

<別紙1>

## 第三者評価結果報告書

① 第三者評価機関名

株式会社フィールズ

② 施設・事業所情報

名称：アスク山下町保育園	種別：認可保育所
代表者氏名：大塚のり子	定員（利用人数）：60名 （利用者：59名）
所在地：〒231-0023 横浜市中区山下町27 プロシード山下公園ザ・タワー2階	
TEL：045-227-1385	ホームページ： <a href="https://www.nihonhoiku.co.jp/">https://www.nihonhoiku.co.jp/</a>
【施設・事業所の概要】	
開設年月日 2010年4月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）：株式会社日本保育サービス	
職員数	常勤職員： 13名 非常勤職員 8名
専門職員	園長 1名 主任 1名
	栄養士 1名 調理師 1名
	保育士 14名 看護師 1名
	保育補助 1名 調理補助 1名
施設・設備 の概要	保育室 3室 トイレ 2か所
	調理室 1か所 事務室 1か所
	園庭 有

③ 理念・基本方針

【保育理念】

「未来を生きる力を培う」

自分らしく、生きる道を歩み、どんな時代にも対応できる資質と能力を培っています。

【保育方針】

一人ひとりに心をかけ、愛情を注ぎ、成長に合わせたきめ細かな保育を行うことで、変化の激しいこれからの社会を生き抜くための、生涯にわたる生きる力の基礎をはぐくみます。

- ・自らの伸びようとする力を支えます。
- ・五感を養って感性を豊かにします。
- ・後伸びする力を育みます。

④ 施設・事業所の特徴的な取組

園では、子どもたちの「生きる力」「伸びる力」を育むことを目的にそれぞれの年齢の発達に合わせた多様な保育プログラムを実施しています。すべてのプログラムは、子どもたちへの教育ではなく、楽しむ心や学ぶ楽しさを育むプログラムとなっています。

英語プログラムでは様々な国出身の講師との会話や、歌や絵本を通じて自然と英語に親しむようになります。また、ハロウィーンなどの外国文化を学ぶテーマも積極的に取り入れています。

体操プログラムでは、体の動きだけでなく、集団での運動遊びを行う中で試行錯誤を繰り返してえた多くの成功体験から、意欲的な心を育てるとともに、さらに思いやり、譲り合い、助け合い、応援する心など将来的にも必要となる社会性の面も育てます。

リトミックプログラムでは、音楽を身体全体でのびのびと表現しながら、体験、経験、する中で集中力、想像力、協調性、創造性などの人間力を育む音楽教育です。様々なプログラムを通して、耳を傾けて集中する事、音楽を受け止め感じる事・自由に考えたり発想したりする事・判断したことに即時に反応する事・心にあるものを自由に表現する事・音楽に合わせて柔軟に動けるようになることを目指しています。

#### ⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和4年8月1日（契約日） ～ 令和5年4月3日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	7回（2018年度）

#### ⑥総評

##### ◇特長や今後期待される点

##### 1)他園や小学校と連携し、就学を見通した保育を実践しています

全体的な計画の中に小学校との連携や就学に関連する事項が記載され、それに基づいた保育が行われています。年長児がいる保育園による中区主催の「中区保育園児駅伝大会」に今年も5歳児が参加しました。駅伝では、皆が応援する中、一人ひとりが一生懸命に走り、次の友だちにたすきを渡し、最後までたすきを繋げることが出来ました。駅伝終了後は就学する小学校別に分かれて遊び、交流を深めています。また、就学に向けて近隣の小学校を訪問しています。1年生に学校を案内してもらって交流しています。コロナ禍であっても実際に交流を行い、子どもが就学を意識し、見通しを持てるよう取り組んでいます。

##### 2)子どもの健康管理を適切に行っています

入園時に保護者から「健康調査票」を提出してもらっています。「健康調査票」で個々の今までの健康状態や既往症の確認をしています。登園時には子どもの検温と体調、様子を確認して日誌に記入しています。注意を要する子どもの体質について、看護師が「園児体質一覧表」を作成し、確認しやすくなっています。看護師は子どもの健康管理や感染症などの対応の中心となっています。

##### 3)人材育成の為に研修制度や人事管理の体制を整えています

法人は園の保育サービスの質の向上を目指し、人材育成の為に社内研修制度を整えています。研修には、等級別研修、自由選択研修、キャリアアップ研修、園内研修及びアシスト・施設研修があり、半期ごとの研修計画を策定し、研修実績を記録しています。職員個々の業務目標を「目標管理シート」に設定し、年4回の園長との面談により、振り返りと評価をしています。さらに年2回、園長との面談で、個々の職員の等級毎に必要な能力や技術を評価する仕組みを整えています。これらの評価は、職員の賞与、昇給及び昇進の考課に活用されています。人材育成と職員のモチベーション維持・向上に役立っています。

##### 4)マニュアルの類の棚卸を実施し、保育活動に活用することが期待されます

各種マニュアル類は基本的に法人で作成しています。マニュアルによっては内容の充実が求められる項目や、現在は中止している保育プログラムの内容が記載されたまま、改定が必要な項目もあります。一度、マニュアル類の棚卸を実施してマニュアル

類を整備し、閲覧場所や保管場所も検討したうえで、職員の保育活動にさらに活用することが期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

前回の受審から、今回は5年がたっていて、職員も園長以外、初めての第三者評価の受審となりました。

第三者評価とは何かから始まり、全職員が説明を聞いてから、3から4人のグループで話し合いの時間を持つことで、重要事項説明書やマニュアルなどの書類について職員全員で再確認することができました。また、伝えていても伝わっていなかったことや、小さなグループで話し合うことにより、いろいろな意見や考え方など職員同士のコミュニケーションをとる機会にもなりました。保護者の方からのアンケートからもご意見をいろいろ頂き今後の保育運営に生かしていきたいと思えます。

今回の受審の結果を真摯に受け止め職員一同さらにより良い保育を提供していけるように努力していきます。

最後に今回の第三者評価受審に際し、ご尽力いただいた評価機関の皆様、ご多忙にもかかわらず利用者アンケートにご協力いただいた保護者の皆様に心より感謝申し上げます。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり