

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	スターチャイルド《中山ナーサリー》
経営主体(法人等)	ヒューマンスターチャイルド株式会社
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒226-0011神奈川県横浜市緑区中山町673-1
設立年月日	2015(平成27)4月1日
評価実施期間	平成29年2月～30年3月
公表年月	平成30年3月
評価機関名	特定非営利活動法人 よこはま地域福祉研究センター
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>【施設の概要】</p> <p>スターチャイルド《中山ナーサリー》はJR横浜線・ブルーライン中山駅から徒歩5分の閑静な住宅地の中にあります。平成27年4月ヒューマンスターチャイルド株式会社によって開設されました。</p> <p>園庭に面した園舎は南西に面して建てられており、1階に0歳、1歳の保育室と乳児トイレ、沐浴室、調理室、事務室があり、2階に2歳～5歳の保育室、幼児トイレ、多目的トイレ、エレベーターのある2階建て構造となっています。保育室は全室床暖房を設置してあり、バリアフリーになっています。園庭には三角アスレチック、砂場などがあり、子どもたちはプランターで季節の花を育てています。</p> <p>定員は62名(6ヶ月～5歳)です。開園時間は月曜日～金曜日は7:00～20:00、土曜日は7:00～18:00となっています。</p> <p>保育理念は「子どもたちの無限の可能性を信じ、意欲を引き出し、伸ばす保育を実践します」と定めています。保育目標・方針として「①よく考え、心身ともにたくましい子(自立と挑戦を援助します)、②個性の豊かな子(個性を尊重し長所を伸ばします)、③やさしさと思いやりのある子(社会性＝人と関わる力を身につけます)」としています。</p> <p>1. 高く評価できる点</p> <p>●子どもたちは保育士の見守りの中で、基本的習慣を身につけ、のびのびと園生活を送っています</p> <p>子どもたちは乳児の時から排泄や食事、歯磨き、着替えなど基本的な生活習慣を保育士の丁寧な関わりの中で繰り返し学び、身につけています。保育士はトイレ、ズボンの着脱場、手洗い場、など、それぞれの場面において、せかすことなく見守り、その年齢、発達にあった援助をしています。そのため、例えば、1歳児でも、排泄のあとは紙パンツ、ズボンを履くところから、袖をまくり手洗いをし、泡が落ちていないか見て、手を拭く、などの一連の流れがしっかり身につけています。</p> <p>また、子どもたちは自分たちで遊びを見つけ、友だちと数人で、または一人で、好きな遊びを楽しんでいます。異年齢の関わりの中では、ゲームのルールを教え合ったり、大人数でブロックをつなげて遊んだり、友だちが始めたパズルが完成しないので、途中から手伝って完成させたりしています。また、クラスの中ではわらべ歌や椅子取りゲーム、カードゲームなどを集団で楽しんだり、制作をしたり、合奏をしたり、園生活をのびのびと送っています。</p> <p>●保育士は子どもたちに問いかけ、子どもたちの気持ちを丁寧に聞き日々の保育にあたっています</p> <p>保育士は折に触れて子どもたちに何がしたいか、どうしたいか、どんな風に思ったか、どんな気持ちになるか、などいろいろな場面で問いかけ、子どもたちの気持ちや意見を聞いています。保育士は言葉が出</p>	

てくるまでせかすことなく待っています。子どもたちはどんな意見を言っても保育士は否定することなく、受け入れてくれる存在だということがわかっているため、普段から自分の気持ちを素直に伝えることができています。みんなの前で発表する時も、なかには恥かしがる子どももいますが、前にでて自分の気持ちや意見を堂々と話したり、安心して自由に話しています。そして友だちの意見を聞く姿勢もできています。観察日にもケンカに発展しそうな言い合う場面がありましたが、子どもたちはそれぞれ思うことを話し、それを聞いた別の子どもが仲裁にはいるなど、子どもたちだけで解決している場面が見られました。また、保育士は子どもの意見を尊重しスケジュールを変更するなどして、子どもたちの遊びや制作に対する意欲を引き出しています。

●保護者との日常的な情報のやり取りの電子化をはかっています

園は独自のサイトを作っており、その中に保護者に配布する園だよりや各種お知らせ、日頃の子どもの様子がわかる写真などを載せています。また、インフルエンザなどの感染症が発生した場合など、緊急の園の情報もすぐに伝えられるようになっており、保護者はいつでもスマートフォンから確認することができます。また、保護者からも欠席連絡、お迎えの変更などを簡単に園に連絡できるようになっています。保護者は勤務時間帯でもお知らせの確認をしたり、お迎えの変更連絡などができることで保護者の利便性が高くなっています。

2. さらなる工夫・改善が望まれる点

●地域との交流を深め、地域支援を充実させることが期待されます

園は町内会に入り、保育士は散歩で出会う近隣の人とは挨拶を交わし、地域に親しむよう努力しています。また、今年度から育児講座や交流保育、園庭開放も始めていますが、開園3年目ということで、まだまだ周知されておらず、参加者が少ない状況にあります。今後は地域への周知の工夫をすることや園の専門性を活かした講座や交流保育、育児相談が定期的に行われ、さらに地域支援が充実されることが期待されます。

●保護者の要望・意見をくみ取り、理解を深めるためのさらなる工夫が期待されます

園では入園説明会や懇談会などで園の方針や取り組みなどについて説明するとともに、園だよりや連絡帳などで保護者に情報提供しています。保育士は日々保護者とはコミュニケーションを取り、子どもの様子について話しています。また、園は随時、個人面談や保育参加を受け入れていますが、希望者は少ない状況にあります。今回の保護者アンケートでは「年間の保育や行事に保護者の要望が活かされているか」「保護者懇談会や個別面談などによる話し合いの機会」「意見や要望への対応」、に不満の回答が多くなっています。保育参観や個人面談、試食の希望の声があります。保護者がどのような事を求めているのか、意見箱を設置したり、園独自のアンケートを取るなどして、要望などを園として把握して、今後はできることから取り組み、改善されることが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- 保育理念は、「スターチャイルドは、子どもたちの無限の可能性を信じ、意欲を引き出し、伸ばす保育を実践します。」としています。保育目標・方針として「①よく考え、心身ともにたくましい子（自立と挑戦を支援します）、②個性豊かな子（個性を尊重し、長所を伸ばします）、③やさしさと思いやりのある子（社会性＝人と関わる力を身に付けます）」としており、利用者本人を尊重したものとなっています。職員会議の前に理念の唱和を行っており、職員は理念や基本方針を理解しており、実践しています。
- 保育課程は、保育理念に基づき作成されており、子どもの最善の利益を第一義にしています。
- 年齢ごとに、それぞれの段階に合わせて、保育士はその子どもにあった方法で説

	<p>明し、コミュニケーションを取っています。月間指導計画、週案ともに振り返りの欄があり、指導計画の評価、見直しができるようになっています。保育士はこうした子どもの意思をくみ取りながら指導計画を作成しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 保育理念に「否定語・禁止語は極力使わず肯定形による前向きな言葉かけを意識する」とあり、職員はみな穏やかな口調で話しかけ、せかしたりせず、子どもの気持ちに寄り添っています。職員は人権を尊重することを意識しており、日ごろの保育の場面で気づいた時にはお互いに言い合える環境にあります。 • 部屋の隅や廊下のスペースを使って、プライバシーが守れる空間を作っています。また、必要に応じて空いている部屋などを使って静かに過ごしたり 1 対 1 で話をしたりすることができます。 • 個人情報の取扱いや守秘義務の意義については職員会議でも話し合わせ、全職員やボランティア・実習生に周知するとともに誓約書を交わしています。また、ボランティアや実習生にも周知しています。個人情報の取り扱いについては、入園説明会等で保護者に説明し、同意書を得ています。個人情報に関する記録はすべて施錠のできる場所に保管、管理されています。
<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"> • 0,1,2 歳児は個別の月間指導計画を作成しています。幼児の場合は必要に応じて月間指導計画などの個別配慮の欄を設け、月間の振り返りを行い、次月の指導計画に反映しています。 • 子どもたちが好きな遊びを楽しめるように保育士は配慮しており、子どもたちの意見や自由な発想を受け止め、集団活動に取り入れています。子どもたちは、自由遊びの時間には友達とごっこ遊びをしたり協力して積み木を積んだり、1 人で絵本を読むなど自分の好きな遊びをしています。保育士は鬼ごっこやハンカチ落としなどルールのある遊びを取り入れたり、子どもたちが興味、関心を持って遊べるよう援助し、また子どもの入りたくない気持ちも大事に見守っています。 • 栽培する植物は子どもたちの意見を聞きながら決めます。今年は朝顔やひまわりを栽培し、種を取り、枯れたあとの土を再生する作業をして、保育士は次の年に期待を持てるようにしました。子どもたちはカブト虫を飼育し観察して絵に描いたり、朝顔で色水遊びをしたりしています。 • 毎月保護者に給食献立表と給食だよりを発行しています。給食だよりには食中毒予防、脱水症予防、具合の悪い時の食事のポイントなどやレシピ、素材の紹介を記載し、食に関わる園の考え方や取り組みを伝えています。毎日の給食は玄関のサンプルケースに展示し、お迎えの保護者に見てもらっています。 • 乳児は安心して心地よい眠りにつけるよう、ロールカーテンをおろして部屋を暗くし、オルゴール曲を小さく流し、保育士は身体をさするなどしています。幼児は絵本を読んで気持ちを落ち着けてから午睡に入れるようにしています。眠くない子どもには午睡を強要せず、静かに過ごせるようにしています。0,1,2 歳児は 5 分おきに呼気や体勢、顔色のチェックをしています。年長児は 10 月中旬頃から午睡を一斉活動としていません。 • トイレトレーニングについては、保育士が一人一人の排泄リズムを把握し、保護者に園での子どもの様子を知らせ、家庭での様子も聞いて、子どものストレスや負担にならないよう細かに対応しています。褒めることを大切に、成功体験が自信につながるように配慮しています。おもらしをした場合も叱ったり、心を傷つけるような対応をしないように十分配慮しています。
<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"> • 配慮を要する子どもについて緑区こども家庭支援課からの情報は、施設長を通じてリーダー、サブリーダー、担任へ伝えられ、職員会議の中で個別のケースについて話し合わせ、記録に残されています。 • 障害児の特性を考慮して、個別支援計画は作られています。また、障害児保育に

	<p>については、園内研修で取り組み、また職員会議でも話し合っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 虐待対応マニュアルがあり、全職員が虐待に対して周知しています。疑わしいケースがあった時にも緑区こども家庭支援課に相談し、連携を取っています。 • 新入園児状況確認表で健康状態を調査しており、その中で、アレルギーが確認された場合、かかりつけ医の「アレルギー疾患生活管理指導表」を提出してもらい、保護者と話し合って適切な対応を取るようになっています。 • 国籍が外国籍で生活習慣や文化が異なる場合も、その違いについては子どもたちには丁寧に説明しています。また、日本語での意思疎通が困難な場合は横浜市の国際交流ラウンジの通訳サービスを利用するようしたり、園からのお知らせをローマ字表記で作成したり配慮しています。 • 保護者からの相談は、人に聞かれることのないよう事務室などで行い、ロールカーテンを下すなどして落ち着いて話ができるよう配慮しています。相談を受けた職員が適切に対応できるよう園長、リーダーから助言が受けられる体制になっています。相談内容は記録し、継続的なフォローができています。 • 園だよりやクラスだよりを定期的に発行して、園や子どもたちの様子、子どもに関する情報などを伝えています。幼児クラスはその日のクラスの様子を玄関のボードに書いて貼り、活動内容を保護者に知らせています。子どもたちの日々の様子は写真に撮って玄関、廊下に掲示したり、時には玄関のスペースにパソコンを置き、スライドショーを行うなどして日常の保育の様子を伝えるよう努めています。 • 保護者が予定を立てやすいよう、入園式や進級式の日には年間行事予定を配布し、園だよりには月の予定を掲載して知らせています。懇談会などに出席できなかった保護者へのフォローは、懇談会などのレジメを手渡し、内容を個別に口頭で伝えています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 中山小学校と定期的に交流しており、街探検訪問として小学生が保育士の体験をするなどの交流があります。しかし、今後、園としても計画的に町内会、ボランティア等の地域住民との交流を図っていくことが期待されます。 • 労働相談、キャリアアップ講座、放課後等デイサービスや市からのイベント情報のチラシを玄関に置くなどして、保護者が地域の活動に参加しやすいようになっています。 • ホームページで園の情報を一般に知らせています。園のパンフレットに園の保育理念、サービス内容、料金等を掲載しており、緑区主催の説明会では園で作成したパネルを掲示した入り、パンフレットを置いて、園としての必要な情報を積極的に提供しています。 • 園に対する質問や問い合わせについては、職員が常時対応できるようになっています。見学希望者が多いときは、予め月の見学会の日にちを設定し、その範囲内で希望の日にちを決めてもらい対応しています。見学にあたっては、園のしおり、パンフレット等に基づいて説明しています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 園のマニュアルの中に、「全国保育士会倫理綱領」「個人情報管理マニュアル」が盛り込まれていて、職員が不正、不適切なことを行わないように教育・指導しています。 • 園の運営理念、運営方針を玄関ホール、事務室に掲示しています。職員会議などでは運営理念、運営方針を全員で唱和し、認知を深めています。 • 保護者との新たな連絡方法として、園の情報サイトにパソコンやスマートフォンからアクセスして情報を入手したり、保護者からも連絡できるシステムを導入するにあたって、保護者等に説明、話し合い、今年度から導入しました。 • リーダー保育士、サブリーダー保育士は他の保育士と良好なコミュニケーションを取っており、適切な援助をしています。

6. 職員の資質向上の促進

- 園の運営に十分な人材構成であるかをチェックし、園長が運営本部と協議しながら、必要な人材の補充を行っています。運営本部では、園の理念・方針を踏まえて経験年数に基づいて職員の育成計画を策定しています。
- 内部研修が定期的実施されています。これについては非常勤職員も参加することができます。これに加えて本部主催の研修が多角的に実施されています。
- 運営本部では職員の経験年数、習熟度別、階層別の職務内容と、役割の期待水準を作成しています。園では職員のスキル、経験年数に対応して研修計画を作成しています。
- 職員のスキル考課シートが作成され、詳細項目でチェックするようになっています。自己評価シートは詳細なチェック項目が設定されており、自ら実践を評価し、次年度の目標設定に用いられています。
- 職員の経験年数、習熟度別、階層別に期待水準が作成され、自分自身のキャリアパスを考えることができるようになっています。年2回、園長は職員と面談をしており、職員の要望や満足度を把握しています。