

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	グローバルキッズ武蔵小杉園
経営主体(法人等)	株式会社グローバルキッズ
対象サービス	児童分野 認可保育所
事業所住所等	〒211-0004 神奈川県川崎市中原区新丸子東3-1135-1 グランツリー3階
設立年月日	平成 27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	株式会社フィールズ
評価項目	川崎市版（保育分野（保育所））
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・特徴></p> <p>グローバルキッズ武蔵小杉園はJRおよび東急東横線の武蔵小杉駅から徒歩4分ほどの、大規模商業施設の3階にあります。商業施設や企業が並ぶ街中がありますが、徒歩圏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。園内は明るく、木のぬくもりが感じられる環境となっています。夏場には4階のテラスをお借りして、子どもたちがプール遊びを楽しんでいます。</p> <p>グローバルキッズ武蔵小杉園は、平成27年（2015年）4月に株式会社グローバルキッズによって開設されました。運営法人は「子ども達の未来のために」という企業理念のもと東京都内や横浜市内を中心に保育所を多数運営しています。園の保育理念は「豊かに生きる力を育てる」、保育目標は「元気でたくましい子ども」「自分で考える子ども」「思いやりのある子ども」「明るくのびのびした子ども」です。</p> <p>園の開園時間は平日、土曜日とも7時～20時で、定員60名のところ55名（0歳児～5歳児）が利用しています。職員構成は常勤・非常勤を含め、保育士の他に看護師、栄養士など20名で保育を行っています。</p> <p><特によいと思う点></p> <p>1. 家庭的な雰囲気を作り、子どもたちには仲良く穏やかな生活への支援をしています</p> <p>中規模の特徴を活かし、日常的に異年齢で交流して保育を行っています。お店屋さんごっこやゲームなどでは、年上の子どもが年下の子どもにルールを教えたり、手伝ったりと兄弟のように遊んでいます。運動会では3～5歳児でパラバルーン競技、4、5歳児でのリレーを行っています。様々な組み合わせで散歩と一緒に出かけたり、一緒に活動をしたりと異年齢で交流しています。</p> <p>交流を大切にする取り組みを通し、年下の子どもは年上の子どもにあこがれて真似をし、年上の子どもは年下の子どもを手助けをしています。お互いを思いやる気持ちが育まれていて、子どもたちは仲良く穏やかに生活しています。</p> <p>2. 食育の年間計画をもとに食育の取り組みを体系的に保育に活かしています</p> <p>食育は年間計画を栄養士と幼児クラス担任を中心に職員で話し合い作成して実施しています。計画は保育基本マニュアルに基き保育全体と連携して作成し、月案、週案に反映しています。日々の保育において、</p>	

保育士が給食を子どもたちと一緒に食べ、食事の楽しさと食べ方を伝えています。食育の取り組みにおいては、年間の行事食やバイキング、クッキングを中心に年齢ごとにまずは食材に触れるなど、保育の中で取り入れています。幼児クラスでは室内でも出来るカイワレ大根の栽培を体験して楽しんでいます。食育活動の子どもたちの姿を写真にとり保護者にも知らせ、家庭での生活と連携しています。

3. 商業施設の中で工夫して、子どもが様々な経験を通し、成長できるようにしています

商業施設内に設置されている為、入館管理等は施設内規則に沿って運営をしています。また他のテナントや一般利用客への配慮を行いながらも、子どもが様々な経験ができるよう環境構成を工夫しています。園庭はありませんが、悪天候の日以外は毎日散歩に出かけ、体を動かし季節ごとの自然に触れる機会を作っています。

保育室を工夫して大縄跳びや、縄跳び、跳び箱、鉄棒、パラバルーンなど積極的に身体的な活動を取り入れ、運動能力を高められるようにしています。また、商業施設の中にありながら、夏場には4階のテラスを使いプール遊びや水遊びを楽しんでいます。

<さらなる改善が望まれる点>

1. 職員の研修や話し合いにより、職員全員での統一的な保育実施が期待されます

保育士は温かい言葉かけを行ったり、急かしたりしないよう努めています。しかし、保育士によって支援の方法が異なることがあり、子どもへの関わり方が統一されていない状況にあります。

人権研修で子どもへの関わり方を再度確認することも必要です。保育士がお互いの保育観について話し合い、子どもへの関わり方や声掛けの仕方、一人ひとりの子どもの気持ちの受け止め方などについて研鑽を重ねることが期待されます。理念や方針に沿った統一的な保育を実現されることが望まれます。

2. 商業施設の中で、福祉資源としての新たな役割を果たしていくことが期待されます

園では、大規模な商業施設の中で人形劇への参加受け入れなどや、数多く園見学会を開催しています。

商業施設の中に開設した保育園として、地域や商業施設テナント、施設利用者などへの育児支援の検討が期待されます。また、今後に新しい形態の保育園が増えていきますので、新たな福祉資源としての積極的なPR、情報提供が望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

コンプライアンス研修で子どもの人権尊重について職員に周知するとともに、日常の保育の中で気になる事例があった時には園長が個別に指導しています。保育士は温かい言葉かけを行ったり、急かしたりしないよう努めています。しかし、保育士によって支援の方法が異なることがあり、子どもへの関わり方が統一されていない状況にあります。人権研修で子どもへの関わり方を再度確認するとともに、お互いの保育観について話し合い、子どもへの関わり方についての方向性を共有し、統一性ある保育を実現されることが期待されます。

個人情報保護規程があり、全職員に周知しています。運営法人によるeラーニングによるコンプライアンス研修でも確認しています。保護者に対しては、入園時に、重要事項説明書を用いて個人情報の取り扱いや守秘義務について説明し、承諾書に署名捺印してもらっています。承諾書では、お便りやホームページなどへの子どもの写真の掲載についても同意を得ています。

	<p>保育士は、子どもの様子を見て、子どもが一人で過ごせるようにコーナーを設定するなど、環境設定を工夫しています。子どもと一対一で話し合いたい時やクールダウンする場が必要な時には、事務室を用いています。子どもがおもらしをした時には、他の子どもが見えない所を用いてそっと処理をする、夏場の4階テラスでのプール遊びの際には、保育室で着替えをし、タオルを巻いて移動するなど、子どものプライバシーを守るための配慮をしています。</p>
<p>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</p>	<p>保護者の参加する行事(夕涼み会、運動会、生活発表会など)ごとにアンケートを取り、保護者の意向を調査しています。保護者からの意向や気になる点などにあげられた事は検討し、次年度の行事に反映しています。アンケート結果は公表し、改善につながった事を知らせています。また、個人面談や保護者懇談会、保護者参加・参観などの機会を設け、保護者から意見を聞くように努めています。年2回、保護者代表が参加する運営委員会を開催し、議事録を全保護者に配布しています。</p> <p>保護者から相談・意見を受ける時には、人の出入りが少ない夕方の時間に事務室を使用しています。意見などは園長が対応することになっていますが、園長不在時は、看護師、リーダーが対応しています。受け付けた意見や提案はリーダー会議、職員会議で話し合い、全職員で共有しています。</p> <p>子どもの特性、既往歴、家庭環境、子ども同士の相性などの子ども一人ひとりの状況を職員会議、リーダー会議において、共有しています。朝夕の合同保育を始め、日常的に異年齢で交流しているため、子ども同士で教え合っ一緒に遊ぶ姿が見られます。日々の散歩、運動会の競技などを異年齢で行い共同的な体験ができるようにしています。表現活動にも力を入れていて、幼児クラスでは個人個人の道具箱を用意し、はさみ、鉛筆、クレヨン、糊、など自由に取り出せるようになっています。また鍵盤ハーモニカ、ハンドベルなども用意されています。</p> <p>年齢ごとに目標を定め、基本的な生活習慣の自立に向けて取り組んでいます。1歳ではズボンをはく、2歳では自分で衣服が畳む、3歳後半から歯磨きを始めるなどしています。園庭はありませんが、天気の良い日には、近隣へ散歩に出かけています。保育室内でも、大縄跳びや、縄跳び、跳び箱、平均台、鉄棒等を用い、積極的に身体的な活動を実施しています。保育士は様々な工夫をして、同じ道具でも子どもたちの体力に応じて運動できるようにしています。</p> <p>子どもたちが楽しく意欲的に食事をする事ができるよう、行事食では、(子どもの日、七夕、月見、節分など)見た目を楽しくできるような盛り付けを行っています。またバイキングも年2回行われており、子どもたちに食べる楽しさを提供しています。また、年間行事としてクッキングを行い、ソラマメ、トウモロコシの皮むき、ホットケーキ作りなどを行い子どもたちの食への関心を引き出しています。</p> <p>アレルギー疾患のある子どもに対して、栄養士と保育士、保育士と保育士のダブル確認を行っています。トレイは他の子どもとは色を変え、名前、当日の除去食の有無、スプーン、器などの食具への名札などを付け、誤食が無いようにしています。また、運営法人の方針で多くの子どものアレルギー源である卵を使った料理は作らないようになっています。つなぎに卵が使われるパンの時には、代替として卵不使用の超熟パンを提供しています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>入園前に行われる個人面談では「重要事項説明書」と「入園のしおり」を配付し、保育園のサービス内容や延長保育、などについて説明し、保護者から署名捺印した承諾書を提出してもらっています。「慣れ保育」を勧め、子どもや保護者の状況を考慮し、慣れ保育利用期間を決めています。4月の懇談会では、担任、栄養士、看</p>

	<p>護師が順に説明を行い入園後の生活がスムーズに行うことができるよう支援しています。就学に向けた取り組みとしては、中原区の幼保小連絡会議に参加して情報交換し、職員、保護者に小学校の状況を伝えています。</p> <p>指導計画の作成と見直し時期ならびに手順については「保育基本マニュアル」に定めています。年間指導計画は養護・教育・食育・健康・安全・配慮事項(適切な援助)保護者等への支援など多岐にわたり作成されています。月案、週案は年間計画に沿ってたてられ、それぞれの項目において、具体的なねらいが書かれています。個々の子どもに関するサービスの実施状況は、それぞれの子どもの児童票に記入すると同時に、発達個人表を作成しています。リーダー会議や職員会議などで、職員は子どもたちの状況を報告し情報の共有を図っています。</p> <p>運営法人作成の保育基本マニュアルを始め、危機管理、衛生管理等の各種マニュアルを整備し、職員に周知しています。安全点検は週に1回クラス担当職員が行い、園長が最終確認しています。火災・地震・不審者を想定した避難訓練を毎月実施し、訓練時には緊急時にスムーズに避難できるよう階段を使用しています。園は商業施設内にあるため施設内規則が優先となり、独自に対応できない部分もあります。サービスの実施方法について園独自にマニュアルを見直し段階にあります。特に緊急時の対応など安全面については、早急な見直しが期待されます。</p> <p>重要事項説明書に「保育内容に関する相談・苦情」を記載し、受付担当を園長、解決責任者を運営法人としています。第三者委員、中原区福祉保健センター児童家庭課も紹介しています。保護者からの申し出がある場合、直ちに個人面談を実施しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>運営法人のホームページを始め、川崎市や中原区のホームページ、中原区子育て情報ガイドブックに園の情報を掲載しています。園では、地域に対する働きかけが弱いと考えており、今後は中原区役所にパンフレットを置くなど、地域に情報提供していく予定です。また、小・中・高校生の職業体験などの、ボランティアの受け入れ実績もなく、開園3年目を迎え、地域に向けて開いていくことを課題ととらえています。</p> <p>園見学会を開催していますが、園として積極的に地域住民に向けて育児支援事業を行うまでには至っていません。園としても課題ととらえていて現在、園見学会の際に身体測定と育児相談を行うことを検討しています。商業施設の中にあり、地域の育児支援ニーズがつかみにくい面もありますが、園見学会の利用者等からアンケートを取るなどしてニーズを把握し、地域に向けて園の専門性を還元していくことが期待されます。</p> <p>中原区園長会、幼保小校長、園長連絡会、幼保小教育連携事業実務者会議などに園長及び保育士が参加し、地域の福祉ニーズを把握しています。職員は、幼保小教育連携事業に参加し、小学校と交流しています。小学校の授業参観に保育士が参加し保護者に情報提供したり、小学校教諭による保育参観を行うなど連携しています。公立園とは、研修に職員が参加したり、子どもたちが園庭に遊びに行くなどしています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>玄関に企業理念、保育理念、保育目標、保育方針を掲示し、パンフレット、入園のしおり、重要事項説明書、保育課程などに記載しています。入職時の研修で説明するとともに、職員会議で読み合わせ、確認しています。理念、基本方針や7つの行動指針等を記載したクレドを全職員に配付し、職員会議で唱和しています。保護者に対しては、入園時に重要事項説明書を基に説明しています。また、懇談会や個</p>

	<p>人面談、毎月の園だよりでも伝えていきます。</p> <p>3年単位の中期計画を踏まえて、年度ごとの事業計画を策定しています。事業計画には、保育目標実現に向けた具体的な方向性が明記されています。事業計画は、年度末の反省で出された職員意見を反映し、園長が策定しています。職員会議で職員に口頭で説明していますが、事業計画そのものの配付などは行っていません。また、保護者に対しても必要部分の説明のみとなっています。今後は、事業計画や事業報告を玄関に設置し誰でも閲覧できるようにするなど、運営の透明性を図るための取り組みが期待されます。</p> <p>職員一人ひとりが定められた様式を使い毎月自己評価し、その結果を振り返っています。自己評価は保育計画と連動しています。また、行事の際には保護者アンケートを実施しています。職員会議では、職員の自己評価やアンケート結果について話し合って課題を明確にし、改善に向けて取り組んでいます。明らかになった課題は、次年度の事業計画に反映しています。ただし、話し合いの結果を園の自己評価としてまとめ、文書化することはしていませんので、今後の取り組みが期待されます。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>職員の経験・能力や習熟度に応じた役割を、キャリアパスとして等級と職務基準で明文化し、職員が自分で確認できるようにしています。目標管理制度を採用しており、職員は目標設定シートを作成して目標設定し、園長面談で、達成度の評価を受けています。評価は人事考課と連動していて、賞与などに反映しています。また、毎月の月報を用い自己評価をし、園長がコメントが記載し職員にフィードバックしています。</p> <p>職種別、階層別の運営法人による研修制度があり、該当者が受講しています。職員は、川崎市や中原区、運営法人の主催する研修に参加しています。園内研修としては、SIDS、救命救急、嘔吐処理などの研修を実施し、非常勤職員を含む全職員が参加しています。研修に参加した職員は研修報告書を作成し、職員会議で発表しています。園長は研修報告書に目を通し、研修の成果を確認しています。ただし、個別の研修計画書の作成、評価は今後の課題となっています。</p> <p>園長が職員の希望や就業状況、体調等を配慮し、シフト表を作成しています。週休はなるべくその週のうちに取れるよう配慮し、有給消化率も高くなっています。また、園長は、個別面談や日常会話で職員の満足度を聞き、職員の体調や家庭の状況、ライフプラン等を把握し、職員の悩みを聞き相談にのっています。エリアマネージャーが職員の相談にのるほか、運営法人の相談窓口やフリーダイヤルの内部通報制度（コンプライアンスライン）も用意されています。</p>