

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	許可保育所 まめどくれっしゅ
経営主体(法人等)	株式会社ゴーエスト
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒222-0032 神奈川県横浜市港北区大豆戸町40-3
設立年月日	2013年 4月 1日
評価実施期間	平成 27 年 11 月 ~ 28 年 3 月
公表年月	平成 28 年 6 月
評価機関名	ビューローベリタスジャパン株式会社
評価項目	横浜市版
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）	
【施設の概要】 最寄り駅から徒歩6分の港北区役所にも程近い住宅街に立地した2階建てで屋上もあり、南側の私道と西の道路に沿って園庭があります。2階の保育室のバルコニーから外階段を使って直接屋上や園庭に出られます。保育室は天井まで全面ガラス張りで陽光が取り込め、建物内の段差はほとんどないバリアフリーになっており、階段は子どもたちに優しい30度程の傾斜で、エレベーターも設置しています。保育室の廊下への扉にはのぞき窓を配して、保護者が子どもに気づかれることなく様子を見る事ができています。 意欲ある子どもを育てるために必要な体験型保育として、「にんげん力」を身につけるために必要な遊びや野外体験を提案・実践して“自分で考え、挑戦する勇氣”を育てています。2大保育目標の一つ「センス・オブ・ワンダー」では、裸足でどろんこ遊びや畑仕事、園庭で飼育する鶏とのふれあいを通して、体験した自然の中での発見から生死などの「環境認識」を促しています。乳幼児期のうちから外遊びを「日常化」させることに重点を置き、子どもたちの「原体験」を大切に考えています。 保護者には子どもの保育園の様子がありありと分かるように伝えることにより、保護者と協働の子育てを目指しています。ホームページには園での様子を写真でタイムリーに掲載し、毎日の連絡帳で24時間の子どもの状況の共有に努め、毎日のお迎え時には出来る限りお話しすることを励行して、保護者の子育てに役立てています。	
【優れている点】 <u>1. 積極的な戸外活動で、子どもたちが季節の変化を感じながら園生活を楽しんでいます</u> 港北区の中心部、区役所に隣接した住宅地にある園は、広い園庭を持つ事はありませんが、工夫を凝らし、鶏小屋を作り、ボルトリングの壁や木製の小屋を配置しています。園児はスポーツなどで身体能力を伸ばし、脚力をつけ園から距離のある公園に出かけています。体を自分でコントロールする力を身につけています。訪問調査日は雪の日で、雪かきをしながら園の玄関に雪だるまを作り楽しんでいました。職員は、子どもたちが自然と触れ合う中で、探索意欲を満足させ、多くの感動体験をしてもらえるように工夫を凝らしています。	

2. 子どもたち一人ひとりの気持ちを職員が受け止め、信頼関係を育てる保育を実践しています

子どもと保護者の顔を、職員全員が知っており、「おはよう」から「お帰り」まで、子どもたちは多くの職員から声を掛けられています。職員は常に丁寧で穏やかな言葉を遣っています。「保育士が温かく優しく接することで子どもが心地よい体験を増やし、信頼関係が築ける」との園長の考えを、若い職員が理解して保育に臨んでいます。保育士と子どもの一対一の関わりを基盤にして、子どもたちが思い切り遊び、大切にされている体験を大事にした保育を実践しています。

3. 個性や人格を尊重した園長のリーダーシップにより、やりがいや学ぶ楽しさへの意識付けが進んでいます

「にんげん力を育てる」保育理念にもとづいて「こどもの主体性を引き出す環境、こどもが自ら体験し学び成長する環境」を基本方針として、「こどもが生きる力を自分で模索していくために最適な環境作り」を実践するために、3ヵ年計画の初年度として「職員がやりがいを感じ、学ぶ楽しさを知る」事の具体化に取り組んでいます。

職員の経験や個性、人格を尊重した上で、毎日の昼礼や保育の振り返り、会議での職員自らが発言や提案しやすい機会づくりに努め、非正規職員を含めた職員個別面談では職員の外部研修への参加希望を募り、職員への権限委譲と報告・連絡・相談の徹底を図りました。

子どもの登降園時には保護者とのコミュニケーションに努め、場合によって面談も積極的に行なっています。子どもたちとは保育や活動、昼食などへ参加し、卒園が近づく園児と別室での会食により就学への話を聞く機会も持っています。

近隣から園庭に手作りの丸太小屋の寄贈を受けて、毎日の子どもの遊びの工夫は拡大されています。近隣への挨拶がきっかけで歌や演奏、昔話などの来訪を得るなど地域の協力の輪ができています。園長の内外との信頼関係づくりにより職員のやりがいや学ぶ楽しさへの意識付けが進んでいます。

《改善することが期待される事項》

1. 実習生受入れには、社会貢献の認識を明らかにしたマニュアルの見直しなど整備が望まれます

中学生の職業体験や保育士養成中の学生および法人の保育実習受け入れにより、実習生の受け入れ増加が予測されます。実習生受入れ時は、オリエンテーションとして、個人情報の保護の誓約はじめ、園長から当園の理念や方針および留意事項を説明しています。実習生受入れについて目的が異なるボランティアと同一の帳票を使用し、同じファイルに保管されていますので、実習は、次代を担う保育士育成など社会貢献の認識を明らかにした実習生受け入れマニュアルの見直しや実習プログラムの具体的な整備の工夫が望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

・当園の目標では職員全員に「子どもたちの成長を見守り、頑張りを見つけて褒める言葉を遣うように」に取り組んでいます。子どもに話しかける際には、年齢に合わせ、穏やかで分かりやすい言葉を選ぶように心掛け、呼び捨てにせず「さん」や「ちゃん」「くん」で表現するなど、発達段階にあった声掛けをしています。職員や保育士は、子どもを傷つけたり否定するような言葉遣いをしないように、自分たちの人権感覚を高めるために「児童・保護者人権チェックシート」を活用して、日々の保育で子どもを尊重した保育を実践しています。

・児童票等の個人情報が含まれる書類は、事務室の鍵のかかる書庫に保管しています。持出し禁止についても職員間で徹底しています。子どもの氏名の掲示

	<p>や、クラスだよりへの氏名掲載、園が撮影した写真等を公開する際にも、その都度保護者の了解を得ています。事務室のパソコンはセキュリティーの鍵を付け、個人情報のファイルにはパスワードをかけています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育室は、移動可能なパーテーションやついたて、カーテンなども利用し、子どもが一人になれる場所を子どもたちが見つけて遊んでいます。幼児室には子どもが他の視線を意識せずにひとりで過ごせる場所を作っています。保育士と1対1で話せる環境としては事務室や交流室などを利用しています。 ・研修の実施やコンピテンシー（理想的な行動基準）シートを使用しての啓発活動では、職員の人権感覚を高めるための自分自身の業務を振り返り、自身の目標を立てて具体的に取り組むことにつなげています。園での活動では、性差で区別されることなく、行事を行ない、役割を持っています。玩具なども性別関係なく使用できます。グループ分けや順番を性差で分けることもありません。また、無意識に性差による固定観念で保育していないか、職員同士が月一回のクラス会議で意見交換をし合える環境を整えています。
<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"> ・子どもたちが自主的に遊べるように年齢に合った玩具を用意しています。収納棚に並んでいる玩具箱には写真を貼っており、子どもが遊びたい玩具を手の届く棚から選び、遊んだあとは片付けることができるようにしています。色鉛筆、クレヨン、色画用紙、糊やテープなどの教材も豊富に用意しています。絵本も表紙が見えるように置き子どもたちの興味を誘っています。朝の会や午睡前の読み聞かせで、子どもたちはたくさんの本に出合っています。一階の保育室を囲むように園庭がありポルタリングや木製の小屋を配置しています。何本かの丸太を置き、子どもがバランスを取りながら遊んでいます。子ども自ら遊びを考え出して遊んでいます。 ・日頃から子どもたちの様子を把握し、大好きな表現活動について、5歳児は年度の初めに2月の発表会では創作劇をする事に子どもたちの相談がまとまり、題を決めました。子どもたちの意見を集めて話の筋を考え配役を決め、劇の背景や衣装を作り、保育士と子どもたちがアイデアを出して完成させています。この取り組みで、子どもたちは自由に表現する楽しさと発言する勇気、出来上がった時の達成感などを体験しています。園長は、この創作劇は見る人に伝わるような構成と演出を考えて作って欲しいと保育士に話しています。どのクラスも、月案、週案作成では、静と動の活動、自由遊びと一斉活動の時間のバランスを考えています。年齢や成長発達段階に応じたルールを学べるゲームなども計画に入れて取り組んでいます。
<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"> ・社会環境や法制度、保護者の要望の変化する中で園の運営に関連する情報は、行政や本部、関係機関や園の専門職から入手して、園の運営に活かしています。園の職員が保育に専念できるようサービスおよび職員の質の確保については、本部のバックアップ体制がとられています。職員の研修や育成プログラムの作成や見直し、第三者評価の3年に1度の受審、予算・実績管理および各種業務システムサポートがあります。また、本部職員による園運営への助言や子どもたちの活動や体験および園バスの運行管理などの協力もあります。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の子育てを支援するために園はさまざまな事業を主催しています。子育て支援センター「ちきんえっぐ」では、月曜日から金曜日を活動日として、午前中は親子で参加できる園庭や室内遊び、自然食堂や芸術学校、自然学校を開催し、午後には子育て相談を行なっています。自然食堂のお菓子作りや、12月の芸術学校では集まった親子で正月遊びやクリスマスツリーづくりが行なわ

	<p>れて、製作の様子は、ホームページや月刊の「ちきんえっぐだより」には写真掲載により紹介されています。いずれの活動にも園長や職員が参加して、午前中の活動に来園した保護者にはアンケート記入や親同士の感想や話合いの時間を設けて、子育ての悩みや情報交換およびアドバイスを行なっています。子育て相談含め、把握した地域の子育て世代のニーズ把握に努めています。把握したニーズは職員会議やミーティングで話し合い、次回の企画に活かしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自然食堂は、地域の親子が参加して一緒におやつなどを作って一緒にいただく交流で好評です。月間「ちきんえっぐだより」では当月の予定に餅ピザや簡単ほうとう等、作るおやつ名を記しています。活動報告では、夏に収穫した枝豆が大豆になるのを待ったきな粉づくりおよび同系列園の畑で初めて栽培したジャガイモでも餅を作る様子を写真で掲載し紹介しています。当たよりは、関係機関に配布やホームページからのダウンロード、園前の掲示板に貼り出して、地域からの参加を呼びかけています。当教室は栄養士が行ない参加者にはアンケート記入や感想の話合いの時間を設けて、参加した保護者からは離乳食や献立の相談を受けています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が守るべき法規範・倫理、サービス規程などは、就業規則に明示され、入社時に職員研修を行ない周知しています。全職員が所持している「スタッフハンドブック」にも守るべき規範、行動指針、児童・保護者の人権のためのガイドラインなどを記載して、全職員は毎月の職員会議で理解を深めています。全職員は毎月、「児童・保護者人権チェック」を用いて自己評価を行い、子どもたちや保護者への適正な対応に努めています。個人情報保護についてはプライバシーポリシーをホームページに公開し、児童・保護者などの個人情報を適正に利用し管理するとともに、正確性・機密性の保持に努めることを表明しています。 ・経営・運営状況については、毎年の法人の全社員研修で説明しており、法人としてWEBでも公表しています。施設での不適切な事例が出た時は園長会議で共有し、全社員に発信して職員のモラルの向上を図っています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法人内部研修は全職員に年間で上級救命救急や基礎研修、保育スキル研修、毎月の人権チェックが計画され職層別にはOJT研修やリーダー研修、園長研修などが実施されています。また、毎週行なわれている会議では、園が円滑に運営されるように、本部マネージャーによる、評価項目に従う、助言が行なわれています。また、ホームページでは保育体験の実習生の募集を行なって受入れしており、園長は、保育実習体験や交流により実習生には、「保育は楽しい仕事である事」を伝えたいと考えており、実習指導ができる職員育成を課題としています。 ・新人とベテランや非常勤職員と常勤職員などシフト勤務の組み合わせは配慮して、非常勤職員にも職員ハンドブックは配布されており、昼礼や学年会議、職員会議に出席して自身のスキルへの目標および自己採点を実施しています。スキルアップシートによる園長の面談・指導がなされており、正規職員への転換の機会も就業規則に定めています。なお、新年度には新人事制度への導入される予定があり、階層別職員の姿が定められる予定です。