

<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：グリーンフォレスト神木保育園	種別：認可保育所
代表者氏名：平井克枝	定員（利用人数）：65（70名） 名
所在地：〒216-0031 神奈川県川崎市宮前区神木本町2-5-5	
TEL：044-871-7010	
ホームページ：https://www.chitosek.or.jp/preschools/gt-shiboku	
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：2014年4月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 ちとせ交友会	
職員数	常勤職員： 11名 非常勤職員： 14名
専門職員	（専門職の名称） 名
	保育士：18名 看護師：1名
	栄養士：2名（委託）
施設・設備の概要	（居室数）保育室：3室
	（設備等）トイレ：4か所、調理室：1（18.84㎡）、 事務室：1（13.21㎡）、園庭：有（188.20㎡）

③理念・基本方針

運営理念：Home ここに集い ここに育み そしてここからはばたく
ちとせ交友会は関わる全ての人にとって心安らぐ場所 Home でありたい
グリーンフォレスト神木保育園は、子ども達が日中過ごすHomeです。すべての子ども、
そして保護者の心安らぐ憩いのHomeとなれますよう、愛情いっぱい、笑顔いっぱいの
保育園運営を目指しています。

保育目標：グリーンフォレスト神木保育園は、行き届いた安全な環境と、家庭的な温かい
雰囲気の中で、ひとりひとり子どもを大切に、健康で・明るく・思いやりのある・
自律性を持った子どもの育成を目指しています。

目指す子どもの姿：・生き生きとし、元気に遊べる子・友だちとしっかり関わり、育ち
あう子・自分で考え、行動する子

④施設・事業所の特徴的な取組

保育所保育指針に基づき、保育を計画、実施、評価、反省をします。保育者はピアジェ
の構成論を学びながら保育し、子どもたちの自律性を育てることを目指しています。

・日常生活の中には、子どもが学習し発達する場面がたくさんあります。保育者は、園
生活のあらゆる場面を利用して、子どもの発達に応じて、子どもが考え、判断し、自分
自身で行動できるように励まし、環境構成をしています。子どもが出来ることは子ども
自身がやる、子どもにできそうなことは挑戦させる、保育者は温かく見守りながら必要

な援助を行っています。

- ・幼児教育に必要なことは、子どもに適切な環境を与え、遊びの中で子どもが知能を発達させることです。遊びを通して子ども達は自発的に友達と関わり、遊びの楽しさを見つけ出します。同時に知的、社会的、道徳的側面でも自律していくを考えています。そのために、集団遊び、机上遊びを多く取り入れています。また朝夕のグループタイム、ビッグブックへの取り組みも特徴です。3つの知識（知的・社会的・道徳的）は絡み合っ
- て伸びていくことを意識しながら、保育を実施しています。
- ・豊かな自然に恵まれた環境を活かし、戸外遊び、自然探索、散歩を多く取り入れ、子どもの感性と基礎体力を育てています。
- ・英語教室、リトミックでは外部講師を招き、子どもの学びを広げています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和3年8月23日（契約日） ～ 令和4年4月19日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	1回（2016年度）

⑥総評

◇特に評価の高い点

1) 法人理念をもとに、子どもの自律性を大切にされた保育を実践しています

法人理念をもとに、園がめざす子どもの姿は「生き生きとし、元気に遊ぶ子・友達としっかり関わり、育ちあう子・自分で考え、行動する子」です。この理念の実現に向けて、園は心理学者ピアジェの発達理論をベースにした保育を実践しています。これは人間の認識の発達、心の発達は、幼少期からの発達段階による知識や体験の積み重ねによって形成されていくと考えるものです。一人ひとりの子ども自らが体験し、試すプロセスのなかで、思考と認識を発達させ、行動も内在化されて発達が促されていくと考えており、子どもの自律性を大切にされた保育を実践しています。ピアジェの発達理論と実践の研修は、法人としても力を入れています。

2) 地域との良好な関係が構築されています

保育園の近隣に森林公園があります。森林公園は広い園域をもち、庭園エリア、遊具のある広場エリア、アスレチックエリアを保有し、子どもたちの日常的な戸外活動での遊びの場として活用しています。近隣の保育園の子どもたちも利用することから、子どもたちとの交流の場ともなっています。公園の利用を通して近隣の方とのふれあいや交流もあります。地域交流を大切な取組として捉え、毎年全園児で作成した新年のカレンダーを地域へ配布して交流を深める取組を行っています。

3) コミュニケーションを大切にすることで、職員の定着に繋がっています

開園して8年目を迎え、運営理念の「HOME」が浸透してきています。職員の教育、研修には法人の「ステートメントブック」「職員の行動規範」「基本行動マニュアル」「就業規則」「ちとせ交友会WAY」にまとめ、保育に対する思いを育み、保育士のスキルアップを図っています。職員同士が互いに良い点を書いて貼りだし、褒め合う取組が良い人間関係を作っています。また、職員で話し合っ

成に寄与しています。園長は、個々の職員との面談の機会を重要と捉え、個々の思いや意見等を汲み取ることを大切にしています。園長が保育園に関わるすべての人を大切に
する姿勢が、職員の定着に繋がっています。

◇改善を求められる点

1)課題に対しての達成状況の確認と改善計画の仕組みづくり

中・長期計画にもとづき、単年度の事業計画が策定されています。事業計画には、人材育成、財務、労務、内部運営等についての課題や目標が書かれています。一方、事業報告においては計画された目標がどこまで達成状況できたのかの評価を確認することができませんでした。園の自己評価等で明らかになった課題を事業計画に反映させることも望まれます。課題の設定、達成状況の評価、新たな課題設定へと、事業報告と事業計画が連動していく仕組みづくりに期待します。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回第三者評価を受審し、正規職員と非常勤職員の全員で自園の保育についてや、子どもたちへの理解の仕方を改めて話し合い、思いを深めるいい機会となりました。自己評価では日頃の保育について様々な角度やそれぞれの職種から振り返ることにより、お互いの理解が一層深まったように思います。園全体では客観的にみることで出来ているところと改善が必要なところがわかり園全体での把握につながりました。また職員ひとりひとりの課題点が見え、今後の職員の目標が明確になり具体的に取り組む内容がわかりやすくなったと感じました。そして評価して頂いたところは職員の自信にもつながったと思います。この結果を職員で共有し、今後の保育に生かしながら子どもたちの自律に向けた成長を見守れるようさらに豊かな保育を目指していきたいと思ひます。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり