

(様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

事業者名：せいか保育園

評価実施期間：平成24年10月26日～平成25年2月22日

1 評価機関

名称	特定非営利活動法人エイジコンサーン・ジャパン
所在地	大阪市住之江区南港北2-1-10ATCビルITM棟9階

2 事業者情報【平成25年2月22日現在】

事業所名称 (施設名)	せいか保育園	サービス種別	保育所
開設年月日	平成15年4月1日	管理者氏名	園長 出川裕崇
設置主体	平成14年8月27日	代表者 職・氏名	理事長 出川裕一
経営主体	平成14年8月27日	代表者 職・氏名	理事長 出川裕一
所在地	〒639-0242 奈良県香芝市北今市5丁目508-1番地		
連絡先電話番号	0745-77-5200	FAX番号	0745-77-4100
ホームページアドレス	http://www.seika-ns.ed.jp/ns1/		
E-mail	hirotaka-btb@seikavouchien.ed.jp		

基本理念・運営方針

社会福祉法人裕愛会では、保育理念に”将来伸びていく子、将来、幸せになる子を育てる”を保育理念に掲げ、そのための褒め育て長所伸展法、幼児の頃こそ本物をという保育方針をとっています。また音楽指導にも力を入れており、幼児音楽専任の講師による音楽指導や、大人が使用する楽器を用いての器楽合奏を行っています。またホールを貸しきって行われる年度末の発表会で日々の練習の成果を発表します。また日々の積み重ねの朝の会での日課にも取り組み、子どもたちの成長を促しています。また職員に関しては”全ては子どものために””自分以外の人のために行動する”を職員行動指針に掲げており、裕愛会が目指す職員像を定義し、浸透をはかっています。近年では結婚後も働けるように、ローテーションを工夫し”良い人材の長期雇用”を目指しています。

【利用者の状況】

定員	120	利用者数	146
----	-----	------	-----

※) 施設種別ごとに、利用者の年齢階層、利用期間、障害の程度・内容など、

その施設の特徴が明らかになるようなデータを適宜添付してください。

(様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

2 事業者情報【平成25年2月22日現在】

【職員の状況】

職 種	勤 務 区 分				常勤換算 ※	基準職員数 ※
	常 勤 (人)		非 常 勤 (人)			
	専 従	兼 務	専 従	兼 務		
保育士	10	11	3		22	22
看護師	1				1	1
事務	1				1	1
その他	2				0	0人
前年度採用・退職の状況：		採 用	常 勤 5人		非 常 勤 3人	
		退 職	常 勤 5人		非 常 勤 0人	
○常勤職員の当該法人での平均勤務年数					4.8年	
○直接処遇に当たる常勤職員の当該法人での平均勤務年数					4.8年	
○常勤職員の平均年齢					37歳	歳
○うち直接処遇に当たる職員の平均年齢					37歳	歳

※常勤換算数及び基準職員数は、当該職について、運営基準等で定められている場合のみ記入してください。

3 評価の総評

<p>◇特に評価の高い点</p> <p>法人の理念達成のために「ほめ育て長所伸展法」を明確に教育方針に位置づけ、音楽指導に力点を置くという独自性を打ち出されていること。そして園の保育基本理念、教育方針から職員の心得、職員研修、人事評価、安全管理にいたるまで詳細に簡潔に明記された経営方針書が全職員に各一冊配布されていること。さらに、あらゆる打ち合わせ、会議の際に方針書の携帯を義務付けていること。これらにより園が目指す保育の方向性を全職員が理解し、共有できている。これは組織として大きな強みであると思われる。</p> <p>各職員が全体の中で個の果たす役割を認識でき、モチベーションの向上にもつながると思われる。また、園の存在意義は物的な差別化ではなく、職員の資質であるとし、チームワークに主眼を置くことで、職員の和とレベルの向上を図っていることも大いに評価できる。保育士の方々の笑顔と真摯な態度からも職員教育の成果の一端を感じることができた。</p> <p>◇改善を求められる点</p> <p>香芝市の今後10年における子供数等の増減の予測を行い、3ヵ年計画及び事業計画が作成されているが、収支計画と数値目標がない。昨今の想定外の変化への対応を考慮すれば、数値的な裏付けによる経営は必須と思われる。そしてワーストシナリオにも対応できるサービスの創出も期待したい。</p>
--

(様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

4 大項目別の評価概要

共通基準	
1-1	理念・基本方針 法人・保育園の理念・教育方針がせいかインフォメーション、及びインターネットのホームページに記載されており、保育所保育指針の保育目標に沿ったものである。教育理念達成のために、「ほめ育て長所伸展法」を明確に教育方針に位置づけ、職員の行動指針に反映されている。それらを経営方針書として毎年作成、更新され、全職員に配布されている。その継続的な取組みとしては、年1回の経営方針発表会で園長が全職員に説明し、職員が実践テーマ発表を行い全員で共有している。又、毎日の職場会議では理念・基本方針・マニュアルの行間読み合わせを行っている。保護者に対しては、在園時説明会でせいかインフォメーションを含む冊子の配布及びパワーポイントを使用し説明、地域に向けては、保健センター・せいか幼稚園にポスター掲示、マミールーム（入園前子育て支援）にも設置し、定期的に広報誌を発行している。
1-2	事業計画の策定 香芝市の今後10年における子供数等の増減の予測を行い、3ヵ年計画及び事業計画が作成されているが、収支計画と数値目標がない。事業計画が人材育成、朝の会等カリキュラム化に注力している事は理解できるが、昨今の想定外の変化への対応を考慮すれば、数値的な裏付けによる経営は今後必須と考える、改善を期待するものである。ビジョンについても、地域ニーズに基づいた新たな保育サービスの実施といった明確なビジョン（目標や展望）を期待するものである。 事業計画の策定・周知に関しては、主任会が月2回開催され、事業計画の実行段階の細部にわたる決定や困難に関した論議がなされ、職員の意見や提案も主任・副主任が吸い上げ、参画できる仕組みが出来上がっている。保護者に対しても1-1同様在園時説明会等で周知している。
1-3	経営者の責任とリーダーシップ 経営方針書に理事長以下「心得」という表現で役割と責任が文書化されている。組織上、全職員は園長の下にあり、強いリーダーシップが職員の接遇、園児の活気・態度・躰の徹底でうかがえる。一方では、副園長が職員の心のケアと社会人教育を行っており、バランスの取れた運営がなされている。マニュアル、各種規定も完備されており、全職員に配布されている。有事における園長の役割・責任も明確に文書化されている。 保育の質の向上に関し、園の存在意義は物的な差別化ではなく、職員の資質であるとし、個々の資質向上の研修等の取組みに力を入れている。併せてチームワークの重要性を職員に促す為、報連相の徹底を図り、人間関係や困ったときの解決法などを学ばせる仕組みも構築している。さらに保育士が保育に専念できるよう、事務員を置き、印刷物をデジタル化する等、職員の実環境整備、業務の効率化への不断の努力がなされている。
2-1	経営状況の把握 行政との定期的懇談や幼児教育の専門広報誌、さらに保育関連団体やせいかグループ傘下の他の保育園、幼稚園から得られる情報に加え、園の一時保育から得られるニーズを分析し、保育マーケットの動向を把握している。 運営面では、月次ベースで公認会計士による外部監査を行い、その助言と指導を得て不断の経営改善を行う等、堅実な運営に努められている。経営者の意図が組織の隅々まで行き渡る様、園の経営方針書が全職員に配布されている。同時に、職員の意見や提案に耳を傾ける仕組みも作られ、円滑なコミュニケーションが図られている。

(様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

2-2 人材の確保・育成

ほめて育てるとの確固たる方針に従って保育は進められ、主体性や集中力、好奇心、独創性等を育むとされるHQ（人間性知能）を高める為の音楽、絵本、和太鼓、論語、英会話、異年齢交流等多彩なプログラムが組み込まれている。この様な保育を推進する為に必要とされる職員の資質と専門性について、その養成方法、そして人事評価の基準が経営方針書に明記され、職員にもよく理解されている。職員の技能を高める為の園内研修は月1回行われる他、外部研修にも職員を派遣し、その成果を他の職員に還元する仕組みも作られている。人事考課制度の透明性とより良い労働環境の維持を図る為、副園長と職員の個別面談の機会が設けられている。また、園長と主任、副主任が参加して開かれる主任会では職員の確保と育成、そして実習生の受け入れ等に関わる課題が検討され、その解決策が実行に移されている。この様に経営者側と職員側が意見を交わす機会が多く、面談させていただいた職員の方々からも園長始め経営者側への高い信頼と一体感を感じることができた。

2-3 安全管理

リスクの種類別に責任と役割を明記した危機管理マニュアルが完備され、全職員に配布されている。2週間に1度開催される主任会で安全確保の検討、確認がなされ、月1回全職員が参加する職員会議で研修を行っている。また、毎年、消防署と防災訓練も実施している。保護者には緊急災害時の状況確認方法、園児引渡し手順他が、簡潔にきめ細かく記載されている折りたたみ名刺サイズの携帯用サバイバルカードが配られている。また、日常の園児安全確保のために写真入りのヒヤリハットマップが作られ、安全管理に万全を期すとの姿勢が見受けられる。

2-4 地域との交流と連携

行政、児童相談所、保健所等と密接に連絡をとりながら地域の保育関連ネットワーク化を心がけている。毎年、市主催のふれあいフェスタに参加、市民の皆さんとの触れあいを体験し、園に敬老会の方々をお招きしての交流を図り、福祉体験や職場体験で来園する中学生との接触の機会もある。このような地域の人々との交わりは、園児にとり社会体験や情操教育の貴重な場となっている。マミールームはほぼ予約が一杯の状態、子育て支援として地域に寄与している。ボランティア受入れが促進されれば地域との絆はさらに強まると思われる。

3-1 利用者本位の福祉サービス

保育目標は園のホームページに載せられている他、せいかインフォメーション、育児セミナー、メールを通して発信され、保護者に十分認識されている。一方保護者からの要望は登園時、退園時、定期懇談会の機会を利用して積極的に吸い上げ、プライバシーの保護を踏まえて、職員会で対応している。保護者との密な双方向のコミュニケーションに努めている。

3-2 サービスの質の確保

独自の職員の自己評価ガイドラインを作成し、保育士の専門知識と技術の向上を図っている。特筆すべきは保育士である前に人間として如何にあるべきかという観点からの教育にも力を注いでいることである。保育指針に沿ってカリキュラムが作られ、各種マニュアルも整備されている。保育計画は画一的でなく子供の成育を見つめ、子供の個性を尊重して作られ、計画の見直しも必要に応じて迅速に行われている。業務の棚卸しと課題の発見につながると思われる自己評価については、より詳しい記述をお願いしたい。

3-3 サービスの開始・継続

サービスの内容は、園と市役所に冊子を置いている他、ホームページでも詳しく園の内容を知らせている。問い合わせには丁寧に対応している。事情により園が変わることが生じた場合にはサービスの継続性と保護者の意向を配慮したサポートに努めている。

3-4 サービス実施計画の策定

子供のサービス実施計画は、アセスメントを行い、身体状況・生活状況を把握して策定される。子供の発達状況を把握し、各自の特性に応じた保育を行うことを心がけている。定期的に見直し、変更も行っている。

(様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

4 大項目別の評価概要

付 加 基 準
<p>A-1</p> <p>保育課程に基づき年・月・週の指導計画を作成し、日々の保育を実施している。地域の保護者のニーズに応じて病後児保育、一時保育、延長保育なども行っている。</p> <p>0歳児は3ヶ月から入園し一人ひとりの安定したリズムを大切にしながら心と体の発達を促すようにしている。月齢により保育形態が異なるので、一人ひとりにあった保育について、さらなる工夫を期待したい。</p> <p>1歳児から食べ物の興味や自律的に食べようとする姿を尊重し、色々な食べ物に接することができるようになっている。</p> <p>2・3歳児になると「自分で」という自己主張が強くなってきて、保育士も子供の気持ちをしっかりと受け止め自我の芽生えを伸ばしていくよう心がけている。</p> <p>3歳以上は協調的活動ができるように保育計画が作られ、音楽演奏を通して集中力、粘り強さ、喜びなどを子供達が実感できるように取り組んでいる。</p> <p>就学前には養護だけでなく、教育にも力を入れ、英会話、体操、水泳などの時間を設けている。園と地域の小学校の先生との話し合いの時間も設けている。</p> <p>基本的な生活習慣は日常の保育の中で身につけるよう工夫しているが、無理強いはしておらず、一人ひとりの成長に合わせている。各クラス一日1回戸外で遊び体を動かしている。ブースを区切って複数のおもちゃを出し、主体的に遊びやけんかなどぶつかり合いの中から社会性の第一歩を身につけるよう保育を行っている。</p>
<p>A-2</p> <p>遊びや園生活の中から一人ひとりが持つ良さを十分伸ばし「将来幸せになる子、将来伸びていく子」を育てるために、ほめ育て長所伸展法を実施している。病後児保育、一時保育、延長保育も行っている。</p> <p>発達障害についてはボランティアの医師や臨床心理士に月一回子供たちの様子を見て助言を受けているが、今後、保護者に早期発見・早期対応の重要性が浸透するような方策を期待する。</p> <p>早朝保育と延長保育は異年齢の合同保育になっていて、子供達が自由に遊べる時間でもある。長時間、園にいる子供の精神的負担に配慮して、家庭的な雰囲気やくつろげるスペース等を考慮した環境を整備されたい。</p> <p>園児環境調査票により情報交換を行い、一人ひとりの健康状態を毎日の会議で周知している。看護師は一名常勤している。</p> <p>「安全な食べ物を美味しく食べることを大切にした食育に基づき契約業者による手作りの食事を提供している。保育士も一緒に食べる。出し汁も鰹や昆布や煮干からとり日本食本来の味を小さい時から舌で覚える習慣をつけていて、子供にも和食が好評である。</p> <p>毎月給食会議を行い月齢ごとの離乳食やアレルギーのある子供の食事も勘案しながら献立について検討し、旬のものを取り入れた行事食なども取り入れている。保護者には給食だより、献立表を配布している。</p> <p>主治医からの指示によりアレルギー体質の子供が他の子供の食事を食べないように、アレルギー対応表に明記し、食器の色を変え、間違いのないようにしている。席の配置にも配慮している。時には調理担当者に子供の食べる様子を見て今後の参考にしてもらっている。</p> <p>4月と11月に内科検診、6月に歯科検診があり、医師の診察時、看護師が診断内容を記録し、異常がある時は保護者に連絡する。園長が衛生管理推進者となって園全体の衛生を衛生マニュアルに沿って統括指揮している。給食については委託業者にその衛生管理まで含めて契約している。</p>

(様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

A-3

献立表、サンプルの掲示をし、家庭での食事と共に子供の成長を支えている。保護者への試食会やレシピの掲示により、保護者の食育に対する関心も高められている。

日々の送迎時の保護者との会話を重視し、保育士が明るい笑顔で丁寧に対応しているので、保護者も話しやすく相談しやすい。

せいかノート、連絡帳、ブログを活用し情報交換、情報伝達も行っている。行事も幼稚園の様に充実している。

育児セミナーを年3～4回実施していて内容も充実し、とてもわかりやすいという声が保護者から聞かれる。保護者からの育児相談も多く、その内容により主任、副園長、園長が責任をもって対応している。

クラス別懇談会、参観日、敬老参観日が行われ保護者の保育参加の機会も設けられている。

虐待防止マニュアルを制定し、職員は研修を重ねている。現状では、大切に育てられ可愛がられている子供ばかりで虐待の懸念はないと園長は把握している。