

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

株式会社R-CORPORATION

②施設・事業所情報

名称：クレシユ新横浜	種別：認可保育所
代表者氏名：齋喜 明子	定員（利用人数）：70名
所在地：〒222-0033 横浜市港北区新横浜3-2-4	
TEL：045-473-5252	ホームページ： www.creche-shinyokohama.net
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：2018年04月01日	
経営法人・設置主体（法人名等）：学校法人曙学園	
職員数	常勤職員：13名 非常勤職員：14名
専門職員	（専門職の名称）：名
	保育士：21名 管理栄養士：2名
	栄養士：1名
施設・設備 の概要	（居室数） （設備等）
	居室：乳児室 2室
	居室：幼児室 4室

③理念・基本方針

<理念>

子どもたちが安心して過ごせる環境を作り、生きる力を育み、みんなで成長を分かち合う。

<基本方針>

1. 基本的な生活習慣を身に付け、自発的・意欲的に活動し、安定した生活を送られるようにする。
2. 人との信頼関係を大切にし、一人一人の人権に十分に配慮する。

④施設・事業所の特徴的な取組

保育の質の向上に関する取り組みとしては、職員一人一人が自分の意見を述べられる環境であるように努める。また、まずはなんでも自分たちで考える保育に取り組みながら、チームとして課題を見つけ、その課題に対してクリアーできるようにチーム全体として捉えて向上していく。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2020年4月30日（契約日）～ 2021年1月25日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	初回（年度）

⑥総評

【クレシユ新横浜の概要】

●クレシユ新横浜は、学校法人曙学園（福岡県大野城市曙町）（以下、法人という）が運営している横浜市認可保育所です。法人は、福岡県で大野幼稚園（幼保連携型認定こども園）を、そして横浜市でクレシユ新横浜保育園を運営していますが、種別が違い、また距離も離れていることから、相互に独立した経営が行われています。クレシユ新横浜は、元々は、2010年4月に開設した横浜保育室が前身になっています。その後、2018年4月に、場所を現在地に移し、0歳児から5歳児までを預かる認可保育所としてスタートしました。2020年度は、認可保育所として3年目になります。現在地は、JR線・横浜地下鉄ブルーラインの新横浜駅から徒歩5～6分位の東海道新幹線線路の北側に位置しています。周囲は、オフィスビルとマンションが半々で立ち並び一角です。園の建物の西側・南側にはビルが隣接していますが、北側の新横浜ビジネスタワー（20階建て）の敷地は、公開空地が取られているため、園の建物との間に幅約13mの広場・植栽があり、圧迫感はありません。園は、5階建てのビルの3階から5階までを使用しています。5階は屋上園庭であり、3階と4階を保育室としています。保育室は3階・4階とも北側に面していますが、バルコニーもあり、自然の明るさを確保できています。ビルの1階・2階にはフィットネスクラブが入居していますが、入口は別であり、入退出経路で利用者とはすれ違うことはありません。また、室内でも音や振動は全く感じられない状況であり、子どもたちは快適に過ごしています。

●クレシユ新横浜では、「心身ともに豊かな子ども・思いやりのある子ども・意欲を持って最後までやり抜く力を持った子どもを育てる。」を保育目標に掲げています。園では、「食事」によって豊かな心身が育まれることを重要視し、給食は栄養バランスを考えた自園調理給食にしています。自園調理とすることで、自然栽培の無農薬米、自然食品の調味料、旬の食材を使った安全・安心な給食を提供しています。さらに、外部講師によるリトミック・体操教室・英語教室を取り入れ、健康を基本に表現等の教育面にも力を入れています。また、地域とのつながりを積極的に進めています。施設周辺はオフィスビルの多い商業地域ですが、新横浜町内会に加盟し、町内会のイベントや防災訓練に参加する等、積極的に関わりを深めています。

◇特に評価の高い点

1. 【安全・安心な給食の提供】

●子どもたちの身体は食べ物によって作られるので、食べ物が安全・安心であることは、何よりも大切です。クレシユ新横浜では、安全・安心な給食を提供するために、特に力を注いでいます。第一に、食材は自ら調達し、その食材を自園で調理しています。例えば、魚は鮮度の高いものを市場から直接仕入れています。そのため、焼き魚も臭みがなく柔らかいので子どもたちは残さず、美味しく食べています。献立については、現時点では1部ローテーションメニューを残していますが、近々に廃止とし、その都度、旬の食材を使った料理を提供する予定です。第二に、天然の素材を使用しています。自然栽培で育てた無農薬米、化学物質の入っていない調味料、昆布や煮干しからの出汁、オリーブオイル等を使っています。こうした食材・調味料を使うことで、自然の旨みを味わえるのに加え、ミネラル群を豊富に摂取することができます。第三に、卵・牛乳は使用せず、卵・牛乳アレルギーがある子どももアレルギーのない子どもも、共に同じ献立で食べられる「なかよし給食」が実現できています。小麦粉については、現在は少量を使用することもあります。いずれは完全不使用とする予定です。基より「なかよし給食」であっても、アレルギー対応には細心の注意を払っており、生活管理指導表の提出、献立のアレルゲンチェック、別食器・別トレイ、別布巾の使用等、徹底しています。このような安全・安心な献立の提供を始めて1年数ヶ月が経ち、給食の1食あたりの主要ミ

ネラルの値を実測したところ、3歳～5歳児の推奨量を大きく上回っていました。ミネラル給食が定着してから残食がほとんどなくなっただけでなく、子どもたちに落ち着きが出てきたこと、癩癩を起こす場面が減り我慢ができるようになった等、目に見える効果が現れています。園では、ミネラル給食を他園にも広げていくことを企画しています。

2. 【地域との積極的な交流】

●クレシュ新横浜は、JR線・横浜市営地下鉄線の新横浜駅の至近に位置しています。周辺には、新横浜プリンスホテル、横浜アリーナ等の大型施設や高層のオフィスビルが目立つ一方で、個人商店や戸建住宅はほとんど見かけません。そのため、一見すると地元交流が希薄なようにも思えますが、実際には、地元には「新横浜パフォーマンス」等、大規模イベントも開催している「新横浜町内会」があり、開園時から新横浜町内会に加盟しています。同町内会では、横浜市道路局が運営している道路の清掃や美化活動を行う「ハマロード・サポーター」に団体として参加しており、園長は、就任時からハマロード・サポーター活動に加わり、地域と共に推進を図ってきました。この活動により構築された交流関係により、園の第三者委員を地元の民生委員の方に引き受けてもらうことができました。敬老の日には、第三者委員等を園に招き、園児と交流する場も設けています。新横浜町内会に加盟していることで、同町内会が主催している盆踊りや花壇整備に園児が参加し、町内会連合会が行っている連合防災訓練には職員が参加する等、良好な関係を築けています。また、港北区役所が創作した「ミズキードダンス」に、他保育園の園児と共に披露する地域イベントにも参加して地域との関わりを積極的に深めています。

3. 【職員が自発的・意欲的に活動できる雰囲気醸成】

●クレシュ新横浜では、「自発的・意欲的に活動（する）」・「意欲をもって最後までやり抜く」子どもを育てることを保育方針・保育目標としています。この方針・目標については、職員に対しても同じ姿勢で仕事に取り組むことを推奨しています。クレシュ新横浜は開設3年目であり、開設後に入職した職員がほとんどです。職員は、他園・他社で経験を重ねたベテラン職員であり、仕事に関する知識や技能も豊富ですが、入職当時は、保育園による保育方針や保育方法の違いについて、戸惑う場面もあったようです。そこで、園長は、上述の保育方針・保育目標に沿い、職員もまずは自発的にやってみること、意欲的にやってみることを促してきました。「クレシュ新横浜でのやり方としてこれでいいのか？」と自問する前に、自分の知見・アイデア・発想に基く取り組みを、皆に提案して実行してみる、実行してみても課題が残るようであれば、そこでまた別のやり方を試してみる、というプロセスを勧めました。3年目に入り、職員の中にこうした姿勢が定着してきています。職員からは、「職員同士で話しやすい」、「困ったことがあってもすぐ相談できる」、「提案すると、『まずはやってみよう』と協力してもらえる」等と歓迎する声も増えてきました。このような風土が定着し、職員の意欲が発揮できており、それが子どもたちにも伝わり、保育目標の実現につながっています。

◇改善を求められる点

1. 【中堅職員・ベテラン職員に対するキャリアパスの提示】

●法人は、福岡県で幼保連携型認定こども園を1園運営しており、クレシュ新横浜と合わせると2園の運営になります。しかし、種別・地域が異なることから、関東圏においては、実質、保育園は1園のみの運営となり、現状、関東圏での複数園展開の計画もありません。職員のキャリアパスを考えた時、園長・主任といった上位職のポストは限られており、職員が将来の目標やキャリアプランとして目指すには、難しい目標となります。状況を踏まえ、中堅職員・ベテラン職員に対して示すキャリアパスには、園長・主任への昇進以外にも専門的能力を発揮できる場や、子どもの保育以外の部分で活躍できる場等を提

供することが求められるところです。この課題に対し、園長としては、①乳児リーダー・幼児リーダー以外にも、ICT、地域交流、障害対応等、専門分野でのリーダー職を用意する、②副主任職を固定ポストとするのではなく、ベテラン保育士に交代で担ってもらう等、処遇策を検討していますが、これに加えて、実習指導リーダーという職も一考に値すると思われます。園では、実習生の受け入れはまだ実績がありませんが、今後は積極的に受け入れたいとの意向を持っています。保育園での実習を希望する人は、保育専攻の学生のみならず、保育士試験合格者で実務経験のない方や、潜在保育士が復職にあたり事前に現場指導を受けたいという方々もいます。このような方を対象とする実習も受け入れ、ベテラン職員を実習指導リーダーとして任命する等、キャリアパスの1つになり得ます。中堅職員が保育活動に加えて、様々な場面での活躍の場を任せられれば、意欲を持って長く勤続することが可能になります。複数の方策を取り入れていかれることを期待いたしております。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

施設名：クレシユ新横浜

<評価に取り組んだ感想>

今回は、初めての第三者評価を評価機関・R-CORPORATIONにて実施することができ、2日間大変お世話になりました。

私自身が、第三者評価を受審することが初めてでしたので、取り掛かりの作業から手間取ってしまいましたが、なんとか主任やリーダーと数日かけて検討し、自己評価票(共通評価と内容評価)を提出することができました。職員の声としましては、この「標準となる評価基準項目」(自己評価票)は専門用語が多くて分かりにくいとの意見が多く、評価項目を保育分野と高齢分野で分けて作成していただけると有難いと思いました。

2日間のヒアリングによって、クレシユ新横浜の強みと弱みがはっきりと見え、課題がたくさんあることに気づくことができました。まだまだ新入社員を受け入れたたり実習生を受け入れるだけのマニュアル整備や指導者育成ができていなく、漠然と何かをやらねばならぬと思っておりましたが、漠然が明確になったことで、第三者評価を受けて良かったと思います。

次に受審する時までには、課題の整備を行っていきたいと思います。

<評価後取り組んだ事として>

1. 適正な人事評価をするための組織図を作成中です。
2. ICT化について、資料集めをしています。また、月案や個別月案の簡素化を検討中です。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり