

第三者評価結果報告書

総括	
対象事業所名	スターチャイルド《高津ナーサリー》
経営主体(法人等)	ヒューマンスターチャイルド株式会社
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒213-0002 川崎市高津区二子6-2-5
設立年月日	2016(平成28)年4月1日
評価実施期間	平成30年 8月 ～ 30年11月
公表年月	平成31年1月
評価機関名	特定非営利活動法人 よこはま地域福祉研究センター
評価項目	川崎市版
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><施設の概要・特徴></p> <p>スターチャイルド高津ナーサリーは、東急田園都市線高津駅から歩いて7分ほどの5階建てビルの1・2階にあります。商店やマンションが並び大通り沿いにありますが、一歩中に入ると静かな住宅街となっています。</p> <p>園は、2016年（平成28年）4月にヒューマンスターチャイルド株式会社によって設立されました。運営法人は川崎市内で他に2園保育園を運営するほか、横浜市やさいたま市で保育園を複数運営しています。</p> <p>施設内は、窓が大きくて日当たりが良いです。床や壁には木材が用いられていて、木のぬくもりが感じられます。遊具が設置された園庭があり、夏には子どもたちがプール遊びを楽しんでいます。</p> <p>定員は、60名（5か月～5歳児）、開園時間は7時から20時です。</p> <p>保育理念として、「スターチャイルドは、子どもたちの無限の可能性を信じ、意欲を引き出し、伸ばす保育を実践します」、保育目標・方針は「良く考え、心身ともにたくましい子（自立と挑戦を支援します）」「個性豊かな子（個性を尊重し長所を伸ばします）」「優しさと思いやりのある子（社会性＝人と関わる力を身につけます）」です。</p> <p><特によいと思う点></p> <p>■子どもが自由に表現できるよう、保育士は子どもの言葉に耳を傾け、支援しています</p> <p>保育士は、子どもの言葉に耳を傾け、子どもが言葉で自分の思いを表現できるよう支援しています。幼児になると、友だちと話し合っ活動の内容を決めるなどしています。朝の会と帰りの会は、乳児、幼児に分かれて異年齢合同でおこない、たくさんの季節の歌を歌っています。毎日の積み重ねの結果、乳児でも歌詞を覚えていて、幼児になるときれいな声で表情豊かに歌を楽しんでいます。また、年齢ごとの製作やリズム遊び、体操、楽器なども取り入れています。子どもたちは、のびのびと言葉や身体全体で表現し、園生活を過ごしています。</p> <p>■子どもが主体的に活動できるよう、環境整備をしています</p> <p>保育室には、年齢や発達に応じたおもちゃや教具、絵本が用意されていて、子どもが自由に選んで遊べるようになっています。乳児のままごとコーナー、玄関脇のメダカの観察コーナーなど保育士手作りの工夫が随所にあります。4・5歳児の当番活動では、保育士の見守りのもと、子どもたちが相談して食事の片付けなどをしていますが、子どもの手の大きさに合わせた雑巾や予定表の設置など、環境設定を工夫して</p>	

います。このような環境のもと、子どもたちは、保育士の見守りのもと、それぞれの興味や関心を膨らませ、主体的に活動しています。

■保育士は、コミュニケーションを密にとり目指す方向性を共有しています

保育理念、保育目標・方針を「保育者マニュアル」に記載して入職時に周知するとともに、職員会議でも読み合わせをしています。毎月の職員会議には、理念の唱和をし、意識付けしています。毎日のミーティングや職員会議で、職員間での情報を共有するとともに、施設長は、職員の自分の気づきを認め、自由に発言できるように働きかけています。このように、職員間のコミュニケーションを密に取ることで、目指す方向性が共有され、チームワークが育っていて、気づいた職員がすぐにフォローに入る土壌が出来ています。

<さらなる改善が望まれる点>

■地域に向けて園を開いていき、地域の施設としての役割を果たされることが期待されます

子どもたちは、毎日近隣の散歩に出かけたり、地域の老人会の集まりに遊びに行くなどし、地域住民と交流しています。園からの発信としては、運動会、夏祭り、作品展などの行事のポスターを掲示し地域住民に、参加を呼びかけていますが、地域の親子に向けての保育園体験や園庭開放、育児講座、育児相談などは実施していません。今後は、検討中の保育園体験（公開保育）を実現に移すなどし、地域の福祉施設としての役割を果たしていくことが期待されます。

■保護者の理解を深めるために、個人面談や保育参観の方法を工夫していくことが期待されます

園は、送迎時には保護者と会話、子どもの様子を伝えています。また、その日のクラスの様子をホワイトボードに記載し玄関に掲示しています。年1回懇談会を実施し子どもの様子を伝えています。個人面談は、2歳児と5歳児以外は随時受け付けとなっていて希望者は少ないです。また、保育参観もいつでも受け入れとなっていて、参加者は少ないです。実際に子どもの様子を見たり、担任から直接様子を聞いたりすることで保護者の園への理解は深まります。個人面談や保育参観を保護者が参加しやすいように工夫していく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>	<ul style="list-style-type: none">・「保育者マニュアル」に望ましい保育者としての資質や態度、人権教育、差別用語などを取り上げ、具体的な事例を挙げて分かりやすく説明しています。「保育者マニュアル」は入職時に非常勤職員を含む全職員に配付して説明するとともに、職員会議や園内研修で確認しています。・保育士は、子どもの態度、表情などから子どもの意思を汲み取り、子どもの意向を把握しています。5時以降の合同保育では、コーナーを設定し、子どもが好きな遊びを選べるようにするなど、子どもが活動を選択する機会も作っています。・入園時に、「個人情報取り扱いの同意書」を用いて個人情報の種類や利用目的について保護者に説明し、同意書を取っています。写真撮影やパンフレットやウェブサイトへの写真の掲載についても、保護者の同意を得ています。・作品展などに子どもの作品を出展する時には、皆で作った作品を展示し、個人名は出さないようにしています。個人情報保護規程に基づいて個人情報を適正に管理をしています。児童票など個人情報に関わる書類は、事務室の鍵のかかる棚に保管し、パソコンはパスワードでアクセス制限しています。
<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>	<ul style="list-style-type: none">・職員は日々の送迎時に保護者との会話を大切にし、保護者の意向を汲み取る様に配慮しています。また、法人では、当園の保護者にアンケートを行い保護者の要望を把握しようと努めています。保護者の要望、相談を受け付ける意見箱を玄関に設置しています。・子どもに対しては日々の保育の中で子どものやりたいこと、したいことを汲み取り、気持ちを発表する機会を作るなど子どもの意見を聞く環境を作り、子どもが安

	<p>心して日々過ごせるよう配慮しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育士は、一人ひとりの家庭や生活の状況などを把握し、どの職員も同じ援助ができるよう努めています。子どもたちは日常的に散歩や合同保育、リズム遊び、行事などを異年齢で過ごし、年上の子どもにあこがれ挑戦してみたり、年下の子どもに優しく接することなどを学んでいます。 ・保育士は、前向きな言葉かけをして、豊かな遊びが展開するよう子ども同士の関わりの仲立ちをしています。子どもの意見をお楽しみ会など行事の発表にしたり、幼児クラスでは朝の会などで発言できる場を作るなど主体的に活動できるよう支援しています。 ・登園時に保護者から聞いた家庭での様子を連絡ノートに記録するとともに職員間で共有し、連絡帳と共に確認したことを保育に反映しています。子どもの生活習慣は、年齢や発達にあわせて個別に家庭での取り組みを聞き、連携を取りながら子ども自身で出来るよう援助しています。 ・季節に合わせて午睡の時間を変更したり、その日の子どもの様子や体調を見て午睡の時間を考慮しています。5歳児クラスは概ね10月頃から午睡をやめ、就学への準備期間としています。 ・園は、子どもたちが食育活動でクッキングしたり当番活動等を通して食事への関心が持てるよう努めています。時にはバイキング形式で子どもが選択する機会を設けるなど楽しく食べるよう配慮しています。 ・乳児は保育士が援助をしながら、自分で食べる意欲へとつなげています。給食は安全な食器や食材を選び、旬の食材や行事食などで季節感のある食事を提供しています。保護者には、毎月配布される給食だよりを通じてレシピや食育、マナーなど食事に関する取り組みを伝えています。
<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"> ・法人のホームページなどで園の保育理念や提供するサービスなどの情報を提供しています。 ・入園希望者の施設見学は受け入れており概要を施設長が園内を案内しながら説明し、質問や育児相談にも対応しています。入園説明会で重要事項説明書を配布し、保護者と面談を行い、説明をして同意書を取っています。 ・年間指導計画を基に幼児クラスはクラス単位の指導計画を毎月作成し、0,1,2歳児クラスは個人別の指導計画を月ごとに作成しています。保護者には園だよりで月のねらいを知らせています。 ・園では、園の理念や保育所保育指針に沿って作成された全体的な計画に基づき年間指導計画が作成され、保育サービスが提供できるよう各種のマニュアルを作成しています。 ・職員は入職時に必要な研修を受講し、入職後も法人などの研修を受けて、標準的な実施方法については周知徹底しています。 ・子どもに関する指導計画の実施状況、日々の子どもの様子や活動、個別配慮等は、保育日誌（土曜保育日誌、延長保育日誌を含む）に記録しています。乳児は毎月個人の発達記録を作成し、幼児は期ごとに作成して施設長が確認しています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・運動会、夏祭り、作品展などの行事のポスターを正門と園庭側の門に掲示し、地域住民を招待していて、今年度は、二組の参加がありました。ただし、地域の親子に向けての保育園体験や園庭開放、育児講座などは実施していません。また、園の見学者の育児相談には応じていますが、地域に向けての育児相談は未実施で、園としても課題ととらえています。今後は、検討中の保育園体験（公開保育）を実現に移すなどし、地域の福祉施設としての役割を果たしていくことが期待されます。 ・子どもたちは、毎日近隣の散歩に出かけています。また、地域の老人会の集まりに遊びに行き、歌を披露したり一緒に遊んだりし、交流しています。子どもたちは、近隣保育園の子どもと一緒に、川崎市役所の職員に囲碁を覚えてもらい、その後地

	<p>域の囲碁の会でお年寄りと交流しています。近隣保育園や姉妹園等との交流もあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ボランティア受け入れ規程」を整備し、保育士養成学校生の保育士体験ボランティアを受け入れています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育理念、保育目標・方針をパンフレット、ホームページに掲載するとともに、保育理念、基本方針を玄関に掲示し、いつでも確認出来るようにしています。職員に対しては、「保育者マニュアル」に記載して入職時に周知するとともに、職員会議でも読み合わせをしています。 ・毎月の職員会議では、理念の唱和をし、意識付けしています。保護者に対しては、入園のしおりに掲載し、入園説明会や懇談会で説明しています。また、保護者向けのメールにも掲載し、保護者がいつでも確認できるようにしています。 ・施設長は、年度初めの職員会議で年度の方針について説明し、役割と責任を職員に表明しています。役割分担や行事係分担をし、それぞれの職員が責任を持って職務にあたるようにしています。クラスが持ち回りでその時々の課題に基づく皆が達成できるような月のスローガンを作成し、職員会議で発表するなど、施設長は、職員の気づきを認め、チームワークが結束するような指導をしています。 ・業務の効率化に取り組んでいて、今年度はICT化で保育のアプリケーションソフトを導入したことで、残業時間が少なくなるなどの効果が出ています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ベテランと新卒の職員をバランス良く配置するようにしています。就業規則に守るべき法や規範を定め、「保育者マニュアル」に掲載し、入職時に全職員に配付するとともに、説明しています。職員は「目標設定シート」を用いて職務についての自己分析をおこない、年2回の個別面談で目標設定と達成度の評価をしています。また、「スキル効果シート」を用いて自己評価をしています。それらを基に、施設長、運営法人で人事考課をしています。人事考課や賃金の基準は就業規則に明示し、職員に周知しています。 ・運営法人と施設長は、職員の有給休暇の取得状況、残業時間などをチェックし、必要に応じて業務の見直しをしています。希望休が重なった場合は職員間で話し合いをしていて、ほぼ100%の有休取得率となっています。 ・施設長は、職員会議や個別面談、日常会話などで職員の意見や要望を聞いています。職員間のコミュニケーションは良く、職員皆が意見や要望を発信しやすい風土が出来ています。 ・運営法人が健康保険組合に加入し、職員は年1回健康診断を受診しています。