

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	アスク長後保育園
経営主体(法人等)	株式会社 日本保育サービス
対象サービス	保育所
事業所住所等	〒252-0802 藤沢市高倉672-4
設立年月日	平成29年4月1日
評価実施期間	平成29年8月 ～ 平成30年3月
公表年月	平成30年8月
評価機関名	株式会社 R-CORPORATION
評価項目	県社協版
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>●【アスク長後保育園の立地・概要】</p> <p>アスク長後保育園は、小田急線長後駅の東方向に位置し、駅から徒歩5分程度の住宅地にあります。地理的には藤沢街道沿いで、長後街道まで500m弱、東西と南北の幹線が交差する地域で、藤沢市北部の交通の要衝の地域です。長後は小田急線の通過と湘南台偏重が顕著となり、湘南台駅周辺の都市計画も進み、東京、横浜とのアクセスがとても便利になり、ベッドタウンとして注目されていますが、都市化の進んだ湘南台に比べて長後は街道沿いの昔懐かしい風景も残り、静かで、便利な（湘南台へ1駅、藤沢へ5駅）街として住みやすい環境が整っています。</p> <p>アスク長後保育園は、株式会社日本保育サービス（以下、法人という）の経営であり、平成29年4月に認可保育園として開設され、1年目の新しい園です。法人本社は名古屋に拠点を置き、北海道から沖縄まで全国13都道府県に保育園事業を始め、クラブ事業等、262施設を運営しています。社是は「子どもたちの笑顔のために」とし、保育理念は、「1.自ら伸びようとする力」、「2.後伸びする力」、「3.五感で感じる保育」の3つを掲げ、保育を大きく推進しています。園舎はマンションの1階部分であり、2階以上はマンションの住宅部分となっています。園では、専門スタッフによる英語・リトミックや、体操教室、幼児保育プログラムを取り入れ、クッキング保育・食育等にも力を入れ、楽しむ心、学ぶ楽しさを育むプログラムにより活力ある保育が行われています。</p>	
<p>●【アスク長後保育園の保育の方針】</p> <p>アスク長後保育園では、法人系列全園で展開する運営理念の、1.「セーフティ（安全）&セキュリティ（安心）を第一に」、2.「お子様にとっていつまでも思い出に残る保育を」、3.「利用者（お子様・保護者ともに）のニーズにあった保育サービスを提供」、4.「職員が楽しく働けること」を基に、アスク長後保育園の運営方針として、①「セーフティ（安全）&セキュリティ（安心）を第一に」、②「いつまでも思い出に残る施設であること」、③「本当に求められる施設でありたい」とし、基本方針では、①「子どもの「自ら伸びようとする力」、「後伸びする力」を育てる保育を」、②「子どもの感受性や好奇心を自然な形で伸ばす「五感で感じる保育」の充実を」に置き、園目標では、『誰にでも優しく素直な子』、『強く正しく頑張る子』、『よく食べよく笑い元気な子』を掲げて保育を推進しています。特に、「安全・安心」、「自ら伸びようとする力」、「後伸びする力」、「五感で感じる保育」をキーワードとして捉え、子ども・保護者に、“思い出に残る保育、保育園”を目指して日々、取り組んでいます。法人には保育園の運営の他、系列会社として㈱シェイキャスト（以下、シェイキャストとする）があり、シェイキャストより英語・リトミック・体操の専門スタッフが講師として巡回してサポートを行い、食農活動においても法人東京支社の食農職員による指導を受け、保育内容に厚みを増しています。</p>	

《優れている点》

1. 【保育園業務マニュアルに沿って標準化された安定した保育】

法人では、完成度の高い全園共通の「保育園業務マニュアル」を完備し、新園の軌道、全園の標準化を図り、マニュアルの基、園長の個性を生かし、地域性を加味した園作りが行われています。また、子どもの育み、新人職員の育成、パート職員の教育、保護者への対応等、マニュアルに沿ってアスク保育園の特色と共に均一を図っています。アスク保育園は、「保育園業務マニュアル」と適材適所に優秀な園長の配置体制の基、保育の質、統一性を保ち、安定した保育を展開しています。

2. 【子どもの「楽しみ、学ぶ」保育プログラムを活用した育み】

アスク保育園では、専門スタッフに（同法人系列会社の「ジェイキャスト」に所属）による多様なプログラムを準備し、3つの基本的なプログラムに幼児教育プログラムを加え、子どもの生きる力・伸びる力を育てています。基本的なプログラムでは、外国人講師によるネイティブな英語プログラム、脳を支配する感覚や、神経機能を中心に敏捷性・均衡性を養い体力増強を図る体操プログラム、音楽を通じたコミュニケーション、表現を楽しむリトミックプログラムを実施しています。楽しむ心・学ぶ楽しさに趣きを置き、さらに体力的、知的、感覚的を養い、豊かな保育を実践しています。幼児教育プログラムは、絵本を中心に園と家庭で連動した知育プログラムとワークプログラムにより、総合的スキルを身に付け、子どもに学ぶ楽しさとスキルを提供しています。

3. 【食育活動の取り組み】

アスク長後保育園では、食育に力を入れています。アスク保育園は各園とも食育に力を入れています。アスク長後保育園は開設して1年に満たない園であり、マンションの一角を園舎としている環境下で上手く工夫して食育力を育てている点は評価される点です。アスク長後保育園での食育活動は、1ヶ月に1回クッキングを行い、野菜の勉強をするベジリング、食農職員に指導を受けてプランターで野菜栽培を行い、栄養士が保育室に食材を持ち込んで子どもたちの前で食材を切って見せ、本物に触れる機会や、子どもたちで育てた野菜を調理して食す等、子どもたちは食育の活動を通して、職員の援助・工夫も相乗して野菜は嫌いだけれどお友達と一緒に栽培し、自分で調理した野菜は食べる、という取り組みから好き嫌いがなくなってきています。また、園の努力により地域の畑での芋掘りの機会も得られるようになり、スーパー等で売られているものではわからないことを実際に子どもたちの目で見て体験することで子どもたちの記憶に刻まれ、土の中から次々に出てくる不思議から他の野菜への興味の範囲が広がり、さらなる食への関心や食育への取り組みに期待されます。

《工夫を要する点》

1. 【保護者とのコミュニケーションのOA化について】

法人では、セキュリティ及び保護者への情報提示として各種のOAシステムの導入を進めています。既に導入済なのは、クラウド型の園児管理システム「パステルApps」であり、保育士の仕事の効率化を図り、保護者と協働で保育をできるように活用しています。さらに、導入を順次進められているのが連絡帳サービスの「hugnote」であり、感染症発生等の情報発信や、園やクラスごとのお知らせも可能になり、情報化時代に毎日の連絡をデジタル化する点は素晴らしい取り組みと思いますが、OAに強い保護者ばかりではない点やアナログでのフォローも考慮しながら、保護者への丁寧な説明等が望まれると共に、今後の取り組みに期待しています。

2. 【更なる職員の質の向上に向けて】

評価調査の時間内で、職員一人ひとりの資質、全職員の資質を把握することは限りがありますが、職員聴き取りインタビューでは、保育士は保育に対して真っ直ぐな姿勢で取り組み、栄養士は意欲的に食育等に取り組んでいる点は高く評価されます。園長も職員とコミュニケーションを図り、主任が円滑にサポートして園作りにあたっていることが確認できました。但し、限られた保育士の人数による保育環境は、保育士一人ひとりがさらなる保育技術を身に付け、チームのコミュニケーション・連携の強化が望まれます。これから期待される新園ではありますが、職員一人ひとりのスキルアップに力を注ぎ、より一層の向上に向けた取り組みに期待しています。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- 人権の尊重については、法人本部で作成された保育園業務マニュアルに、接遇・対応に関して明示し、入職1、2年目は業務マニュアルに沿って法人東京支社で研修を受けています。職員は、子どもたちの規範となるよう言葉や動作を意識して保育に当たっています。挨拶は率先垂範を行い、保護者・子どもの話は気持ちに寄り添い、親身になって聴くよう努めています。
- 性差、国籍等による差別禁止については、保育園業務マニュアルに規定し、定期的に確認及び、職員会議等で話し合う機会を持ち、共通認識を図っています。また、男女による色分けは行わず、外国籍の子どもの出身国の食文化を話し合い、食事形態の違いについては、可能な範囲の中で配慮する等、アスク長後保育園では、該当する国の特性に合わせた保育に努めています。また、社内研修も実施し、性差や国籍等による差別の知識を深めています。トイレ使用については、必要に応じて男女の区別を行うようにしています。
- 個人情報に関しては、保育園業務マニュアルに明示し、全職員に周知徹底しています。プライバシー保護については、定期的にプライバシーに関する取り扱いについて話し合い、共通認識を図っています。園の情報、個人情報に関する書類は、事務所の施錠できる棚に保管し、園長もしくは主任に許可を得た上で、必要に応じて持ち出しを可能とし、必ず元の位置に戻すことを徹底しています。また、園だより等にフルネームを記載しない、ホームページやSNSに掲載する際には、入園時に了承を得た子どもに限定しています。個人面談等は、プライバシーを確保するよう別室で行っています。実習生については、守秘義務に対する誓約書を書いて提出を受けています。

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

- 紙芝居や絵本の読み聞かせについては、保育士が抑揚を入れながら読み聞かせを行い、豊かな言葉のやりとりや言葉のリズムの楽しさを感じられるよう援助しています。日常保育を通して、子どもの成長に「言葉」の大切さを重視し、保育士は子どもの話を最後まで丁寧に聴くことにより、子どもが話し・伝えることに自信を持ち、言葉のやり取りや会話の楽しみにつなげています。また、他者と心を通わせる第一歩として挨拶の言葉を大切にし、人間関係作りの基礎力を育み、コミュニケーションができる習慣を養っています。発表会に好きな絵本を活用したり、繰り返し子どもの気に入った好きな言葉を用いるように工夫しています。
- 園では、法人系列のジェイキャストから専門講師を招き、リトミック、体操、音楽語等、定期的にエクササイズ、リズム、歌を取り入れています。専任講師によるカリキュラムは、子どもに思考の多様性を育てています。保育士もリトミックに参加し、自らも学び、自分の保育に取り入れています。表現できることは子どもたちにとって大きな喜びですが、子どもが参加したくない時には参加しない自由もあります。
- 栽培活動では、法人東京支社の食農職員から夏野菜や花を植える時期、土の作り方等の指導を受け、園庭で野菜の栽培を行い、子どもたちは関心を持って成長を観察し、収穫した野菜は調理体験等につなげる等、自然、食への興味・関心につなげています。四季折々の野菜の栽培を通して食育に力を入れ、収穫した野菜を使用してクッキング保育を行っています。子どもたちで苗から育て、成長の経過を観察することで、収穫の時期を知り、自分たちで育て上げた野菜を食すまでの過程を経験し、そして、新鮮な野菜を味わい、自然に野菜等の苦手意識がなくなるよう、栽培と食育のつながりを大切に取組んでいます。子どもが、苦手な食べ物を食べられた時には十分に褒めるようにし、子どもの自信につなげています。
- 外国籍の子どもの場合の生活習慣や宗教的な理由による食事対応もアレルギー児と同様に対応しています。アスク長後保育園では、外国籍の子どもの国の食文化について話し合い、食事形態の違いについては、おかゆや、きざみ食等、可能な範

	<p>囲の中で、国の生活習慣や宗教的な理由にも配慮しながら食事を提供しています。</p> <p>●アレルギー等、食事に関しては、栄養士との面談を行っています。入園に先立ってアレルギーの食材について家族と面談し、また、アレルゲンの解除についても面談を行っています。離乳食については、園と家庭と連携して、個別に担任、調理、保護者と面談、相談の上、一人ひとりの様子に応じて個別に対応し、家庭と一緒に離乳食を進めています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>●苦情解決システムは、保育園業務マニュアルに沿って、苦情解決責任者、担当者、第三者委員、苦情相談窓口を明示し、苦情受付体制を整えています。苦情解決等の公示に関しては、入園の案内に記載し、保護者の目に付くよう、園の入り口に苦情解決体制、第三者委員の連絡先等を掲示して周知しています。また、苦情等のアンケートボックスを設置し、保護者がいつでも意見を言える体制を整えています。</p> <p>●第三者委員は、業務マニュアルに沿って民生委員を設置し、氏名・連絡先を事務所内に掲示しています。また、園が開設して1年未満ですが、打合せを着実に1回ずつ実施しています。また、第三者委員にも避難訓練や行事の案内をする等、交流を図り、連携しています。危機管理等の対応に関しては、法人の東京支社で、弁護士を含むコンプライアンス委員会を設置しています。園の体質改善については、第三者評価を通して、改善点等を明確にして行く予定です。</p> <p>●感染症（季節的）予防については、「感染症マニュアル」、「保育室衛生マニュアル」内に季節的な感染症の予防・予測するための情報収集・提供の方法、嘔吐処理や消毒方法等の記載があり、職員に周知しています。嘔吐処理セットは、各クラスとトイレに設置しています。保健日誌には、ケガ対応の経過記録があり、「アクシデント・レポート」にも記載しています。園では年1回、流行性感冒等の流行前に園内研修を実施し、嘔吐処理方法を習得しています。園内で感染症が発症した場合は、病名、人数等を保育日誌に記録し、保護者へも発生状況を事務所前掲示板等で周知し、ほげんだより、感染症情報システム（サーベランス）で知らせています。</p> <p>●火災や震災等発生時の避難方法及び内外への連絡方法については、保育園業務マニュアルに明文化し、年間行事計画により、毎月、様々な災害等を想定した避難訓練を実施し、訓練後は昼礼で避難方法の結果について話し合い、消防訓練実行表に残し、危機管理に備えています。災害時の連絡は、災害伝言ダイヤル「171」を利用し、火災発生時は火災報知器の押下、119番通報を行い、不審者対応訓練については、年1回訓練を実施しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>●地域の子育て支援事業については、開設から1年未満なので系統立った子育て支援事業計画はこれからですが、園の見学希望者の受け入れ時にアンケートを取り、折に触れて子育て相談も行っています。園行事の夏祭りでは、案内を近隣に配布して参加を呼びかけました。地域の方との交流も徐々に深まりつつあり、お雛様のセット等を寄付していただいています。今後の地域の支援についてはリーダー会議で話し合いを行い、来年度以降は一時保育を行っていく予定です。芋掘り等の園外活動についても、紹介の下、地元の方の協力が得られ、進めています。ハロウィンの時には地元のJA（農協）の方の協力を得て4歳、5歳児にお菓子を渡してもらいました。園長は幼保小中連帯会にも参加し、地域の福祉ニーズの情報収集を行っています。</p> <p>●戸外遊びや、散歩では、体で季節の風を感じ、目で草花、木の実などを見ることで興味を示し、好奇心を養い、絵本や図鑑を使って調べ、興味・関心が持てるようにしています。園として自然に出会えるように配慮し、新しい発見を子どもと一緒に喜んでいます。</p> <p>●園では、地域子育て支援活動として、園舎の外に設けた掲示板に園行事を掲載し、地域の親子に案内しています。また、園行事に参加を促し、地域の子育て親子と園児との触れ合いや、子育てをする母親同士の交流、悩み相談等を実施し、地域の子</p>

	<p>育てを支援しています。地域の子育て親子に向けて、毎週火曜日に園庭開放を実施し、子育てをする母親同士の交流、悩み相談の一環を行っています。また、園庭開放での来園者を中心とした、育児相談に応じ、子どもの成長段階の問題や離乳食等、具体的な育児に関して相談に応じ、園の理解にもつなげています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●アスク長後保育園では、中・長期計画を策定し、計画に沿って年間事業計画、年間指導計画を作成しています。年間指導計画に基づいて各クラスの年間指導計画を立案し、月次、期ごと反省、見直しを行い、年間でも見直しを行う予定です。見直しは週案で毎週行っています。園外活動の様子等についても写真を掲示して保護者に伝えています。園の運営、事業内容については、保育所の自己評価等を目指し、定期的に第三者評価の受審を予定し、評価結果に基づいて保育課程の反省と改善につなげています。 ●園の情報は、パンフレットを設置し、玄関に園目標・保育課程を掲示し、園行事・園情報等を告知して情報提供を行い、ホームページやブログでも、園の方針、園生活の様子を掲載し、園の理解を促しています。 ●保育参観・保育参加については、年間計画に掲載し、在園児、新入园児の保護者に配付し、事前に園だよりに保育参観・保育参加の情報をお知らせし、別途、手紙を添付して参加・不参加を確認しています。保護者に対して、年度初めに年間計画を配付し、予定が立てられるよう配慮して参加を促しています。0歳～2歳児は保育参観、幼児は保育参加とし、保育日程の為の内容をレジュメにまとめています。年2回の保育参観、参加期間は、基本的にいつでも受け入れることを伝えています。 ●地域情報の収集については、藤沢市保育課からの情報、藤沢市保育園延長会議、アスク保育園延長会議、藤沢市幼保小連絡会議などで地域の情報を集め本部の園長会議で話しています。また、リーダー会議にも提示し、資料として活用出来る体制も整えています。 ●厚生労働省による保育士の処遇改善等の問題についてはエリアで組織再編の検討、新規に副主任等の階層の検討などを、全社の方針決定のみでなくエリアでも検討しています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●保育理念・方針については、玄関の入り口に掲示し、常に目に付くように周知しています。保育理念・運営方針は、入社時に入社研修で教育を受けて理解し、入社後も、年度初めと年度末に職員会議で周知しています。入社後は、保育園業務マニュアルに沿って保育を実践し、毎月のミーティングやリーダー会議等で常に確認を行い、「実際」と「保育」との照合を行っています。さらに、保育の取り組みの基本として、全職員に保育目標を示し、保育にあたるよう推進しています。 ●職員の教育・研修では、年間研修計画は法人系列全園対象の計画と、園内独自の研修を作成し、法人の東京支社の研修（自由研修・キャリアアップ研修・階層別研修棟）や、藤沢市の研修を計画的に受講し、必要に応じて外部研修にも参加して研鑽を図り、職員の資質向上に力を入れています。 ●研修計画書を事務所に掲示し、研修参加を促しています。職員が外部研修に参加した場合は、会議等で報告及び伝達研修を行い、知識の共有化を図っています。研修報告書はファイリングを行い、法人の東京支社にも提出し、職員はいつでも閲覧できるようにして保育に役立てています。 ●実習生の受け入れに関しては、実習生受け入れのマニュアルを備え、受け入れは園長を担当とし、事前にオリエンテーションを実施し、実習では保育指導を各クラスの担任が行い、保育を担う次世代の育成に努めています。 ●職員の満足度については、全国レベルでアンケートを行い、併せて年2回園長面接を行い、職員の意向把握に努めています。