

## 第三者評価結果報告書

| 総 括   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 対象事業所名  | アートチャイルドケア東戸塚（4回目受審）             |
| 経営主体(法人等)   | アートチャイルドケア株式会社                   |
| 対象サービス  | 保育所                              |
| 事業所住所   | 〒244-0801横浜市戸塚区品濃町557-1 第三常盤ビル1階 |
| 設立年月日   | 平成22年4月1日                        |
| 評価実施期間  | 平成29年1月 ～ 29年3月                  |
| 公表年月  | 平成29年9月                          |
| 評価機関名   | 株式会社 R-CORPORATION               |
| 評価項目  | 横浜市版                             |
| <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><b>【立地面での特色】</b></p> <p>●アートチャイルドケア東戸塚の立地・概要</p> <p>アートチャイルドケア東戸塚は、JR横須賀線東戸塚駅から徒歩5分程度、もともと丘陵地で浜なしの産地であった地に、中・高層マンションが立ち並び、その中に大きな公園、学校などがあり、ブロック全体が新しい街を構成し、緑豊かな環境整備がされた美しい街並みに位置しています。地域は、東戸塚駅付近に西武を中心としたショッピングセンターとオーロラシティが建立してからは商業地、住宅地として大きく発展し、駅裏にも社会福祉事務所などを含んだショッピングセンターや学習塾等で活性し、利便性の高い地域となり、人口も増えています。</p> <p>アートチャイルドケア東戸塚は、平成22年にアートチャイルドケア株式会社の保育新事業の認可保育園として開園し、現在、定員90名、在席児童83名の保育を行っています。園はマンションの1階部分全体を利用した機能的な保育園であり、保育室は、玄関を入れて左側が乳児、右側が幼児として配置し、正面突き当りをガラス張りの事務室として来園者、保護者等を迎えています。送迎は基本的に玄関前のホールで対応し、保育士（含む園長、主任）が出迎え、混雑することもあります。温かみのある送迎風景が好ましい保育園です。</p> <p>●アートチャイルドケア東戸塚の保育の方針</p> <p>アートチャイルドケア東戸塚は、企業理念、保育理念、保育目標・方針に沿い、保育事業のコンセプトを「生きる力」に据え、「生きる力」の保育の実現に向けて「向きあう保育」を展開しています。生きる力とは、一人一人の成長に合わせて、“ふた葉”を保育者の援助により“りんごの実”に育てて行くことで、感動する心、たくさんの気付き、自分以外の人間の心に気付く思いやりの心や、忍耐力などを育成することをねらいとしています。</p> <p>この保育を推進するために、保育士はアートチャイルドケアの誓いを毎日唱和し、自らを戒めると共に心から子どもの成長を考えた保育を推進しています。また、クラス担任が取り組んでいるクラス別の食育とは別に、栄養士、調理師が中心となり、子どもたちが楽しめる「食育行事」の充実に取り組み、毎年、見直し・反省を基に次年度の計画につなげ、食育行事の充実を図っています。調査訪問時も雑祭りパーティーが開催されており、子ども達は笑顔で楽しんでいました。</p> |                                  |

## 【特に良いと思う点】

### 1. 「向き合う保育」の推進

アートチャイルドケア東戸塚では、「向き合う保育」を展開しています。「向き合う保育」とは、「保育士が子どもの目線に合わせ」⇒「お互いの気持ちに気付き」⇒「心を通い合わせる」⇒「信頼関係が築かれる」サイクルを循環し、実践することで実現させています。大人の都合で子どもたちを“向かせる”のではなく、大人自らがこのサイクルを心がけています。アートチャイルドケア東戸塚では、「向き合う保育」の1つとして、遊びを土台とした3つの柱を展開しています。3つの柱とは、遊びとして体操、リトミック、絵本を取り上げ、体操、リトミックでは、外部から体操教師・リトミック教師を招き、楽しく遊びながら『知育』『体育』『愛情』『礼節』『集中力』『バランス力』『情操』を育成しています。絵本では、読み聞かせにより『愛情』『知育』『情操』を育成します。これらを遊びに取り入れることで、人間形成への重要な幼児期の感性を育てています。年齢や発達状況に応じて体操教室を実施し、月2回、体操教師により運動能力を高める環境作りを行っています。さらに、体操教師が行う子どもの補助の仕方等から職員も体操の指導の方法について学ぶ機会としています。

### 2. 本部機能の活用と、統一された保育活動の展開

アートチャイルドケア東戸塚を初めとしたアートチャイルドケア全園では、本部と園が一貫して目標を定めた保育活動を推進し、職員のレベルアップにも力を注いでいます。保育士の統一した活動を促すために、マニュアル・書式等は本部で一括して取りまとめ、新入社員の教育は本部中心に実施し、新規加入職員のOJT教育等へのアプローチに関しては全園統一のマニュアル・書式等を活用して推進しています。そのため、入職した保育士は経験値に差異のない標準化を図った保育にあたることができ、さらに、新園においても他園と同様に目標に逸早く取り組んでいます。本部機能の活用を実践し、毎日、アートチャイルドケアの誓いを唱和して共通認識を図り、統一されたベクトルの合った保育活動が推進できています。アートチャイルドケア東戸塚独自の取り組みでは、遊びと行事に力を入れて取り組み、派遣職員も正規職員と共に行事を一緒に取り組むことで、アートチャイルドケア東戸塚の一体感を創り上げ、活気ある活動が展開できています。

## 【さらなる期待がされる点】

### 1. さらなる、本部機能の活用と統一された保育活動の展開

アートチャイルドケアの保育園では本部、園が一貫して「生きる力を伸ばす保育」、「遊びを土台とした向き合う保育」を推進し、職員は本部の作成したマニュアル・書式等を活用した保育の展開が図られています。開設から安定時期までの段階では早期展開に効果があったと思われませんが、「生きる力を伸ばす保育」、「遊びを土台とした向き合う保育」や、さらには3つの柱の遊びから次のステップの展開が大きく期待できます。1つひとつが大きな発展性を秘めている大きな命題です。現状に満足せずにバージョンアップに努められ、それぞれの次のステップが展開されることを期待しています。また、保育事業の特徴として、「生きる力」「向き合う保育」「遊びを土台とした向き合う保育の3つの柱」の構想ができていますが、これらの構想が生かされてない感が否めませんので、園の活動を「構想」に重ね、より園の活動の表現の仕方、内容を分かりやすく伝え、目指す姿を示していく工夫が望まれます。

## 評価領域ごとの特記事項

●保育理念や基本方針は、子どもや保護者にとって必要とされ、子どもの最善の利益を考えて策定され、子どもにとって望ましいものとなっています。玄関、職員室に企業理念、保育方針を掲示し、「アートチャイルドケアの誓い」を職員会議の前に唱和しています。職員の理解については、派遣保育士も多いことも踏まえ、クラスの正規職員の指導と共に、派遣契約時に企業理念、保育方針を順守の基、契約および更改を行い、理念・方針の統一を図っています。

## 1.人権の尊重

●個人情報の取り扱いや守秘義務については、入職時に研修を受け、誓約書を提出しています。個人情報の管理・扱いについては「個人情報と守秘義務について」のマニュアルを整え、職員会議で定義・目的について再確認しています。ボランティアや実習生にも事前にオリエンテーションで周知徹底を図り、誓約書を提出してもらっています。保護者に対しては、年度初めに個人情報の取り扱い掲載範囲（肖像権等）の確認を行い、契約時に承諾書もらっています。個人情報が記載されている文書・記録は、施錠できる場所に保管、管理しています。

●性差に関する配慮では、全園児が平等に活動できるよう活動内容を考慮し、遊びや行事の役割、持ち物や服装での区別、順番、グループ分けや整列も性別で分けすることはしていません。子どもや保護者に対して、父親・母親の役割を固定的に捉えた話し方や表現をしないようにしています。必要に応じて、職員会議や昼礼で性差について話し合いを持つつもりでいます。

## 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

●保育課程は、本部で作成した内容をベースに基本方針を踏まえ、子どもの最善の利益を第一義とし、子どもの成長の様子、家庭の状況、地域の実態、周囲の環境を考慮して立案しています。保育課程の作成については、全職員で年間指導計画の反省、見直しを踏まえ、全職員の意向を反映して作成しています。保護者に対しては、入園のしおりに保育理念・目標・方針を記載し、入園説明会や保護者会で説明しています。保育課程に基づき、年齢ごとに指導計画を策定し、期ごと、月案・週案・日案の活動計画を作成しています。子どもに対しては、計画に沿いクラスごとにテーマを設定し、わかりやすく伝えています。

●新入児受け入れの際は、短縮保育（慣らし保育）を実施し、新入園提出書類に応じて個々に進め、保護者の就労状況を考慮し、子どもが新しい環境に慣れ、安心感をもって過ごせるよう柔軟な対応に努めています。0歳、1歳の新入園児に対しては、保育士の集団担当制としていますが、子どもが好む保育士を尊重し、近くにして安心を提供しています。保護者への連絡は、0歳～2歳児は連絡ノートを活用して連絡を密にし、降園時にも口頭で子どもの様子を伝えています。

●0歳～2歳児は個別指導計画を策定し、各クラスの担当でミーティングを行い、子ども一人一人の発達状況に応じた保育目標を作成し、成長を記録しています。幼児において特別な課題がある場合にも個別指導計画を作成し、乳・幼児会議にて子どもの発達状況を話し合い、必要に応じて保護者面談、横浜市戸塚地域療育センターと情報共有を図りながら見直しを行っています。気になる子どもについては、個人記録に記録を残しています。個別指導計画の作成・見直しについては、重要部分を保護者に説明し、共有および連携を図り、協力（トイレトレーニングのタイミング、アレルギーに係わる事項等）を促しています。

●散歩を通して、日常的に地域の方と挨拶や会話を交わしています。園外活動では、毎年、芋掘りに行っていますが、今年度は、お芋掘り等の場所が確保できず、代わりに、年長児は近隣の酪農の牛舎を見学に行きました。また、近

|                             |  |
|-----------------------------|--|
|                             | <p>隣の保育園と定期的な交流を行い、小学校との交流等も行い、地域の子どもと触れ合っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●異年齢同士のかかわりについては、オープン保育により日常的に交流があり、一緒に散歩に行ったり、朝・夕は合同保育を実施しています。保育士は常に、温かい態度、適切な言葉遣いで子どもに接し、信頼関係の構築に努めています。</li> <li>●保護者の保育参加・参観については、年度初めに年間行事予定表を配布し、保護者が予定を立てやすいように配慮しています。懇談会の内容は議事録にし、各クラスで配布を行い、保育参加や懇談会に出席できなかった保護者に対しては、資料を渡してフォローしています。</li> </ul>  |
| <p>3. サービスマネジメントシステムの確立</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●障害児保育のための環境整備では、建物はバリアフリー対応を整え、玄関前はスロープを整備し、障害者用トイレも備えています。専門機関との連携では、保護者の同意の下、戸塚区福祉保健センターや横浜市戸塚地域療育センター、児童相談所、医療機関等に相談、助言や情報が得られる体制があります。障害児保育については、専門のアドバイザーと連携を図り、職員会議等で情報を共有し、かかわり方に配慮しながら進め、必要に応じて絵カード等を作成して活用し、担当保育士間で話し合いは確立できています。また、パート職員等へも共通理解の下、サポートにあたっています。職員は、障害児保育について研修会に参加し、受講後は研修内容を職員間で共有し、保育に反映させています。</li> <li>●虐待の定義については、虐待対応のマニュアルを整備し、全職員に周知し、虐待防止に関する研修等に参加して研鑽しています。虐待防止・早期発見については、外部研修の参加や園内研修で虐待について話し合い、意識を高め、着替え時には観察をしっかりと行っています。また、“何となく感じる”を大切に、保護者の生活環境の変化を把握し、日々、子どもの様子に注意を払うようにし、関係機関（戸塚区の保健師、児童相談所）に相談できる体制を整えています。さらに、家庭支援の必要な保護者とは信頼関係を築き、必要な支援を行い、記録を残しています。アートチャイルドケアの保育園ではオレンジリボン運動を推進し、オレンジリボンマークを名刺に刷り込んで啓蒙に努めています。看護師は看護師会議において研修に努めています。</li> <li>●アレルギー疾患のある子どもの除去食対応では、医師の診断書を提出してもらい、適切な対応を行っています。職員に対して、アレルギー疾患についての必要な知識や情報について周知し、職員会議や給食会議で徹底するようにしています。今年度、対象児は19%であり、アレルギー児の保護者面談を行い、個人用メニューを作成し、保護者と相談・連携の基、除去食を提供しています。給食時は除去食対応マニュアルに沿い、専用トレイ、別食器、名札等を使用し、誤配膳、誤食がないよう徹底し、別布巾で対応しています。園では、エピペンを預かり、対応できる体制を整えています。</li> <li>●文化が異なる子どもへの対応については、文化や生活習慣、考え方の違いを尊重し、子どもたちに外国籍の在籍児を通じてその国の文化について伝え、自然に身近に他国の文化に触れられる環境作りを行っています。外国籍に係わる保護者については、現状問題ありませんが、意思疎通が困難な場合は通訳の活</li> </ul> |

|                         |  |
|-------------------------|--|
|                         | <p>用等、対応策を整えています。</p> <p>●保護者からの苦情などに関して、入園のしおりに、苦情・相談の窓口担当者、本社相談窓口フリーダイヤル、戸塚区役所相談窓口を明示し、玄関に第三者委員の氏名を掲示しています。また、要望や意見等を聞く機会として、行事後や年度末（CS アンケート）に保護者へアンケートを実施し、利用者満足に取り組んでいます。意見を表明するのが困難な園児や保護者に対しては、保育士等が声かけを行い、相談しやすい雰囲気作りをしています。</p>   |
| <p>4.地域との交流・連携</p>      | <p>●地域団体との交流では、戸塚区の園長会議、幼保小連絡会、幼保小連絡会年長児担当者連絡会等で地域のニーズを把握しながら活動を行っています。また、必要に応じて、関係機関や地域の保育園との検討会、研究会に参加し、近隣の小規模保育園と連携を図り、地域のニーズについて話し合っています。園の建物のオーナーは第三者委員でもあり、地域の情報等を入手し、七夕では笹を提供してもらう等、交流を図っています。</p> <p>●地域への園の理解促進のための取り組みとして、運動会では地域の小学校の体育館を借用し、卒園児や地域の方を招待し、地域の親子に園庭開放のお知らせや、小学校、小規模保育園との交流等で、園の取り組みや子どもの様子を見てもらえる機会を設けています。また、幼保小との交流や、近隣の保育園（14 園）との交流会で年長児がドッチボール大会に参加する等、定期的に交流を持っています。近隣の方とは日常的に散歩等でコミュニケーションを取っています。</p> <p>●ボランティアの受け入れマニュアルを整え、職員に周知しています。ボランティアの受け入れ実績では、留学生のボランティアや、シルバーセンターから有償ボランティア（駐車誘導、園内の清掃等）を受け入れており、受け入れ担当は園長とし、受け入れ時に園の基本方針や活動内容を説明し、守秘義務等について伝え、理解を促しています。ボランティアの受け入れでは記録を残し、感想や意見を聞く機会を設け、運営に生かせるようにしています。</p> |
| <p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p> | <p>●職員の守るべき法・規範・倫理等は、業務マニュアル、就業規則、社内通達等で周知徹底し、職員は守るべき倫理を遵守しています。経営、運営状況等の情報は、法人の決算報告書、戸塚市役所へ提出する事業計画・事業報告で公表し、ホームページにも開示しています。リスクマネジメントでは、会議で他施設の事例等について「事故事例検討ワーク」を実施・検証し、職員は守るべき規範について再確認し、取り組んでいます。</p> <p>●環境整備では、分別、ゴミの減量を心がけ、削減できる資源は積極的に削減していくよう実施しています。分別は子どもを交えて取り組み、節電を心がけ、グリーンカーテンの実施等で省エネに努めています。また、保育では廃材を使用した活動を行う等、リサイクルの意識を培うよう努めています。園行事の夏祭りではゴミのリサイクルのコーナーを設け、横浜市環境資源課担当者、「ヨコハマ3R夢」マスコット、イーちゃんに来園を依頼し、子ども、保護者を交えて省エネの意識を促しました。</p> <p>●中・長期的事業の方向性を定める計画は、3か年中期計画が平成29年9月を</p>   |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | <p>最終月とし、計画の反省と次期3カ年中期計画立案を実施する予定になっていません。法人に「ベストパートナー委員会」があり、「ゆりかごから墓場まで」を目指して体制作りに取り組んでいます。園長は、人材育成に関する中・長期の体質改善計画を立案し、体操・リトミック・絵本の推進に関して、サービスプロセスの新たな仕組みを常に検討しています。また、社会の情報やニーズに目を向け、保育園として最善のサービスを提供して行けるように幹部職員を計画的に育成し、職員の役割分担の比重を増やす等の取り組みも行っていきます。専門アドバイザーのアドバイスや、外部講師（英語、体操）のアドバイスを得て、より良い園運営に生かしています。</p>  |
| <p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p> | <p>●必要な人材の採用については、法人本部の人材採用計画に基づいて採用を実施し、地域に特化した就職説明会も行い、人材を確保しています。園では、加配要員の手配や非常勤保育士の補充を行っています。人材育成については、経験年数別研修体制を構築し、新卒者は1人に対して教育係（メンターノ）が付いてOJTを行い、早期育成を図っています。また、法人系列他園の良い点を見て学ぶBML（ベンチマークラーニング）も実施し育成に力を入れています。正規職員は人事考課制度があり、各職員の目標を設定し、期末に園長と面談を行い、保育の振り返り、達成状況等を確認して翌年度の目標につなげ、資質向上を図っています。</p> <p>●アートチャイルドケア東戸塚では、人事考課および横浜市保育士の自己評価票を参考にして職員の自己評価を行い、保育園の自己評価については、横浜市保育所の自己評価票を参考に評価を実施しています。年2回の人事考課、毎月の月案で日々の保育を振り返り、次の課題を抽出し、職員会議で各クラスの振り返りを行い、次月の保育に生かしています。様々な保育事例、良いサービス事例を職員会議、勉強会、ケース会議等で話し合い、職員の役割分担により、きめ細やかなサービスを目指しています。また、外部からの技術指導では、英語遊び、リトミック、図書館の司書による読み聞かせ等を導入しています。</p> <p>●人事考課の基準に、役割、期待水準が自己評価票に明文化し、経験年数別に研修体制を確立させています。園の業務は、役割分担、クラス担当を決め、可能な限り権限を委譲し、業務中に突発的な事態が発生した場合は職員が自主的に判断し、行動できるよう指導しています。自主判断が困難で確認すべき事柄に関しては園長、主任の判断を仰いでいます。会議等ではどの職員でも発言できる場を設け、意見交換を図り、課題を共有し、積極的に運営に参加するように促しています。法人では「ベストパートナー制度」があり、組織を越えて提案ができる体制が整備されています。園長は、派遣職員や非常勤職員等の勤務形態に捉われず、経験値を考慮しながら相互の研鑽や、保護者対応にあたるよう指導しています。</p> |