

<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：キッズラボ白楽園	種別：認可保育所	
代表者氏名：神尾 ともみ	定員（利用人数）：40名	
所在地：〒221-0065 横浜市神奈川区白楽18-18		
TEL：045-834-6477	ホームページ：https://kids-lab.co.jp/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：2017年04月01日		
経営法人・設置主体（法人名等）：キッズラボ株式会社		
職員数	常勤職員：17名 非常勤職員：3名	
専門職員	（専門職の名称）：名 看護師：1名	
	保育士：14名 栄養士：2名	
	子育て支援員：1名	
施設・設備 の概要	（居室数） （設備等）	
	乳児室 遊戯室	
	ほふく室 調理室	
	保育室 更衣室・事務所（医務室含む）	
		ホール
		幼児トイレ
	園庭	
	エレベーター	

③理念・基本方針

<企業理念>

子どもたちの未来を創造し、子育て世代を応援する

<保育理念>

生きる力をはぐくむ

<基本方針（保育目標）>

1. 一人ひとりの個性を認め自己肯定感をはぐくむ
2. 原体験を通じて豊かに生きる力の基礎を作る
3. 自分のことば・意志で自分を表現する

④施設・事業所の特徴的な取組

<キッズラボ白楽園の特徴的な取り組み>

【サービス内容】生活や遊びの中で子どもが「自ら…」 「自分で選ぶ」ことを大切にしている。

【遊び】子どもが主体的に遊びたい玩具を選び、遊びこめるようなコーナー遊びを取り

入れている。(コーナーごとに玩具をとりやすく、発達や興味に応じて整備している。)専用遊び場の砂場では、ままごと、トンネルづくりなどの見立て遊びや表現遊びを通して、成功体験と失敗体験を繰り返しながら考える力を養っていく。

【食育】給食は主食、主菜、副菜、汁物、デザートを全て同じタイミングで提供し、子どもが食べたいものから食べられ、食への意欲や関心を高めながら楽しく食べることを第一に考えている。

【健康】看護師により、身体(歯、目等)の話、手洗い指導などの健康教育を各年齢に合わせて実施。運動遊びの「リズム」を取り入れ、職員も理論や実技を学びながら、子どもたちの健康な身体作りを目指す。

【地域】地域の中の保育園として、散歩で地域の商店街の方々と交流を持ったり、お店の雰囲気を感じたりしながら社会性を身につけていく。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2021年10月29日(契約日) ~ 2022年03月29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

【キッズラボ白楽園の概要】

●キッズラボ白楽園は、キッズラボ株式会社(以下、法人という)が開設、運営している保育園です。法人は、平成27年8月に保育園運営を事業とする企業として設立され、平成28年4月、水天宮前と西馬込で2つの保育園を開設しました。そして、翌平成29年4月には、同時に5つの園を新規開園しました。白楽園もその一つであり、法人としては3番目の園になります。法人はその後も躍進的に保育園の開設を進めており、令和4年2月現在で18ヶ所の保育園を運営し、地域に福祉事業として貢献しています。

●キッズラボ白楽園は、東急東横線白楽駅から徒歩3分程度のところに位置しています。園舎は道路を挟んで、園側が第一種住居地域、反対側が第一種低層住居専用地域であり、このため近隣は一戸建ての住宅や小規模アパートが多く、閑静な住宅街に位置しています。また、園の目の前には「吉祥寺」があり、敷地の樹木、竹林は園からも眺めることができます。以前、園の隣地は駐車場でしたが、ご所有者の厚意により園の専用遊び場(みんなのひろば)として使うことができるようになり、日々子どもたちは屋外遊び、砂場遊びを行っています。

◇特に評価の高い点

1. 【一人ひとりの子どもに寄り添う家庭的な保育】

●キッズラボ白楽園は、0歳児から5歳児までを預かる保育園ですが、1クラスあたりの定員は8人としており、認可保育園としての規模は小さい方になります。クラス定員が少ないため、担任保育士はクラス内の全員の子どものと一対一で関われ、時間を一人ひとりに十分取ることができます。3歳児～5歳児については、年齢別の活動を行う時以外は、同じ部屋で異年齢保育を行っており(なお、令和3年度は5歳児の在籍はなし)、同じように、全保育士が、どの子どもとも一対一で関わる時間を大切にして保育に当たっています。行事については、法人の保育の考え方として、行事のためにだけ練習を繰り返すようなことはせず、子どもたちの発達、興味や関心を大切にしながら“日々の保育を積み重ねて行くもの”と捉え、行事の在り方を重要視しています。よって、毎日の屋外での散歩や遊び、屋内での遊びや制作等、活動的に子どもと保育士が一緒になって取り組み、共に楽しむ時間を大切にしています。子ども一人ひとりに寄り添う保育により、子どもたちは日々、安心感を持ち、穏やかな気持ちで過ごすことができます。

2. 【職員が働きやすい勤務条件と職場環境】

●キッズラボ白楽園は、そこで働く職員にとって、勤務条件と職場環境の両面で働きやすいという特長があります。勤務条件については、法人自体が残業ゼロを推進しており、基本的に残業はありません。やむを得ない場合は、別の日の勤務時間を減らすことで調整できるようにしています。この他、年次有給休暇が取りやすく、外部研修を受講しやすいといった環境も整えています。また、安価でのランチの提供や、退職金制度の導入等、待遇面も充実しています。加えて、職員間の人間関係が良好であるという風土があります。それは、「意見を言いやすい」、「意見を聞いてもらえる」と感じている職員が多いことでわかります。こうした風土が形成された背景には、現施設長による取り組みによるところが大きいことが伺えます。施設長は、「肯定的な職場風土を創るためのコミュニケーションのあり方」をテーマに園内研修を開催する等、良好な人間関係の構築に意欲的に取り組んでいます。職員会議においても、(1)若い人も意見を言える機会を作る、(2)意見を紙に書いて出せるようにする、(3)職員の発言をしっかりと聞く、等の実践を行ってきました。こうした姿勢が職員間にも浸透し、総じて「コミュニケーションが取りやすい」職場風土が確立したと思われます。多くの職員が、この園で働くことに満足しており、長く働き続けたいと考えています。子どもは、保育士の感情を敏感に感じ取ります。保育士が、日々満足感を持って、心からの笑顔で子どもに接することで、子どもも安心して園生活を送ることができ、とても良い影響を与えています。

3. 【子どもたちが食に親しみ、楽しむための取り組み】

●キッズラボ白楽園では、子どもたちが食に親しみ、楽しむための取り組みを多角的に行っています。第一に、給食では卵、牛乳、小麦粉の三大アレルギーを使用していません。こうした給食は、一般的に「なかよし給食」と呼ばれています。園では、現時点で食物アレルギーを持った子どもは在籍していませんが、今後、該当児が入園した場合でもみんなで同じ給食を食べることができます。第二に、給食は主食、主菜、副菜、汁物、デザートを全て同じタイミングで提供しています。こうすることで、子どもは自分の好きなものから食べ、自分で食べる順番を選べる等の選択ができ、給食を食べることで体が楽しくなります。第三に、野菜の栽培活動を行い、子どもたちが育てたい野菜を選ぶところから始め、プランターに種を蒔き、水やりをする等して育て、成長を観察し、収穫をして給食で食します。子どもたちはこの一連の体験を通して、育てた野菜を食べるという達成感、充実感を味わうことができます。この他、おにぎり作り、食事マナー、食材や栄養素を知る機会等に取り組み、発達段階に合わせた体系的な「食育」として行っているのが特長です。この取り組みは、「白楽給食新聞」に掲載し、保護者にも伝えています。

◇改善を求められる点

1. 【キッズラボ統一保育マニュアルの扱い】

●法人では、運営保育園で共通して使用する統一マニュアルを多数策定しています。保育マニュアルが保育現場及び職員にとって活用できるものであるためには、(1)定着している理論や知見の裏付けがある、(2)実践を踏まえている、(3)現場の実状に即している、といった要素が必要ですが、こうした要素を備えたマニュアルを、新規設立保育園が単独で策定することは必ずしも容易ではありません。そのため、統一マニュアルを策定することは、新園の負担を減らすと共に、運営保育園の保育を標準化できるという効果が得られます。もっとも、園ごとに、(a)管轄する行政の方針や基準、(b)立地及び周辺環境、(c)園の種別、(d)利用者数、(e)建物の構造や配置、等々、違いもあることから、統一マニュアルを園の事情に合わせて修正、追加することも認めています。このように、統一

マニュアルを基本としつつも、柔軟な形で運用していますが、現状のマニュアルでは、園側で修正なり追加なりがされた部分がどこであるのか、必ずしも明確とは言えないようです。統一部分と独自部分の区別が曖昧になってくると、標準化も崩れかねません。従って、統一マニュアル自体には修正を加えず、園として修正すべき箇所は末尾にまとめて添付する等の工夫も検討に値します。その一方で、マニュアルの見直しや改定については、法人だけで行うのではなく、職員が参画できる仕組みを導入することが望まれます。また、マニュアルを見直すことで、職員にとっては自己の振り返りの機会にもつながります。例えば、法人系列各園に担当するマニュアルを割り振り、各園で変更、追加、削除等の必要がないか検討すると共に、検討結果を系列保育園全体会議で報告し合うといった取り組み等が考えられます。こうした会議は、法人研修として位置付けることもでき、職員の自己振り返りとマニュアルの改善が同時に図られ、一石二鳥の効果が得られます。今後の検討を期待いたします。

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： キッズラボ白楽園

<評価（自己評価等）に取り組んだ感想>

- ・保護者アンケートより、園として伝えたいことやその意図等まで伝えきれていないことが分かった。発信の仕方を工夫し、理由も分かりやすく見える化していき、園の方針や目的等への理解を得られるようにしていきたい。
- ・園の人間関係が良好と、職員からのヒアリングでも意見があったが、今後も働きやすく、長く働きたいと思えるような職場づくりとして、現場の意見を本部と共有していきたい。
- ・園の経営状況や課題について、施設長と主任で話し合うも、全職員への周知までは至っていなかったと分かった。課題解決に向けて、園内で話し合う場を設け、園全体で取り組んでいきたい。

<評価後取り組んだ事として>

1. 保護者アンケートのご意見より、保護者へのお願い事項等には、理由も添えて知らせている。
例・体調不良時の登園自粛、受診依頼の際
・持ち物には見えやすい記名が必要な理由 等
2. 「苦情・ご意見は、職員だれにでもお伝えください」と園だよりに記載した。
3. BCPは、全職員が活用できるよう本部にて整備中。
4. 意見箱等、ご意見や問い合わせに対するレスポンスはスピード感をもって対応することとする。
見える化する。
5. 卒・退園後のフォローは、おたより、アプリで発信することとする。
6. 中長期計画は、3年を見据え、数値目標・進捗・具体的な成果を法人主体で整備(R4年度より実施)。

⑧第三者評価結果
別紙2のとおり