

<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：つばさ保育園	種別：認可保育所	
代表者氏名：大井和子	定員（利用人数）： つばさ保育園60名（利用人数72名） つばさ保育園分園30名（利用人数30名）	
所在地：〒233-0007 横浜市港南区大久保1-20-39 /港南区大久保1-9-25		
TEL：つばさ保育園 045-845-8986 つばさ保育園分園 045-841-3317		
ホームページ：https://www.npokizuna.org/		
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：2005年4月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）：特定非営利活動法人きずなの会		
職員数	常勤職員： 22名	非常勤職員： 17名
専門職員	（専門職の名称） 名	
	保育士： 21名	
	栄養士： 2名	
施設・設備の概要	（居室数）居室数 8	
	（設備等）エアコン、床暖房、オートロック、防犯カメラ他	

③理念・基本方針

○ 法人の基本理念

「よりよく生きる」

子どもが明日の自分に期待をし、保護者が安心して子どもを託せ、職員が生き生きと働くことができ、地域に子育て支援という形で貢献できる場づくりをします。

○ 園の運営方針

- 1 子ども、保護者、職員それぞれの人権の尊重を徹底します。
- 2 子どもの最善の利益の実現が図れるよう、PDCAサイクルに則り、保育を行います。
- 3 情報公開をし、運営への理解の一助とします。
- 4 地域、関係機関との連携を図ります。

④施設・事業所の特徴的な取組

- 0～2歳児ではケアワーク担当制を導入しています。
1人の保育士が3～4人の子どもの担当をし、食事、排泄、衣服の着脱の場面で全職員共通の手順に従い、身の自立に向けた保育を行っています。共通の手順であるため、子どもにとっては次の動作が分かり、安心して取り組むことができ、保育士に対する信頼感を醸成することができます。さらに、子どもにとっては自分一人ですることが増えることで生活全般において意欲的になり、それは主体的に生活を送る力につながると考えています。

- 3歳児から異年齢クラスによる保育を行っています。
3、4、5歳児は一緒のクラスになりますが、年齢ごとの活動の時間も設けています。年齢が下の子どもは上の子どもがしていることを見て学び、同じことをしてみたり、年齢が上の子どもが下の子どもに優しく粘り強く教える姿がみられます。子どもが異年齢の活動と同年齢の活動の中で様々な経験をすることで、子どもの主体性を確かなものにしていく方針です。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和2年8月17日（契約日） ～ 令和3年4月23日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	4回（平成29年度）

⑥総評

- ◇特に評価の高い点
- 1) 保育と理念・方針の関係性を常に意識し、保育の質を高めています
園長は日々の保育が常に理念や方針・目標にどのように結びついているかを職員に会議で投げかけ、子どもの具体的な姿を通して保育観の共有に努めています。日々の保育は保育日誌にエピソード記録としてその日の特徴的な一場面を取り上げ子どもの様子を記録しています。
記録では写真と文字による保育ドキュメンテーションの手法を用いて、子どもの姿、表情、保育士の関わりの見える化に努め、支援の振り返りをしています。保護者向けには「幼児期に育てたい10の姿」をテーマに、保育場面を写真と文字で記録した展示パネルを作成し、行事の日に展示しました。次年度にむけては、保育ドキュメンテーションによる自己評価を検討する予定です。

 - 2) 一人ひとりと向き合い、きめ細やかな保育に取り組んでいます
一斉保育でなく少数の子ども単位で活動し一日を過ごしています。午前の室内の活動、外遊び、昼食、昼寝、午後の活動などを一斉に行なわず少数の単位ごとに流れを持って日課を過ごすため、一人ひとりに目が行き届き、向き合え、特性を理解し、活かせるようにきめ細やかな保育を行っています。
また子どもの発達に見合ったおもちゃの準備を重視し、定期的購入や入れ替えを行ったり、季節に応じた絵本の入れ替えなどを行っています。本物の調理器具、創造心を掻き立てる手作りおもちゃ、色や素材に配慮したおもちゃなど、おもちゃの質と量の充実に努めています。

◇改善を求められる点

1) PDCAサイクルに基づく組織的・継続的な計画策定の取組み

園では指導計画書の策定に分析システムを一部導入し、職員の負担軽減にも繋げています。分析システムは当該年度の記載に基づき自動的に次期の指導計画を作成しますが、現在、各担当の手書きの評価結果が次期の計画に反映されないなど、普及途上にあると言えます。また指導計画の評価の課題として、園長は計画のねらいや子どもの姿と関連づけた振り返りや職員間の共有が不十分であるとの認識です。

計画の立案、実施、評価、見直しのプロセスにおいては、分析システムを効果的に取り入れつつ、職員による協議の時期や手順を再確認し、組織的・継続的な取組の強化が望まれます。

2) 職員が自ら将来を描くことができる育成の仕組みづくり

園長は職員の育成に向けて、常勤職員の個別面接を年2回行い、年度の目標設定や進捗確認を行っています。目標管理の仕組みは導入していません。職員からは努力や成果を踏まえた人事評価への要望もあり園長は人事管理の仕組みの変更を検討中です。

今後、園のリーダー層で共有されている「期待する職員像」を明文化し、職員の目標管理と共に、目標に向かう道筋を明確にし、職員自らが将来を描くことができるよう、キャリアパスの明確化など総合的な人事管理の仕組みづくりが期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

日頃、気づいていたり、感じていて改善途中であること、未着手であることが改めて浮きぼりになったという印象が強いです。今回の結果を受け職員全体で議論し、優先順位をつけ改善につなげていく予定です。

利用者アンケート、ヒヤリングを受けた時点と新年度では状況・環境の変化も予定され、それだけでも改善に向かっているはず。受審のプロセスにおいては、普段じっくり話すことが少ない他クラス、他部署の仲間と話すことができ、それもお互いの理解を深めるよい機会になりました。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり