

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	こひばり保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 宿河原会
対象サービス	保育分野
事業所住所	〒214-0022川崎市多摩区堰2丁目6番21号
設立年月日	平成23年4月1日
評価実施期間	平成27年12月～28年3月
公表年月	平成28年6月
評価機関名	株式会社 <b>R-CORPORATION</b>
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）	
<p><b>【立地面での特色】</b></p> <p>こひばり保育園は、社会福祉法人宿河原会の経営です。社会福祉法人宿河原会は、保育園3園の運営と、地域の子育て支援の場として「ひばりかんとりーくらぶ」を運営しています。これら4施設はJR南武線久地駅を中心とした徒歩圏に位置し、常に系列全園で交流が図られています。こひばり保育園は、南武線久地駅から歩いて4～5分の住宅地のところに位置し、道路沿いのマンション1階部分を園舎としています。地域は、生活の利便性に恵まれた駅前環境と、交通の便も良く、緑や畑もところどころに残る穏やかな地域です。</p> <p>こひばり保育園は、定員60名の中規模園であり、内訳は、1歳児10名、2歳児11名、3歳児13名、4歳児13名、5歳児13名の構成となっており、現在の児童数は54名で、比較的1歳児～3歳児が多いのが特徴的な保育園です。園舎は、玄関を入ると青空を描いた開放感溢れる空間が印象的であり、「大きな1つの保育室」という個性的な保育園です。基本的には全園児による異年齢保育を中心とした保育を展開し、保育室は観念的空間のパートごとに名称が付けられており、広い保育スペースが「だいち」、1歳児のサークル内を「どんぐり」と称し、掲示スペースは「ぐんぐん」、食事する場所は「あすなろ」として設けられ、給食室は「そよかぜキッチン」と呼んでいます。朝はなるべく玩具を使用せずに、触れ合い遊びを取り入れており、それを昼の会で伝達しています。こひばり保育園では、園庭や畑で泥んこ遊び等を行い、子どもの五感を育み、着替えはレンタルを活用して清潔に努め、部屋に戻る時は、子どもたちは足を洗う習慣が定着しています。ランチルームの活用は、ある年齢児での「あすなろ」で食事が終わると順次、「だいち」で遊んでいる子どもたちと入れ替わる体制を整えています。遊びの場所、食事を摂る環境を整えることで、子どもが意識して食事に向かうことができ、食事のマナーやルールが身に付き、食育の一環とした習慣づけの環境が整っています。</p> <p><b>【特に良いと思う点】</b></p> <p><b>1. 全園児による異年齢保育の推進</b></p> <p>こひばり保育園では、子ども一人ひとりの気持ちを受けとめ、寄り添い、子どもが自分の思いを伝えられるような保育を目指し、「大きな1つの保育室」を中心として、基本的には全園児による異年齢保育を行っています。年齢に応じた日々の活動のねらいに沿い、子どもの様子や状況に応じて子どもが自由に選択できるようにして進める保育は、保育士の力量が問われます。また、ランチルーム方式を採用し、子どもの意向、動きを次工程の保育士に伝え、引き継いだ保育士はしっかり子どもたちを受け止め、流れるような活動、体制が確立されています。</p> <p><b>2. 子どもたちが真っすぐに伸びていく姿・「そらまめタイム」取り組み</b></p> <p>こひばり保育園では、日々の子どもたちの実体験を通して、多くの積み重ねを大切に、子ども一人ひとりの成長を育てています。「そらまめタイム」とは、そら豆のように、天に向かって真っすぐ伸びて行く子どもの姿を映した名称です。子どもたちの本来持つ「根」から、日々の生活、行事、制作等を積</p>	

み重ねて「幹」を育て、実体験で得た「栄養」から、運動・食育・造形・音楽・音読・生活への「花」を咲かせ、「そら豆」(実)が実るよう、子どもたちの成長過程を大切に保育に取り組んでいます。日常活動では、朝はなるべく玩具を使用しないようにし、触れ合い遊びを取り入れ、保育士、子ども、子ども同士でスキンシップを取りながら楽しさを体験し、子どもの心と体の育ちに力を入れています。

### 3. 職員の鉄壁な連携の確立

全園児での異年齢保育を組み立てる上で、保育士の質が大きな課題となります。この方式の組み立てを考えた企画力はさることながら、それを推進するにあたり、①保育士個々の能力向上、②各保育士が有機的で且つ、鉄壁な連携力、③その鉄壁な連携力を推進するリーダー力などが求められますが、こひばり保育園では確実に実を結び、生き生きとした保育園が見事に完成されていることは評価に値します。体制が保育士を育てるのか、実力ある保育士が体制を支えるのかは分かりかねますが、保育士の質・レベルが高められ、能力向上が進んでいることを実感出来、園の体制作りの手本となるべきものが見られました。

#### 【さらなる期待がされる点】

##### 1. 年齢別活動についての考え方

基本的には全園児による異年齢保育の取り組みや、大きな1つの保育室を中心とした保育の良さは前述のとおりです。加えて、上の子と下の子が兄弟姉妹のような関係で暮らせることは、核家族、1人っ子等、昨今の社会・家族構成の背景の中で貴重な体験になります。気になる点は、同年齢の子ども同士の切磋琢磨の点が挙げられます。同じ年代同士で競うことも必要であり、それが成長につながる面は否めません。「異年齢」と「年齢別」を意識しながら、意識した年齢別活動を計画的に、より多めに企画されることも1つの考え方だと思われまので、さらなる期待をしたいと思います。

##### 2. 年齢別活動についての考え方

前述のとおり、保育は究極のところ、一人ひとりの保育士の質とその連携につきます。現在の保育体制を支える職員の鉄壁な連携も、一人の保育士の不注意や蟻の一穴から堤防は崩壊しがちです。保育を支え、園の力となる保育士の力を常に全員維持する為には、現在の保育士一人ひとりの力に加えた、さらなる職員の質の向上にあります。日々の研鑽と、鉄壁なコミュニケーションの維持を強化し、良い園として継続されることを期待しています。

#### 評価領域ごとの特記事項

<p><b>1.人権の尊重</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●保育理念に、「ほっとひといき もっと笑顔に ずっと仲良し 第二のわが家こひばり保育園」を掲げ、一人ひとりの子どもの気持ちを受け止め、気持ちに寄り添い、子どもが思いを伝えられるような保育を心がけています。基本的には全園児による異年齢保育を中心とした保育を進め、子どもが自由に遊びを選択できる体制が園の最大の特徴であり、子どもの気持ちを最優先した保育を行っています。</li> <li>●保育理念・保育目標・保育方針に沿い、「川崎市こどもの権利に関する条例」に基づいて自己評価で確認を行い、各会議で振り返り及び、見直す機会を設けて、実践し、子ども一人ひとりの人権を保障できる保育を心がけています。虐待の早期発見については、虐待防止対応マニュアルを整備し、子どもの心身の状態を常に意識して把握し、早期発見に努めています。</li> </ul>
<p><b>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</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●保護者とは日々の会話とコミュニケーションを大事にし、保護者と信頼関係を築いています。保護者からの意見や要望は、全体説明会や行事ごとのアンケートから意見を抽出し、園で改善に生かし、評価報告は懇談会等で周知しています。今年度、第三者評価を受審し、保護者のアンケート結果や評価の結果を得て、利用者満足の向上に役立てて行きます。</li> <li>●保護者が相談や意見が言いやすい雰囲気作りや信頼関係を大切にし、担任をはじめ、園長とも話しやすい環境を整えています。苦情解決の仕組みについては、対応マニュアル(苦情処理規定)を整え、苦情受付担当者を設置し、苦情解決責任者、</li> </ul>

第三者委員の掲示を行い、直接苦情を申し出ることができることを保育説明会や懇談会等でお知らせしています。また、意見箱を設置し、意見が聞ける取り組みを行っています。

●職員は、子どもの家庭環境、生活を把握し、子どもの欲求や要求に対しても、一人ひとりに合った対応を心がけています。統合保育については、加配職員を中心として推進し、通常保育の中で、お互いの良いところを尊重し、共に育まれる保育を行っています。職員は、発達支援コーディネーター研修、主任研修等に参加して知識を深め、技術の研鑽を図っています。

●受け入れ時（降園時）は、園舎の構造を考慮して、職員の立ち位置を固定して子どもたちを迎えるよう配慮しています。保護者や子どもの顔を見ての挨拶や会話を大切にし、家庭での様子や子どもの体調等を聞き取り、時には職員間で状況を確認し、その日の保育に反映させています。午睡は個々に合わせた休憩をとっています。保護者へは、日中の状況やその日の様子は、個人の連絡ノートで伝えると共に、連絡事項等は、伝言ノートも活用して伝えています。

●保育室は、異年齢児の保育スペース、1歳児のサークル、食事をする場所、給食室等、パートごとに名称を付け、「第二のわが家」のように園舎内は家庭的雰囲気になれ、異年齢児でのびのびと遊んでいます。朝はなるべく玩具を使用せずに、触れ合い遊びを取り入れ、園庭や畑では泥んこ遊び等を行い、着替えはレンタルを活用して清潔に努め、部屋に戻る時は、子どもたちは足を洗う習慣が定着しています。ランチルームの活用では、遊びの場所、食事を摂る環境を整え、個々に子どもが意識して食事に向かうことができ、食事のマナーやルールを身に付け、食育の一環とした習慣づけの環境が整っています。夕方は、長時間保育に配慮し、子どもたちが落ち着いて自由に遊具などを使って遊べるようにしています。

●食育活動を取り入れ、食事に関心を持てるよう取り組んでいます。菜園を設け、栽培から食育に取り組み、給食室の中に子ども専用の調理スペースを併設し、クッキング保育を推進しています。食事では、個々の食事量を調整し、ペースに応じて食事できるようにし、楽しく食事ができるように配慮しています。アレルギー除去食については、医師の指示書に従い、別に食事スペースを確保し、別盆で配膳対応し、誤配膳、誤食が無いよう徹底しています。

### 3. サービスマネジメントシステムの確立

●川崎市市役所、多摩区ホームページ、社会福祉法人宿河原会のホームページ、生活のしおり（入園のしおり）、デジタルフォトフレーム（園内に設置）、写真入りの活動の様子の掲示等で園の情報提供をしています。また、地域活動（多摩区子育てフェスティバル等）、区役所でのパンフレットの配布、園見学、保育参加などを通して詳細に説明しています。短縮保育（慣らし保育）は、最低3日間は親子で行い、期間については個別に保護者と相談し、子どもの不安やストレスの軽減を考えて実施しています。

●指導計画は、保育課程に基づき、毎月の各グループ会議にて指導計画を策定し、月間で評価及び、見直しを実施しています。保育の状況は、子どもの心身の状況・生活状況を把握し、帳票に記録し、記載しています。また、個人ノート（連絡ノート）も大切な保育記録として家庭と共に活用しています。クラス全体の動向、発達・活動の様子は、毎日、ボードに記載して保護者に知らせています。

●提供するサービスについて、こひばり保育園では、保護者説明用冊子が3種類、生活のしおりが2種類とQ&A質問集が作成されています。生活のしおりは「見学者用」と入園者に配布する「生活のしおり」が作成され、園での生活情報が詳細に記載され、卒園まで保存用として保護者も子どもも不安なく過ごせるよう明確な内容が示されています。加えて、Q&A質問集では、保護者からの「良くある質問」に対する回答内容が綴られ、利用者の立場に立った冊子が用意されています。

●保護者が相談や意見が言いやすい雰囲気作りや信頼関係を大切にし、担任をはじ



	<p>め、園長とも話しやすい環境を整えています。苦情解決の仕組みについては、対応マニュアル（苦情処理規定）を整え、苦情受付担当を設置し、苦情解決責任者、第三者委員の掲示を行い、直接苦情を申し出ることができることを保育説明会や懇談会等でお知らせしています。また、意見箱を設置し、意見が聞ける取り組みを行っています。</p>
<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<p>●地域には、法人のホームページを活用して情報提供し、園のパフレット（小さなリーフレット）を作成し、多摩区役所の展示室に置いています。園で実施する「ぽっかぽか」交流の年間活動計画（地域支援活動）の掲示もを行い、情報を提供しています。園見学者には、生活のしおり（見学者用の簡易版）を配布し、説明しています。</p> <p>●地域支援事業では、「ぽっかぽか」交流を実施し、地域の家庭に対して育児の悩みを聞く機会などを設け、育児相談も実施しています。土曜保育は、法人系列園の「ひばりっこくらぶ保育園」と合同で実施しています。ボランティアの受け入れについては、マニュアルに基づき基本姿勢を明確にし、オリエンテーションを事前に行い、学生のボランティア、法人系列園の「ひばり保育園」の卒園児や、関連施設からのボランティアを受け入れています。</p>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<p>●保育理念、保育目標、基本方針については、入職時に説明する他、年度当初の職員会議でも説明しています。法人では、理念や方針の実現にむけて、中・長期経営計画（5ヵ年計画）を策定しています。中・長期的経営計画実現に向けて、地域との連携を企画・実施中です。法人の中・長期的経営計画に基づいて年度の事業計画を策定しています。</p> <p>●園長の役割、責任、職務については明文化されています。園長は、職員の詳細な分掌事項を定め、運営組織及び職務分担表に職務内容と分担業務を明文化しています。園長は、1つの大きな保育室で異年齢児が思い思いの場所で遊ぶ様子を、担任、職員が総合的に見る体制を構築し、連携、職員間のコミュニケーションは個々の高いスキルで補われ、職員の目配り・声かけは有機的且つ、的確な実行にリーダーシップを発揮しています。</p> <p>●自己評価チェックは、年度ごとに実施し、定期的な評価は法人系列3園で会議を設け、共通項目の保育園の自己評価、保育運営を振り返り、次年度の計画につなげています。年度途中には、職員会議で保育の振り返り、記録し、回覧にて全職員で共有化を図り、次に生かしています。行事ごとにも評価・反省を行い、保護者アンケートの意見・要望を会議で検討・改善を図り、次年度の計画に反映しています。</p>
<p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>	<p>●川崎市保育会に加入し、51園共通で採用試験を行い、人材確保に努め、川崎市の職員配置基準に合った人員配置をしています。遵守すべき法令・規範・倫理等については、職員は就業規則を配布して確認し、労働基準法に基づく労基法関係について職員に周知しています。園訓、スローガンについては職員が常に目にするところに掲示し、いつでも確認できるようにしています。</p> <p>●研修については、法人の中・長期経営計画（5ヶ年計画）の中に方針が示され、外部研修も計画しています。法人系列各園に研修担当を定め、法人内研修では階層別に企画し、階層別会議時に実施しています。外部研修では、必要に応じて、自主的に各機関の研修に参加し、資質向上を図っています。研修参加後は、研修報告書を提出し、回覧を行い、職員で研修内容の共有化を図っています。内部研修のテーマや、外部研修の内容は評価を行い、研修の見直しを行っています。</p> <p>●園長は、職員の就業状況や意向を把握し、年次有給休暇の取得状況をチェックし、職員の意向を尊重し、働きやすい職場への配慮を行っています。園では、衛生推進</p>

者を設置し、職場の安全・健康に努めています。福利厚生では、川崎市保育会の協会健保、厚生年金等に参加し、定期健康診断の受診や、予防接種を勧め、健康の維持管理に配慮しています。