイドライン）に沿って対応することにしており、日常に於いては、着替え等の際にアザや傷がないかどうかをチェックしている。また、マニュアル（学研ガイドライン）はブロック会議、園長会議で毎月見直すことにしており、保護者と園の方針に差異が生じた際には、個人面談によって理解してもらえるように取り組んでいる。

### 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

・夏祭りや運動会など保護者が参加する行事開催後にはアンケートを実施しており、意見・要望・満足度の把握に努めている。アンケート結果については職員会議において検証し、次年度に反映するようにしている。保護者へのフィードバックについては、園だよりをはじめ必要に応じて園内掲示などによって行うこととしている。また、匿名での保護者からの意見・要望を収集できるよう園内に意見箱を設置している。

・登降園時には積極的に保護者や子どもに声かけをしてコミュニケーションに努め、相談しやすい雰囲気作りに取り組んでいる。登降園時に保護者が直接クラス担任と会えない場合を想定して、担当職員への詳しい申し送りに取り組み、必要に応じて園長が保護者と直接会話して、家庭と園との連携を図ることに努めている。保護者からの意見等は毎日の昼礼で全職員に伝え共有することとしている。また、個別面談を行う際にはプライバシーに配慮し「相談室」で行うこととしている。

・年間指導計画は、年度初めに子ども一人ひとりの発達状況を把握して最終確定し、月案や週案についても「ねらい」や「達成状況」をその期間に応じて検証し、見直

	<p>しながら取り組んでいる。また、今年度の夏祭りには法人の老人ホームの利用者を招待して歌や遊戯を披露したり、勤労感謝の日には近隣の消防署にポスターを届け感謝の気持ちを伝えたりする機会を設けている。地域の社会資源を活用して、子どもが様々な人と関われる機会作りに取り組んでいる。</p>
<p><b>3.サービスマネジメントシステムの確立</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入園を希望する保護者に対しては園見学を実施しており、園長が「入園のご案内パンフレット」を使用して園内の様子や保育への取り組みなどを説明し理解を深めてもらえるようにしている。入園説明会では「重要事項説明書」をもとに園の目標・1日の過ごし方・持ち物などの説明に加え、看護師・栄養士からも健康管理やアレルギー対応などを説明し周知に努めている。また、年長児は就学前に地域の小学校を訪問して1年生と一緒に歌を歌ったり折り紙を折ったりなどの機会を設けて交流を図っている。</li> <li>・法人としての保育理念や方針、目標などに基づいて年間指導計画・月間指導計画（月案）・週間指導計画（週案）などを策定している。子どもの状況に関することは、職員会議・乳児会議・幼児会議・リーダー会議・給食会議（担任・園長・栄養士が参加）などの会議で話し合い情報共有に取り組んでいる。また、毎日行う昼礼では全クラス担任と園長が参加し、午前中の子どもの様子や伝達事項などの共有を図ることにしている。</li> <li>・毎月、火災や地震をはじめ様々なリスクを想定した防災訓練の実施や振り返りを行い、安全性の高い園運営に取り組んでいる。特に不審者対応訓練では合言葉を決めて各部屋にアナウンスを流し、内扉で1つの部屋に集まるまでの訓練を行っている。消防署、警察署、医療機関、区、療育センターなどの関係機関の緊急連絡先を職員室に掲示し、いつでも対応できるよう体制を整えている。さらに、荒天時を想定した防災訓練なども取り入れることを検討されたい。</li> </ul>
<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園主催の夏祭りについては案内を壁面に掲示し、チラシを広範囲にポスティングするなど積極的な情報提供に取り組んでいる。また、夏祭り際には、園児が神輿を担いで近所を回るなど地域の人々と交流する機会につなげている。地域の子育て支援の情報（子育て玉手箱）の掲示をはじめ、園庭開放（毎週金曜日）やピアノを使った音楽会などを計画して、地域の子育て家庭の支援に力を入れている。</li> <li>・多摩区が主催する地域の子育て支援会議をはじめ、地域の園長会議（公・私立、私立、幼保小など）に参加し、地域ネットワークの中で協働できる体制作りに取り組んでいる。区の子育て支援課に園児の作品を掲示し、園のパンフレットなどを常置して、関係機関を窓口にした情報提供にも取り組んでいる。多摩区が主催する子育てイベントをはじめ、地域交流として開催されている園長交流懇親会などにも出来る限り参加して、地域との連携作りに取り組んでいる。</li> <li>・子育て相談は園庭開放時のポスターを掲示して、地域の子育て家庭が気軽に相談できるようにしている。ただし、実績に繋がっていないことを踏まえ、次年度は積極的に進めていくための検討に取り組んでいる。合わせて、法人としてボランティアの受け入れに関する仕組みを設けており、川崎市や多摩区には受け入れの意向を示している。ただし、受け入れ実績はなく、子育て相談同様、次年度への課題としている。</li> </ul>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人としての保育理念や基本方針を掲げており、パンフレットやホームページなどの各種の媒体や園舎入口エントランスに掲示して、来園者の目に留まるようにしている。さらに、職員の休憩室にも掲示して、常に確認できるようにしている。入園希望者の園見学や入園説明会などの機会では、保育理念や基本方針に関する園長の思いなども伝え、理解を深めてもらえるようにしている。理念や基本方針が保育実務の中に落とし込めるように、定例の職員会議では理念の唱和を必要に応じて行い、職員の理解が深まるようにしている。</li> <li>・本年4月より新たに就任した園長は、各種の会議（職員会議、リーダー会議、幼</li> </ul>

	<p>児・乳児会議・パート会議等)において、法人理念や基本方針に基づいて自らの考え方を表明し、園運営をリードしている。園長は学研ガイドライン(運営マニュアル)に沿った園運営を実践することを目標に、職員会議において定期的にガイドラインの読み合わせを行い、組織一丸となって取り組めるようにしている。さらに、職務分担表などにそれぞれの役割を明示するなど、さらに分かりやすい書式作りに取り組またい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ネットワーク内の各種の会議(小学校の年長児交流会議、多摩区の子育て支援の会議)に出席し、情報収集を図りながら地域の子育て支援に取り組んでいる。自治体のお祭りや勉強会(AED講習会)などには積極的に参加しており、地域との交流を図りながら地域の子育てニーズの把握に取り組んでいる。園長は地域の園長会議等には積極的に参加しており、近隣の保育園などの情報も合わせて収集し、園運営の参考にすることに努めている。また、内容によっては法人本部の了解を得て取り入れることにしている。</li> </ul>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人として研修制度を設けて職員育成に取り組んでおり、入社時、新人(初心者)、中級研修など入職年次、職域、職制別に区分し、該当職員は研修参加を義務付けられている。また、法人研修以外の地域や専門機関などが主催する研修へも職員の参加を積極的に支援しており、シフトを調整し自主的に参加できるようにしている。また、園では職員会議においてマニュアルの読み込みなどを定期的実施して園内研修として位置付けている。</li> <li>・職務申告制度によって職員は自らの目標を直接本部に伝えることができるようにしている。また、個人別の目標管理として期待役割面接シートを設けており、共通及び専門スキルに関する自己評価を記載し、年3回(期首、9月、年度末)の園長面談において達成状況を確認して次年度に繋げるようにしている。園長は期待役割面接シートが職員には渡されていないことを踏まえ、モチベーション向上のために職員に控えを手許に置いておくようにすることを検討している。</li> <li>・勤務シフトを作成する際には職員の希望を反映させ、上限9時間勤務を遵守するなど、働きやすい職場環境作りに取り組んでいる。様々な理由によって残業を余儀なくされた際には、超過時間を適切に申告できるような園運営に取り組んでいる。また、有休休暇の取得、産休・育休後の職場復帰にも積極的に取り組んでおり、分け隔てなく取得できるようにしている。園長は研修制度の円滑な運用に加え、職員が楽しく働ける環境が質の向上につながるとし、職員とのコミュニケーションに努めながら明るい保育園づくりを目指している。</li> </ul>