

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	にじいろ保育園洋光台
経営主体(法人等)	株式会社 サクセスアカデミー
対象サービス	認可保育所
事業所住所等	〒235-0045 横浜市磯子区洋光台3-33-10
設立年月日	平成25年4月1日
評価実施期間	平成27年5月 ～ 平成28年2月
公表年月	平成28年3月
評価機関名	合同会社 評価市民・ネクスト
評価項目	横浜市版

総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等）

【施設の概要】

にじいろ保育園洋光台はJR京浜東北・根岸線「洋光台」駅から徒歩で8分ほどの、落ち着いた住宅街の中にあります。園の周辺は自然が豊かで、近くには広々とした公園が複数あります。

にじいろ保育園洋光台は2013年（平成25年）4月に株式会社サクセスアカデミーによって設立されました。運営法人は保育園・学童クラブ・児童館の運営、病院・事業所・大学内の保育委託サービス、保育施設運営のコンサルティングサービスなどを、首都圏を中心に幅広く展開しています。

鉄骨造り2階建ての園舎は日当たりが良く広々としています。園庭は広く、子どもたちがかけっこやドッジボール、泥遊びや水遊びを楽しむことができます。園の内・外にはたくさんの季節の花が飾られていて、子どもたちや保護者だけでなく道行く地域の人たちの目を楽しませています。

定員は70名(0歳児～5歳児)、開園時間は、平日は7時～20時、土曜日は7時～18時です。

保育理念は「のびやかに育て だいちの芽」、保育目標は「自然を愛し、心身ともに健やかな子ども」「自分で考え行動し、意欲と根気のある子ども」「『仲間』と関わり、人を思いやる子ども」「自己を表現できる子ども」です。

●特長・優れている点

【1】保育士に優しく受け止められ、子どもたちは園生活を楽しんでいます

保育士は子どもの気持ちに寄り添い、子どもの考えや思いを受け止めるように努めています。乳児は主担当保育士を決めて一人一人の子どもと丁寧にかかわり、子どもと愛着と依存の関係を築けるようにしています。保育士は、子どもの行動や発言を優しく受け止めて気持ちを引き出せるような声かけをし、子どもが自分の気持ちを素直に表現できるよう働きかけています。子どもの希望に沿うことが難しい場合にもすぐに否定するのではなく、分かりやすい言葉で理由を説明し子どもが納得できるようにしています。また、子どもが落ち着かない場面では、それぞれの子どもに合わせた環境設定を工夫し、一人一人の子どもが好きな活動に集中できるようにしています。このような働きかけの結果、子どもたちは自分の気持ちを表情やしぐさ、言葉で素直に表現しています。観察時にも保育士に抱きついたり、甘えてひざの上に乗ったりする姿が見られました。

遊びの場面での子どもたちは、落ち着いて絵を描いたり、ブロックで大きな作品を作ったり、友達とおしゃべりしながら人形遊びをしたりしています。晴れていれば毎日、園庭や公園で元気いっぱい身体を動かし、鬼ごっこなどのゲーム性のある遊びを楽しんでいます。また、チューリップの球根を植えて、毎日芽が出ているかを確かめたり、ドングリや落ち葉で遊んだり季節の自然とも親しんでいます。

このように子どもたちは、保育士に優しく見守られ、自分を素直に表し、園生活を過ごしています。

【2】園が目指す子ども中心の保育の実践に向け、研修に力を入れています

園が目指す子ども中心の保育を実践するために、園長は年度はじめの職員会議で保育理念や方針の徹底を図るとともに、具体的な年度の方針を明示し、職員が共有できるようにしています。月2回の職員会議やカリキュラム会議では、一人一人の子どもの様子について情報共有するとともに、自分たちの保育が方針に沿っているかを振り返っています。

また、比較的経験の短い保育士が多いこともあり、研修に力を入れています。職員は、経験やスキルに合わせた横浜市や磯子区の研修に積極的に参加しています。また、園内研修にも力を入れ、体育、運動遊び、わらべ歌、リズム遊びなど保育士が交代で講師を務め、得意な分野を教え合っています。保育理論や子どもへの接し方、緊急時対応、食物アレルギーなどの研修も行い、スキルアップと職員間での意識の統一を図っています。園内研修は多くの保育士が出席できるよう2部制で行い、研修後にはアンケートを取り、講師を務めた保育士が振り返りを行えるようにしています。

このように保育士は、目指す保育の実践に向け、自己研さんを重ねています。

【3】子育て支援「おはなし会」を開催するなど、地域との関係づくりに努めています

園は、運動会の前後には周辺にあいさつ文を配布する、園長が自治会の夏祭りに参加する、近隣小学校のスクールゾーン協議会の保護者と駐車に関する話し合いをし、園の様子を見学してもらうなど、地域との友好関係を築くための取り組みに力を入れています。また、「園だより」約150部を園の周辺の住宅にポスティングしています。

地域への子育て支援としては、育児支援担当保育士をおき、隔月に「おはなし会」を実施しています。1歳児以上と0歳児の2部形式となっていて、地域のボランティアによる1歳児以上対象の「おはなし会」には園児や地域の横浜保育室の子どもたちも参加し、交流しています。0歳児向けは予約制とし、保育士が読み聞かせや手遊びなどを行い、ゆったりとした時間の中で落ち着いて相談にのれるようにして、キャンセル待ちが出るほど人気となっています。

また、園児たちは、散歩で地域住民とあいつや会話を交わすだけでなく、地域の高齢福祉施設のお年寄りや読み聞かせの男性ボランティアと世代間交流を楽しんだり、5歳児が地域の保育園との年長児交流や幼保小交流会で小学生と交流したりし、生活の輪を広げています。

●改善や工夫が望まれる点

保護者とのコミュニケーションを深めるためのさらなる工夫が期待されます

朝夕の送迎時には、保育士が保護者とのコミュニケーションに努めるとともに、連絡帳や行事後のアンケートでも、保護者の要望や意見を聞いています。また、園だよりや懇談会、保育参加等を通し、園の取り組みが保護者に理解されるように努めています。

ただし、保護者アンケートにおいて、園の取り組みが必ずしも保護者に理解されていないと思われる意見が見られます。説明内容について職員間であらかじめ打ち合わせをし齟齬がないようにする、保護者の意見をよく聞いて職員間で検討し園の方針を保護者が納得できるように説明するなど、保護者とのコミュニケーションを深めるためのさらなる工夫が期待されます。

●今後の取り組みが期待される点

職員の自主性を引き出すための取り組みが期待されます

園長は方針を明示し、職員集団をリードしてきました。開園後3年を経て、職員は進む方向を共有しひたむきに保育にあたっています。

ただし、個々の保育士が自分の保育への思いを活発に話し合い、保育の現場で自主的に実践するまでには至っていません。今後園の運営をさらに良くするためには、園長が指示する形態から、保育士たちが自ら考えて実践する形態に変化させることが大切です。

職員の意見や提案を吸い上げるための仕組みを作り、保育士が主体的に責任をもって保育にあたるような取り組みを工夫することで、職員の自主性が引き出され、保育士のやりがいや自信につながることが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

<p>1.人権の尊重</p>	<p>○保育理念は「のびやかに育てだいの芽」、保育方針は「みとめ愛 みつめ愛 ひびき愛（信頼 安定 共感）」、「陽だまりのような保育園」、「地域と共に育つ保育園」、「子どもと共に輝いていける保育園」、保育目標は「自分を愛し、心身共に健やかな子ども」「自分で考え行動し、意欲と根気のある子ども」「『仲間』と関わり、人を思いやれる子ども」、「自己を表現できる子ども」で、子ども本人を尊重したものとなっています。保育理念・保育方針・保育目標を玄関・事務所・保育室に掲示するとともに、入社時研修で職員に周知しています。また、6月の職員会議で園長が説明しています。保育士は一人一人の子どもの人権を大切に保育にあたっています。</p> <p>○子どもに対して威圧的な言葉遣いや無視が行われないよう、保育ガイドを基に研修を行っています。また、疑問に思ったことを職員同士がきちんと伝えることができるよう研修しています。子どもに対してせかしたり強制したりせず、静かで穏やかで、わかりやすい話し方を心がけています。</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>○保育課程は子どもの発達過程に沿って子どもを中心に作成され、子どもの最善の利益を第一義にしています。保育士は、子どもの様子を観察し、態度や表情、しぐさなどから子どもの意思をくみ取り、子どもの意見や要望を丁寧に引き出しています。</p> <p>○指導計画は、クラス担任が作成し、カリキュラム会議で共有しています。トイレトレーニング、離乳食の進み具合、箸の導入などについては、保護者の意向を確認し計画に反映しています。毎月のカリキュラム会議で一人一人の子どもの発達状態について検討し、目標・計画の見直しをしています。</p> <p>○おもちゃや教材は子どもの目線に合わせた棚の中に種類別に箱やかごに入れてあり、子どもが自由に選んで取り出して遊べるようになっています。乳児には音が出たり、つかみやすいおもちゃや絵本、幼児には人形、ブロック、キッチンなど年齢や発達に合わせたおもちゃを用意しています。</p> <p>○一人一人の排泄のリズムを捉えています。幼児クラスはプログラムの合間にトイレへの声かけを行っています。トイレに座り排泄できるようになり、オムツが濡れることが少なくなってきたら保護者に相談をして、トイレトレーニングを開始する目安にしています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>○マニュアルの中に健康管理の項目があり、それに基づき担任・看護師を中心として、子ども一人一人の健康状態を把握しています。園での子どもの健康状態は送迎時に保護者に伝えています。</p> <p>○感染症対応マニュアルがあり、園内で発症者が生じたときは、その日のうちに感染症についての情報を写真付きで園内に掲示し、保護者に周知しています。園長、看護師は近隣での感染症情報があるときには、速やかに職員に伝えるとともに職員会議やミーティングなどで園内で流行が起こらないよう話し合っています。</p> <p>○年に一度大災害を想定した園児の引き渡し訓練を行っています。子どもの事故・けがに際しては、マニュアルに沿って保護者や救急機関とすぐ連絡がとれ</p>

	<p>る体制が確立しています。自治会・地域ケアプラザ・磯子警察署・消防署などから不審者情報を得ることができ、不審者侵入への対応訓練を行っています。</p> <p>○苦情解決マニュアル、危機管理マニュアル、安全管理マニュアル、避難訓練マニュアルなど各種のマニュアルがあり、全職員に周知されています。</p> <p>○外国籍の子どもに対しては、国籍が同じ子どもに通訳を頼んだり、保育士が英語で問いかけて確認したりしています。保護者に対しては、ゆっくりと身振りも交えて話しかけたり、入園時面接では通訳ボランティアを頼むなどしています。</p> <p>○「虐待対応マニュアル」があり、入社時の法人研修で周知しています。また、児童虐待に関する園内研修を実施するほか、磯子区や横浜市の外部研修にも参加しています。疑わしい場合や見守りが必要な場合には、磯子区役所や横浜市南部児童相談所と連携しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>○育児支援担当保育士をおき、隔月に子育て支援「おはなし会」を実施しています。園児や地域の横浜保育室の子どもたちも参加し交流しています。育児相談はいつでも受け付けていて、その旨を園の掲示板で知らせています。育児相談や「おはなし会」の出席者、見学者などから子育て支援ニーズを把握しています。</p> <p>○保育士の園舎周りの清掃、地域住民の運動会への招待、園長の自治会の夏祭りへの参加など、地域との友好関係を築くための取り組みに力を入れています。</p> <p>○ボランティア受け入れのためのマニュアルがあり、それに基づきボランティアに園の方針や子どもへの配慮について説明しています。近隣中学生のボランティア体験のほか、おはなし会、NPO法人からのサクスの演奏などのボランティアを受け入れています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>○保育理念、保育方針等は、各種会議や面談等で継続的に園長が説明しています。守るべき法・規範・倫理等については、入社時のコンプライアンス研修で周知しています。また、保育ガイドには「子どもの人権」「望ましい保育士の資質」等が詳細に記してあります。主任は、園長が提示する運営方針を具体的な保育作業として各クラスの担任が実践できるよう、必要に応じて調整やフォローを行っています。</p> <p>○園長が保育園の運営に関する情報を収集し、重要な情報は運営法人園長会で討議し重要課題として設定されています。</p> <p>○運営法人は、主任等の研修を通して幹部職員の育成をしています。園では、園内研修を通してリーダー等の育成をしています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>○マニュアルに各役職の役割や期待水準が記載されています。マニュアルは非常勤も含めた職員全員に配布しています。月間予定等は年度の保育方針をもとに作成しており、それに対して振り返りを行っています。人材育成計画は、保育士の年次や担任・主任といった役職を考慮して策定しています。</p>

○職員はチャレンジ共有シートを使って毎年の目標を定め、年2回の園長との面談を通して達成度を評価しています。個人面談で職員の満足度や要望を聞くことで、モチベーションの維持を図っています。

○職員は、磯子区や大学などが開催する外部研修等に複数回参加しています。外部研修受講後は、研修報告書を作成して職員会議等で発表し、研修内容を職場内に共有しています。

○若い職員に散歩の時間だけクラスリーダーの役割を任せるといったように、日常業務の中での人材育成にも取り組んでいます。