

<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R-CORPORATION

②施設・事業所情報

名称：小桜愛児園	種別：認可保育所
代表者氏名：浅野 真巳	定員（利用人数）：180（173）名
所在地：〒225-0011 横浜市青葉区あざみ野1-32-6	
TEL：045-901-0141	ホームページ： https://www.kozakura-hoiku.com/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：1963年04月01日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 小桜会	
職員数	常勤職員：35 名 非常勤職員：13 名
専門職員	（専門職の名称）： 名
	保育士：29名 管理栄養士：2名
	調理師：2名 看護師：1名
施設・設備 の概要	（居室数）
	居室：0歳児室 設備：調理室
	居室：1歳児室 設備：調乳室
	居室：2歳児室 設備：事務室
	居室：3歳児室 設備：医務職員室
	居室：4歳児室 設備：幼児用トイレ
	居室：5歳児室 設備：園庭

③理念・基本方針

<理念>

一人ひとりを大切にした健やかな育成

<基本方針>

豊かな人間性を育める保育や環境の創造

<保育目標>

1. 明るく元気な子
2. 仲良く遊べる子
3. ものを考えつくりだす子
4. 心身ともに健やかな子

④施設・事業所の特徴的な取組

<小桜愛児園の特徴的な取組>

- 共主体（こども・おとな）：こどももおとなも主体的に楽しく過ごそう！
- こどもの人権の尊重：こどもはおとなの未熟な存在ではありません

- 発展的な保育：こどもたちの新しい発見や気づきを大切にしよう！
- 保護者支援：子育て・日々の生活を楽しもう！
- 労働環境の整備：楽しんで保育・仕事をしよう！

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2024年04月09日（契約日） ～ 2024年10月09日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	2回（2019年度）

⑥総評

【小桜愛児園の概要】

●小桜愛児園（以下、当園という。）は、社会福祉法人小桜会（以下、法人という。）の運営です。法人は、児童福祉施設の推進を図り、乳幼児に対し人間形成の基盤を健全に育成することを目的とし、横浜市に3園（青葉区2園・都筑区1園）の認可保育所を運営しています。法人名に因み姉妹園3園には、桜が育つために必要な栄養素を名前（SUN：当園、WATER：中川小桜愛児園、SOIL：たまプラーザ小桜愛児園）に付け「KOZAKURABLOSSOMS」としています。最適な環境の中で、たっぷりと栄養を取り十分に満足して健やかな成長ができるようにとの思いです。また、それぞれの保育園の特徴を生かして、園庭開放、育児相談、一時保育事業等の地域子育て支援事業に取り組むと共に、日々の保育の中では子どもの主体性に着目し、一人ひとりに寄り添った保育を提供しています。

●当園は、横浜市営地下鉄ブルーラインと東急田園都市線が交わる「あざみ野駅」の北西約800m、徒歩10分の中層マンションにあります。園は、早瀬川と平行する国道13号線から坂を上り少し中に入ったところで、周辺は住宅・マンション等の住宅地や公園が存在し、良好な環境の中に位置しています。

●在園児は0歳児から5歳児までで、定員は、0歳児が6名、1歳児が34名、2歳児から5歳児までがそれぞれ35名の合計180名で、比較的大規模な保育所です。保育時間は、平日は午前7時30分から午後7時まで、土曜日は午前7時30分から午後6時30分までで、乳児保育、延長保育、障害児保育を実施しています。また、法人本部を当園に置いており、当園は法人の統括的な役割を担っています。一方、法人本部としての職員は置かず、系列の3園長と中川小桜愛児園の副園長（事務担当）の合議で法人事務局が運営されています。

●保育の運営のコンセプトに、「共主体」を掲げ、子ども・保育者・保護者の主体的な保育への活動と関わりに配慮すると共に、子ども（主体的・自発的な活動）・保育者（働きやすい職場づくり）・保護者（子育てと日々の生活の両立）のそれぞれの最大限の利益を追求した園運営に取り組んでいます。

◇特長や今後期待される点

1. 【子ども・保育者・保護者の保育への主体的な活動・関わりを重視した取組】

当園で特に意を用いて取り組んでいる課題は、「共主体（こども・おとな）」です。特長的な取組に「こどももおとなも主体的に楽しく毎日を過ごそう！」を掲げています。子どもについては、0歳児は少人数で愛着関係の醸成を図り、1歳児については早く園に慣れるよう入園当初は特に丁寧な関わりを行います。その後は、「こどもはおとなの未熟な存在ではありません」と認めて、子どもたちの新しい発見や気づきを大切に、主体

的・発展的な保育を心掛けています。日常の行動の選択を始め、コザクラフェスや美術展、おゆうぎ会等、子どもたちの要望や企画を活かした行事が、毎月複数回用意されています。利用者（保護者）アンケートでも「イベントが沢山で遊びのバリエーションも豊か」という評価が多数寄せられています。職員からも行事を通じて子どもたちが確実に成長しているとの言及がありました。保育者については、「こうなるだろうではなく自ら行うべきことを行う」として、権限移譲や年間MVP（職員間での年間MVP者選出）や人材育成により、モチベーションを高めて保育への主体的な関わりをサポートしています。保護者についても、父母の会や、保育参加、子どもフェス等、多様な保育機会への参加や、離乳食・トイレトレーニング・生活習慣作り等を園と連携して育児に取り組んでいます。

2. 【小桜愛児園ブランドの形成と定着化】

法人系列の3園長の合議で法人運営を図っており、どの園長も見識が高く、かつ保育に関する豊富な知識と経験を有しています。各園長は、園の特長を踏まえ、保育所資源を最大限に活用して、総合力を継続的に高めていくための園のブランド作りに意欲的に取り組んでいます。小桜愛児園では、「共主体」のコンセプトを掲げて、子ども・保育者・保護者の保育への主体的な活動・関わりを重視した取組を進めていますが、特に触れておきたいことは、保育者の意識醸成が優れて図られているということです。園長は、園の業務全般が職員の研鑽、研修の場であるとの認識の下、職員指導・育成を図っています。職員にはまず園を知ることが求め、保育や会議、事務、職員や保護者との関わり等、業務のあらゆる場面が研修であるとの意識醸成を図っています。これらの保育環境作り（小桜愛児園の風土づくり＝ブランドづくり）が、園長のリーダーシップの下、職員への権限移譲や、キャリアアップ研修、保育所保育指針の配付・徹底、日頃のアドバイス等を通じて、業務のあらゆる場面で実践的に進められており、小桜愛児園ブランド形成がされ、定着化していると認められます。今回の第三者評価の調査で実感したことは、保育で大切にしている事柄が、園長と職員で共通認識化されていること、職員が自分の園を良く知っていることです。その一端として第三者評価においても、運営面・保育面ともに取組内容が膨大な量で記載されており、職員の園に関する豊富な知識や、園をより良くしようとする意欲が伝わってきました。

3. 【複合的・実践的な人材育成】

法人・園では、職員を人財として捉え、その定着に向けて、種々の人材育成手法を講じています。1つ目は、人事評価手法に基づくもので、仕事グレード基準概要により職員に求められる保育水準を明示すると共に、職階ごとに求められる業務内容・能力の水準を職務基準表で明らかにし、自己評価と人事考課とを組み合わせる職員のステップアップをサポートするものです。2つ目は研修によるレベルアップで、業務の内容を習得する計画的・定期的な内部研修と、実践的な研修です。実践的な研修には、キャリアアップ研修の受講促進と、他園の取組を知り自園の保育の質を高める系列3園の研究発表を実施しています。3つ目は、日常的な資質向上です。法人・園では日々の業務や会議を研修の機会と捉え、保育所保育指針（本文及び解説書）を職員に配付すると共に、各保育計画の作成時や反省時に活用する等、職員は保育所保育指針を常に意識して、日常の保育に取り組んでいます。さらに、4つ目は、職員への権限移譲や、職員の投票による年間MVPの顕彰等のモチベーションアップによる総合力の向上です。多岐に亘る人材育成手法を組み合わせた、戦略的な人材育成が行われ効果を発揮しています。こうした取組を通じて、小桜愛児園ブランドともいえる高質な職員が育成されています。

4. 【計画的な福祉人材の確保策について】

第三者評価の取組状況は、全て通常の保育園に求められるレベル以上で、前回の第三者評価受審同様、特段の改善点は認められません。尚、現状では大きな問題はありませんが、これからの園作りを進める上で、計画的な福祉人材の確保策を講じることが期待されます。当園では、保育士の他、栄養士や看護師（非常勤）を確保して、適切な子どもの支援に取り組んでおり、現在は、保育士の配置基準も充足しています。一方、事業経営上の課題として、事業所形態（50人以上）への移行を挙げています。将来の認定こども園移行の職員体制整備は元より、早番、遅番を含めたシフト管理や、育休・産休対応に備えるためには、現在でも人員配置が厳しいものとなっていると認められます。園では、研修による資質向上、多様なマニュアルによる業務支援、業務改善やサブスクの導入による省力化等、あらゆる面で職員の負担軽減を図っていますが、職員のトイレ掃除等の、負担軽減改善の難しい課題もあります。また、派遣職員を多く抱えることによる人件費の圧迫や、障害者雇用等の課題もあります。法人・園では十分認識されている課題ですが、50名の壁（産業医・衛生管理者・衛生委員会）を乗り越えて、これらの課題解消に計画的に取り組まれることを期待します。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

施設名 小桜愛児園

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

横浜市内認可保育所のため、5年に一度は必ず受審をしております。それにより、毎回振り返りの良い機会となっております。

自己評価においては、職員全員で取組み、一人ひとりがより園を知り、考え、振り返ることができました。今後、職員の資質向上や園の発展にも大きな効果があるのではないかと考えております。

また、社会が様々な変化を遂げる今日において、その時々ニーズを受け止め、常に地域社会、保護者、何より子どもたちに求められる保育所でありたいとの想いで、私たちの園では保育所運営を行っており、今回の受審を通して、さらに充実した保育所の構築を図っていきたいと感じております。保護者の皆さまからのアンケート結果については、心温まる回答・コメントをたくさんいただき、職員にとっても大きな励みとなりました。

しかしながら、世間一般では不適切保育云々とメディアの報道が絶えません。そういった中でも、真面目に取り組んでいる保育士・職員の人権を守る側面を持った第三者評価の在り方を各評価機関で考えていただきたい。また、無記名のアンケートは、現社会において、誹謗中傷を助長する恐れもあるので、今後何か対策を講じていただきたい。

《評価後取組んだこととして》

1. 職員間での評価結果の確認、振り返り
2. アンケート内改善点の対応
3. 次回受審に向けての目標設定

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり