

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	アートチャイルドケア鶴見（3回目受審）
経営主体(法人等)	アートチャイルドケア株式会社
対象サービス	保育所
事業所住所	〒230-0051横浜市鶴見区鶴見中央3-10-あしほ総合クリニック2階
設立年月日	平成22年4月1日
評価実施期間	平成28年12月 ～ 29年3月
公表年月	平成29年10月
評価機関名	株式会社 R-CORPORATION
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）	
<p>【立地面での特色】</p> <p>●アートチャイルド鶴見の立地・概要</p> <p>アートチャイルドケア鶴見は、JR京浜東北線鶴見駅から徒歩15分程度の鶴見川芦穂橋際のあしほ総合クリニックの2階にあり、鶴見川を挟んで反対側は川崎市という立地に位置しています。建物は1階がクリニックで2階にはアートチャイルドケア鶴見の他に障害児施設、病児保育施設等があり、経営母体は異なりますが、子どもたちが集うフロアとなっており、クリスマス会に招待するなど交流を図っています。園周辺の地域は、京浜工業地帯の中央部分に位置する工業地帯で、重工業、化学工業の海外転出、それに伴う下請け工場の閉鎖や東京一極集中の勤務形態によるベッドタウンのドーナツ化現象により、工業地帯はマンションなどを含めた住宅地に移り変わり、住民に利便性のある街並みになってきています。アートチャイルドケア鶴見は平成22年の設立で、現在、定員66名、在席児童66名の保育を実施しています。保育園の玄関を入ると広い廊下を挟み、右側にトイレ、厨房、事務室が配置され、突き当りは0歳、1歳児保育室になっており、左側は2歳～5歳児の大きな保育室が設けられ、幼児の保育室はオープン保育形態により低い棚で年齢別の部屋を形成しています。アートチャイルドケア鶴見の子どもたちは元気が良く、地域性により外国籍の子どもも多く、インターナショナルな保育園です。外国籍に係わる保護者はこの地域に長く居住している方も多く、言葉や生活習慣での問題は比較的なく、大らかに受け入れながら、子どもたちも自然に仲良く楽しく遊んでいる姿が見られます。</p> <p>●アートチャイルドケア鶴見の保育の方針</p> <p>アートチャイルドケア鶴見は、企業理念、保育理念、保育目標・方針に沿い、保育事業のコンセプトを「生きる力」に据え、「生きる力」の保育の実現に向けて「向きあう保育」を展開しています。生きる力とは、一人一人の成長に合わせて、“ふた葉”を保育者の援助により“りんごの実”に育てて行くことで、感動する心、たくさんの気付き、自分以外の人間の心に気付く思いやりの心や、忍耐力などを育成することをねらいとしています。この保育を推進するために、保育士はアートチャイルドケアの誓いを毎日唱和し、自らを戒めると共に、心から子どもの成長を考えた保育を推進しています。さらに、外国籍の子どもが多い地域性を加味し、行政と共に対応し、広く全てを受け入れながら、保育方針・園目標に沿った保育を実践しています。</p> <p>【特に良いと思う点】</p> <p>1.「向き合う保育」の推進</p> <p>アートチャイルドケア鶴見では、「向き合う保育」を展開しています。「向き合う保育」とは、「保</p>	

育士が子どもの目線に合わせ⇒「お互いの気持ちに気づき」⇒「心を通い合わせる」⇒「信頼関係が築かれる」サイクルを循環し、実践することで実現させています。大人の都合で子どもたちを“向かせる”のではなく、大人自らがこのサイクルを心がけ、また、園長の指示待ちから職員の自主性の向上を図り、「向き合う保育」のさらなる活用と、展開を図っています。アートチャイルドケア鶴見では、「向き合う保育」の1つとして、遊びを土台とした3つの柱を展開しています。3つの柱とは、遊びを土台として、体操、リトミック、絵本の読み聞かせを取り上げ、体操、リトミックでは、外部から体操教師・リトミック教師を招き、楽しく遊びながら『知育』『体育』『愛情』『礼節』『集中力』『バランス力』『情操』を育成しています。絵本では、読み聞かせにより『愛情』『知育』『情操』を育成します。これらを遊びに取り入れることで、人間形成への重要な幼児期の感性を育てています。隔週で体操教師による体操の指導を受け、毎週1回（平成29年度より月3回）英語リトミックを導入して英語の歌に親しみながら英語を覚える等、子どもたちはのびのびと楽しみながら活動しています。

2. 本部機能の活用と、統一された保育活動の展開

アートチャイルドケア鶴見をはじめとしたアートチャイルドケア全園では、本部と園が一貫して目標を定めた保育活動を推進し、職員のレベルアップにも力を注いでいます。保育士の統一した活動を促すために、マニュアル・書式等は本部で一括して取りまとめ、新入社員の教育は本部中心に実施し、新規加入職員のOJT教育等へのアプローチに関しては全園統一のマニュアル・書式等を活用して推進しています。そのため、入職した保育士は経験値に差異のない標準化を図った保育にあたることができ、さらに、新園においても他園と同様に目標にいち早く取り組んでいます。本部機能の活用を実践し、毎日、アートチャイルドケアの誓いを唱和して共通認識を図り、統一されたベクトルの合った保育活動が推進できています。また、子育て応援ハンドブック「クロワッサン」の内容を入園のしおりに織り込み、子育て中の保護者の育成・啓蒙にも力を入れています。

【さらなる期待がされる点】

1. さらなる本部機能の活用と統一された保育活動の展開

アートチャイルドケアの保育園は本部、園が一貫して「生きる力を引き出す保育」、「遊びを土台とした向き合う保育」を推進し、職員は本部の作成したマニュアル・書式等を活用した保育の展開が図られています。開設から安定時期までの段階では早期展開に効果があったと思われませんが、「生きる力を引き出す保育」、「遊びを土台とした向き合う保育」や、さらには3つの柱の遊びから次のステップの展開が大きく期待できます。1つ1つが大きな発展性を秘めている大きな命題です。保育事業の特徴として、「生きる力」「向き合う保育」「遊びを土台とした向きあう保育」の3つの柱の構想ができていますので、次のさらなる展開に向けて、保護者、地域への積極的な発信が必要に思われます。イメージシエマ（図形化）として第1段階では、職員への浸透、第2段階としては外部への発信です。ぜひ、前向きに展開が進むよう期待しています。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

●保育理念は、「安全・安心・安定した保育を行います」「生きる力」を伸ばす保育を行います」「地域社会との共存を大切にしたい保育を行います」であり、保育目標・方針は、「生命」を大切にしたい子を育てます」「心身ともにたくましい子を育てます」「やさしく思いやりのある子を育てます」を掲げ、子どもの最善の利益を第一義に作成し、子ども・保護者にとって望ましいものとなっています。保育理念、保育目標、「アートチャイルドケアの誓い」（心構え）を園内に掲示し、入職者には就業オリエンテーションで説明して理解を促し、園では毎日、唱和を通して意識を高めています。

●個人情報の取り扱いや守秘義務については、入職時に研修を受け、誓約書を提出しています。個人情報の管理・扱いについてマニュアルに沿って園内研修で確認し、定義・目的について全職員に周知しています。ボランティアや実習

	<p>生にも事前に守秘義務の説明、周知を行っています。保護者に対しては、年度初めに個人情報の取り扱い掲載（肖像権等）の確認を行い、契約時に承諾書ももらっています。個人情報が記載されている文書・記録は、施錠できる場所に保管、管理し、不要になった書類はシュレッダーで破棄しています。</p> <p>●性差に関する配慮では、平等に活動できるよう活動内容を考慮し、遊びや行事の役割、持ち物や服装での区別、順番、グループ分けや整列も性別で区別することはしていません。子どもや保護者に対して、父親・母親の役割を固定的に捉えた話し方や表現をしないようにしています。必要に応じて、職員会議や昼礼で性差について研鑽しています。</p>
<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>	<p>●保育課程は、本部で作成した内容をベースに基本方針を踏まえ、子どもの最善の利益を第一義とし、子どもの成長の様子、家庭の状況、地域の実態、周囲の環境を加味し、前年度の反省と全職員での話し合いの結果を踏まえ、作成しています。保育課程に基づき、年齢ごとに年間指導計画を策定し、期ごと、月案・週案・日案の活動計画を作成しています。子どもに対しては、理解できる子どもには月案のねらい・目的を伝え、子どもの主体的な意見や要望は取り入れるようにしています。</p> <p>●新入児受け入れの際は、短縮保育（慣らし保育）を実施し、原則 10 日前後で個々に応じて進め、平常の保育に移行するよう入園のしおりにも明示していますが、保護者の就労状況や子どもの様子に応じて柔軟に対応するようにしています。0 歳、1 歳児の新入園児に対しては、正規職員 1 名が主担当者となり子どもが安心できるようにしています。在園児への配慮では、園ではオープン保育を実施し、常に慣れ親しんだ保育士が近くにいて安心を提供し、在園児担当の保育士と新入園児担当の保育士を分けた体制を整えて配慮しています。</p> <p>●0 歳～2 歳児は個別指導計画を策定し、ミーティングにおいて各クラスの担当で話し合い、子ども一人一人の発達状況に応じた保育目標を作成し、成長を記録しています。特別な配慮が必要な子どもについても、個別指導計画を作成し、情報共有を図っています。障害児保育については、本社の専門アドバイザーが在籍し、サポートの体制を構築しています。個別指導計画の作成・見直しについては、重要部分を保護者に説明し、連携・共有を図っています。また、面接で把握したアレルギーに係わる事項や、食事形態の変更なども個別指導計画に反映しています。</p> <p>●異年齢同士のかかわりについては、オープン保育により日常的に交流があり、朝・夕は合同保育を実施しています。8：00～9：30 は 0 歳、1 歳児および 2 歳児以上の 2 つの合同保育を実施し、9：45 からクラスごとに朝の会を行っています。4 歳、5 歳児は 5 歳児の保育スペースで朝の会を行います。保育士は常に、温かい態度、適切な言葉遣いで子どもに接し、信頼関係の構築に努めています。</p> <p>●食への関心を持つよう、種まき、栽培から収穫、調理体験を大切にし、3 歳児後半から自分で下膳を行い、年長児は当番活動として、配膳の手伝いや下膳を行っています。献立は法人本部で作成し、食材は指定された業者への発注や、季節感のある旬の食材や各地の郷土料理を取り入れて提供しています。</p> <p>●午睡時は、睡眠環境に配慮し、カーテンで遮光して、落ち着いて心地良く眠れるようにしています。眠れない子どもは無理強いをせず、保育士が傍で体に</p>

触れてトントンする等、身体を休めることができるよう配慮しています。SIDSの予防では、0歳児は5分ごとにチェックを行い、1歳児は10分ごと、2歳児以上も15分ごとに行っています。5歳児クラスは就学に向け、年明けより午睡をなくし、就学に向けた環境作りをしています。

●排泄については、個人差を尊重し、保護者と密に連携を図り、一人一人のリズム(90分~120分間隔目安)を捉えながらトイレトレーニングを進めています。開始後は、排泄状況を保護者に伝えています。排泄に失敗した際は、子どもの羞恥心に配慮し、優しく言葉かけを行い、シャワーを利用するなど、気持ち良く過ごせるようにしています。

●園生活に関する情報は、毎月、園だよりを発行し、その日の保育についてはホワイトボードで知らせています。年1回、園生活での子どもの様子をビデオに収めた上映会を開催し、保護者にわかりやすく伝えています。また、保護者に承諾の下、ホームページに写真を掲載して普段の様子や子どもの表情、行事での様子を伝えています。

3. サービスマネジメントシステムの確立

●障害児保育のための環境整備では、建物はバリアフリー対応を整え、エレベーターや障害者用トイレも備えています。障害児保育については専門のアドバイザーと連携を図り、職員会議等で情報を共有し、発達障害について園内研修を実施して研鑽を図る等、障害児保育を進める方針でいますが、現在、認定を受けている障害児は在籍していません。職員は、障害児保育について研修会に参加し、受講後は情報を共有し、個々の知識向上に生かしています。

●虐待の定義については、虐待対応のマニュアルを整備し、虐待の分類に関して共通認識を図り、年1回、虐待防止に関して園内研修を実施し、意識を高めています。虐待防止・早期発見については、登降園での挨拶等から変化があれば職員会議で共通認識の上、留意し、家庭支援の必要な保護者とは信頼関係を築き、必要な援助を行い、記録を残し、保護者が悩み等を伝えやすい環境作りを心がけています。

●アレルギー疾患のある子どもの除去食対応では、医師の診断書を提出してもらい、適切な対応を行っています。職員に対して、アレルギー疾患についての必要な知識や情報について周知し、職員会議や給食会議で徹底するようにしています。アレルギー児については個人用のメニューを作成し、保護者と相談の上、除去食の提供や、調理工程上、除去ができないメニューの時は持参してもらう形をとり、定期的な面談を実施して検査を促し、最新の情報を共有するようにしています。給食時は、専用トレイ、別食器、名札等を使用し、誤配膳、誤食がないよう徹底しています。

●文化が異なる子どもへの対応については、文化や生活習慣、考え方の違いを尊重し、子どもたちに外国籍の在籍児を通じてその国の文化について伝え、自然に身近に他国の文化に触れられる環境作りを行っています。外国籍に係わる保護者については、同国出身の日本語が解る保護者を通じて伝えたり、鶴見区役所国際交流センターを活用して通訳ボランティアを依頼しています。

●保護者からの苦情などに関して、入園のしおりに、苦情・相談の窓口担当者、第三者委員(地域の民生委員)、本社相談窓口フリーダイヤルを明示し、園内にも掲示し、福祉調整委員会のポスターも貼り出しています。また、要望や意見等を聞く機会として、行事後や秋ごろ(CSアンケート)に保護者へアンケート

	<p>を実施し、利用者満足に取り組んでいます。CS アンケートの集計結果については1～2月ごろに掲示して開示しています。</p> <p>●外部からの侵入に対して、年1回、不審者侵入を想定して不審者対応訓練を実施しています。建物で警備会社と契約し、人影センサーが設置され、自動的に警備会社へ通報される体制を整えています。玄関扉は必ず職員が開錠しています。不審者情報は、鶴見区役所、地域等から防犯メールが配信され入手しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>●地域団体との交流では、鶴見区の園長会議、私立保育園の園長会議、幼保小連絡会、幼保小連絡会年長児担当者連絡会等で地域のニーズを把握しています。鶴見中央地域ケアプラザにて横浜市駒岡地区育児支援イベントの「あつまれ！えがお！」に出張保育として参加し、地域の親子に触れ合い、ニーズの把握に努めています。園は立地的に地域住民との接点が少ない環境を考慮し、今後さらに広域に地域ニーズに沿った活動を展開できるよう検討しています。</p> <p>●地域への園の理解促進のための取り組みとして、同建物内の障害児の子どもたちを行事に招待し、鶴見区の敬老会の方々に子どもが描いた絵葉書を出す等、園の取り組みや子どもの様子を見てもらう機会を設けています。また、幼保小との交流や、運動会では地域の小学校の体育館を借用して交流を持ち、近隣との友好的な関係は広がりつつあります。</p> <p>●ボランティアの受け入れ実績では、鶴見区社会福祉協議会から高校生の夏休み時のボランティアや、読み聞かせボランティアを受け入れています。受け入れ担当は園長とし、事前に園の基本方針や活動内容を説明し、守秘義務等について伝え、理解を促しています。現在、ボランティアの受け入れ実績はありませんが、今後、取り組みに期待されます。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●職員の守るべき法・規範・倫理等は、業務マニュアル、就業規則、社内通達等で周知徹底し、職員は守るべき倫理を遵守しています。経営、運営状況等の情報は、法人の決算報告書、鶴見区役所へ提出する事業計画・事業報告で公表し、ホームページにも開示しています。リスクマネジメントでは、会議で他施設の事例等について「事故事例検討ワーク」を実施・検証し、職員は守るべき規範について再確認し、取り組んでいます。</p> <p>●環境整備では、分別、ゴミの減量を心がけ、削減できる資源は積極的に削減していくよう実施しています。分別は子どもを交えて取り組み、分別したゴミは産業廃棄物事業者に回収してもらい、「エコ楽パック」の推進も行っています。緑化推進では、園庭のプランターで栽培を行っています。さらに、園内の掃除を心がけ、子どもたちのための環境整備にも力を入れています。</p> <p>●中・長期的事業の方向性を定める計画は、3カ年中期計画が平成29年9月を最終月とし、計画の反省と次期3カ年中期計画立案を実施する予定になっています。法人では「ベストパートナー委員会」を設定し、職員が長年働くことができるよう休暇制度（出産、介護等）や短時間等の働き方ができるための制度を設け、職場環境の体制作りに取り組んでいます。また、同志社大学「赤ちゃん学研究センター」（小西行郎センター長／日本赤ちゃん学会理事長）と提携し、眠育監修の小西医師、三池医師から「眠育の考え方」の指導を受け、赤ちゃんに関する最先端の知識や、子どもたちの生活リズムの改善に取り組んでいます。</p>

6. 職員の資質向上の促進

●必要な人材の採用については、法人本部の人材採用計画に基づいて採用を実施し、地域に特化した就職説明会も行い、人材を確保しています。園では、加配要員の手配や非常勤保育士の補充を行っています。人材育成については、経験年数別研修体制を構築し、新卒者は1人に対して教育係（メンター）が付いてOJTを行い、早期育成を図っています。また、法人系列他園の良い点を見て学ぶBML（ベンチマークラーニング）も実施し育成に力を入れています。正規職員は人事考課制度があり、各職員の目標を設定し、期末に園長と面談を行い、保育の振り返り、達成状況等を確認して翌年度の目標につなげ、資質向上を図っています。

●アートチャイルドケア鶴見では、人事考課および横浜市保育士の自己評価票を参考にして職員の自己評価を行い、保育園の自己評価については、横浜市保育所の自己評価票を参考に評価を実施しています。年2回の人事考課、毎月の月案で日々の保育を振り返り、次の課題を抽出し、職員会議で各クラスの振り返りを行い、次月の保育に生かしています。様々な保育事例、良いサービス事例を職員会議、勉強会、ケース会議等で話し合い、職員の役割分担により、きめ細やかなサービスを目指しています。また、外部からの技術指導では、英語遊び、リトミック、図書館の司書による読み聞かせ等を導入しています。

●保育所の自己評価については、保育士の自己評価と指導計画を並行して実施し、毎週、ミーティングで計画や記録を通して保育を振り返り、職員間で確認し合い、園の良い点と課題を把握し、保育に生かしています。今年度、第三者評価を受審し、園の課題を公表し、改善への取り組みを伝えていきます。