

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	かんのん町保育園
経営主体(法人等)	神奈川県社会福祉事業団
対象サービス	保育分野
事業所住所	〒210-0831川崎市川崎区観音1-10-3
設立年月日	平成26年4月1日
評価実施期間	平成27年7月～27年10月
公表年月	平成28年6月
評価機関名	株式会社R-CORPORATION
総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等）	
<p>【立地面での特色】</p> <p>かんのん町保育園は、社会福祉法人神奈川県社会福祉事業団の経営です。法人は保育園、老人ホーム、児童養護施設を運営しており、来年度には保育園1園の開所を予定し、地域、社会に対して福祉サービスに尽力している事業体です。かんのん町保育園は、平成26年4月に川崎市立保育園の民間移管を受け、新たに開所しました。公立からの移管の条件として市立園の保育の継続が前提となっており、三者会議（利用者、川崎市、法人）を設置して移管を丁寧に進め、利用者の声を汲み上げ、現在、順調に「かんのん町保育園」を確立しつつあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・かんのん町保育園の立地は、JR川崎駅からバスで15分程度の住宅地の中にあり、園の隣りは藤崎小学校があり、川崎市営団地もあり、保育希望者の多い地域です。この辺りは産業道路を中心とした工業地帯であり、また、同法人経営の「あいせん保育園」（市内浜町）付近は外国人居住者も多く、この辺りでも外国籍の園児の入園があります。 ・園舎は黄色と茶色のやさしい色合いの新築2階建てであり、開放感溢れる明るい園舎が印象的です。園内は木の温もりをふんだんに感じることができ、保育室は南側に面し、日当たりも十分に確保しています。2階は3歳から5歳児クラス、プレイルームが設けられ、各保育室は天井も高くゆとりがあり、保育室の前は広いバルコニーがあり、ゆったりとした環境が整備されています。1階は乳児クラスとなっており、0歳児のクラスには畳コーナーが設けられ落ち着いた雰囲気を整えられています。1歳児、2歳児のクラスは南側に面して明るく、広いテラスでは異年齢保育や雨天の運動などに活用され、生活と遊びの場となる豊かな環境を保障しています。また、園内は清潔に保たれ、清掃が行き届いています。 <p>【特に良いと思う点】</p> <p>1. 三者会議の設置によるスムーズな移管の推進</p> <p>公立からの移管の条件として市立園の保育の継続が前提となっており、三者会議（利用者、川崎市、法人）を設置して移管を進めてきました。保育園設計段階から三者会議を何度も持ち、早い段階から設計図の検討を図り、「自転車置き場が必要」、「雨の日などのため玄関に庇を広く作って欲しい」等の利用者の細かな要望に応え、顧客満足に向けた具現化を図りました。行事についても、秋のフェスティバル（運動会）など、既存のネーミングも進め方も継承し、利用者一つ一つの声を拾い、こまやかに配慮しながらスムーズな移管に尽力し、「かんのん町保育園」への確立の推進を図りました。</p> <p>2. 地域連携活動の推進</p> <p>地域支援事業に関しては、地域の方に多く来園してもらえる機会を持てるよう進めています。例えば、園庭開放やプレイルーム開放に来園する保護者には、単なる場所を解放するのではなく、職員が話しかけたり、話を聞くよう心掛け、コミュニケーションを深め、園に親しみをもってもらえるよう丁寧に対応しています。また、地域の方と園児が交流する機会が持てるように、園庭やプレイルームにて</p>	

一緒に遊べる機会を意図的に設ける活動も行っています。地域との連携活動では、川崎区が主催する「ジョイフルサタデー」に参加したり、子育て支援啓発事業の「こそだてほっと・ばあく」では近隣保育園と連携して地域の子育て支援を行っています。今後さらに、地域の主任児童委員とも連携を強化していく予定でいます。

3. 人権擁護とプライバシー保護の推進

川崎市は特に「子どもの人権」について重要視している市であり、かんのん町保育園でも、年度当初に必ず園長が「川崎市こどもの権利に関する条例」について職員に伝え、学習の機会を設けて意識を高めています。また、プライバシー保護に関しては、連絡ポケット方式では内容や形状が他の人に見える可能性を考慮し、利用者一人ひとりの引き出しを設置し、配布物等が見えない形で個別管理できるように配慮しています。また、夏場のプール活動では、シェードを採用し、目隠しをして子どもたちのプライバシー、子どもの羞恥心に配慮し、特にプライバシー保護に徹底を図っています。

【さらなる期待がされる点】

1. 園独自の特色ある保育の構築

開所1年目は公立からの移管の条件として市立園の保育の継続が前提となっているため、行事の名前、保護者の関与、保護者への書類のルール等すべて継続に努めていました。備品等では市立園を上回る内容を整えていましたが、表面的には旧園の体制を維持した型で移管前と同じ体制を強調し、きめ細やかに配慮を行いながら移管の成功へと導きました。但し、今後は園自体の運営に着目され、問われてきます。体操教室の実施等、保育計画を予定していますが、さらに、園の独自性、園の特徴、セールスポイントなどが必要と考えられます。「かんのん町保育園」としての風土醸成を期待しています。

2. さらなる職員の質の向上

保育は究極のところ、一人ひとりの保育士の質とその連携につきます。公立からの移管で保育士は力をつけたと思われます。ただ、個別にみると、例えば、園長や保育長の統率力、主任や経験豊かな保育士の手腕に負うところも大きいと見受けられます。ボトムアップの観点から、全保育士の底上げが「園の力」となると考えます。移管で対外折衝能力は養われたと思われますので、さらなる職員の質のボトムアップに尽力してほしいと思います。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

●保育理念（事業運営方針）に沿い、子ども一人ひとりの気持ちを受けとめ、寄り添い、その子に合った保育を心がけています。また、子どもが自分の思いを伝えられるよう、幼児では、子どもたちが自ら遊びを選択し、自発性や主体性を育み、乳児では、その日の子どもの体調や意思、情緒の安定に配慮し、小集団のグループ別保育を行う等、子どもを尊重した保育を行っています。かんのん町保育園では、子どもが「大切にされている」と感じる体験を多く経験できるような保育を心がけ、実施しています。

●保育理念・目標・方針は、玄関、事務室に掲示し、子どもの人権に対するマニュアルを作成し、「川崎市こどもの権利に関する条例」の学習の機会を設け、職員間で確認し、子どもの人権を最優先する保育に努めています。虐待の早期発見については、児童虐待防止対応マニュアルを整備し、登降園時の親子の様子や、保護者の子どもへの関わり方、着替え時の観察等で虐待の早期発見に努めています。職員は、虐待防止研修に積極的に参加し、知識を得、意識を高めています。

●保護者と良好な関係作りを大切にし、利用者満足の把握に向けた仕組みを構築しています。行事後には、必ず保護者アンケートを実施し、保護者の意見や要望を抽出し、改善及び次年度に生かすように職員会議で確認しています。今年度、第三者評価を受審し、保護者のアンケート結果や評価の結果を得て、利

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

用者満足の向上に役立てています。

●保護者との日々の会話とコミュニケーションを大事にし、話しやすい雰囲気を作り、保護者の思いを引き出すようにしています。苦情解決の仕組みについては、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員の苦情解決体制を玄関に掲示し、直接苦情を申し出ることができることを保育ガイドに記載し、保育説明会時にお知らせしています。子どもの意見は日々その声を受け止め、保育の中で反映させるよう年齢に応じた子どもたちの主体性を大切にしています。

●職員は、子どもの家庭環境、生活を把握し、一人ひとりに合った対応に努めています。個別に配慮が必要な子どもには、状況を把握し、通常保育の中で適切な援助ができるよう保護者と子どもの育ちを共有し、共に育まれる保育を心がけています。

●登園の際の受け入れ時は、職員全体で申し送り事項を確認してから受け入れにあたり、病気で欠席していた子ども等は、受け入れ時に健康観察を行い、体調を確認し、適切に対応できるようにしています。休息（昼寝も含む）の長さや時間帯は、子どもの状況、年齢やその日の体調に応じて個別に休息や午前、夕方の睡眠を取り入れ、子どもの生活リズムを大切にし、家庭と連携を図り、24時間を見通した保育に努めています。送迎時にはその日の子どもの様子を口頭や連絡帳、掲示で保護者に伝え、健康状態や、ケガなど気が付いたことは必ず、直接、口頭で保護者に伝えていきます。

●延長保育では、一人ひとりの子どもが安定した気持ちで、自分の遊びをじっくりと楽しめるよう、小集団保育を展開しています。延長保育のねらいの1つに、「異年齢児の子どもが無理なく一緒に遊ぶことができるようにし、関わりも深めていけるようにする」とあり、異年齢児と過ごす時間が心地良く、楽しく遊べるよう、保育士は意識を持ち、保育環境に配慮しています。

●食育活動や作物等の栽培に取り組んでいます。食育年間計画を作成し、作物の栽培や収穫、クッキング活動等を実施し、食育活動の内容は、写真掲示や園のホームページで伝えています。食事は、子どもの一人ひとりの発達や個人差に合わせて配置し、一人ひとりの食事量やペースに応じて食事できるように配慮し、「食べることが楽しい」と思えるよう配慮しています。アレルギー除去食について、川崎市健康管理委員会承認の下、実施し、アレルギー対応マニュアルに沿い、誤配膳、誤食が無いよう複数の職員で確認を行い、徹底しています。

3.サービスマネジメントシステムの確立

●園のホームページにて保育園の情報をわかりやすく且つ、園の様子が見やすく提供されています。保護者に配布する書類等には全てルビを付して配慮しています。行事後は、玄関掲示版に行事の様子を写真付きで「速報」として掲示して保護者に提供しています。利用希望者に向けた施設見学及び説明について、随時受け付け、さらに、地域の体験保育を受け入れています。受け入れ保育は1週間を目途とし、乳児の保育初日は、半日は保護者同伴の元で過ごすように配慮する等、保護者と相談しながら、子どもの不安やストレスの軽減を考えて実施しています。

●指導計画は、保育課程に基づき、年間・月案指導計画、週案、日案をクラスで話し合い、主任、保育長、園長が確認し、必要に応じて見直しを行い、策定しています。保育の実施状況は保育日誌に記録し、乳児は連絡帳（個別の記録）、幼児は「子どもの様子」を1週間ごとに掲示し、子どもたちの様子を伝えています。記録の書き方は、記録方法に差異がないようクラス内で内容の確認をしています。

●サービスについて、法人系列園共通の保育業務マニュアル、園独自の保育マニュアルがあり、保育各種マニュアルを作成し、それに基づいて実施し、標準的な保育ができるようにしています。さらに、園独自のマニュアル「かんのん

	<p>町保育園「保育士のあるべき姿」を作成し、定期的に振り返りを行い、提供するサービスの標準化を図っています。園では、緊急時のフローチャートを作成し、事務所に掲示して全職員に周知しています。また、ヒヤリハット報告書や事故発生報告書には細かく丁寧に記録が記載されています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>●地域に対して、園のホームページを活用し、保育園の様子や地域支援事業のお誘い等、情報を提供し、また、川崎区の「ふれあい新聞」に保育園の地域行事等を掲載して配布しています。園入口の掲示板では、園だよりや給食だより等の各種案内を掲示してお知らせしています。地域に向けて「ほいくえんであそぼう」を作成し、地域支援事業を伝えています。</p> <p>●年1回、土曜日に男性保育士を中心とした「ジョイフルサタデーかんのん町」を開催し、父親の育児促進の取り組みを行っています。保育士が地域の親子に向けて遊びを提供し、地域の保育園と協働・連携を図っています。ボランティアの受け入れについては、マニュアルに沿って、地域のボランティア、高校生の体験保育、近隣小学生保育園見学、近隣中学校の職業体験、近隣高校の総合選択授業、生活科3年生の保育園実習、高校生のインターンシップ等を受け入れています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●運営方針は、「地域社会貢献」のため、「保育・子育て支援」の推進としています。公立からの移管の条件を基に、三者会議を設置して移管を進め、保育課程も公立保育園の継承をベースとした内容になっており、中・長期的な視点に立ち作成しています。かんのん町保育園では、子どもの健全な精神は自己肯定感から生まれると考え、長い保育時間も子どもが意欲を持って生活できる活力となるよう保育に取り組んでいます。</p> <p>●園長は、運営組織及び業務分担表に業務内容と担当業務を明文化し、権限移譲の流れを伝えています。また、各職種の協力、共感を基に、職場のチーム力を高めることを大切に、理念実現に向けて、職員が安心して働ける職員集団、労働環境の確立に尽力しています。さらに、計画的に保育運営が行われるよう、常に保育業務を点検し、保育長、主任保育士と共に検討を図り、業務の効率化と改善に向けた運営に努めています。</p> <p>●職員の人事考課面接では、個人目標の遂行状況を把握し、それぞれの職員に合った研修内容・参加を進め、助言し、職員全体のレベルアップを図っています。昨年、年度末に利用者アンケート、各職員の評価表をまとめ、「かんのん町保育園」の評価として、玄関に掲示し、保護者へ周知し、さらに、年度途中に職員会議、乳児、幼児クラス会議で保育の振り返りを行い、次年度の計画に生かすよう取り組みました。平成27年度は、園独自の利用者アンケートを実施していきます。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●川崎市の職員配置基準に合った人員配置をしています。正規職員の採用については、法人で採用し、非常勤職員の雇用は園で行い、必要な人材及び体制を整えています。遵守すべき法令・規範・倫理等は、「かんのん町保育マニュアル」に明示し、法人理念、運営方針、職員行動指針について、法人の研修にて職員に周知を図っています。法人の人事考課制度に従って、助言者面接、考課者面接を実施し、人材育成を行っています。</p> <p>●法人の研修センターを中心とした階層別の研修体系が確立され、正規職員の能力に応じた研修を行い、人材育成を行っています。園内研修では研修計画を立て、共に育ち合えるよう目標を掲げ、職員の資質向上、専門性を高めるよう取り組んでいます。研修終了後には、リアクションシート（研修報告書）を作</p>

成し、振り返り、直属の上司が所感を記載した上で回覧し、職員間で共有を図っています。

●園長は、面談時に職員の要望や意向を把握し、意向を尊重し、働きやすい職場への配慮を行っています。今年度より、ワークライフバランスを踏まえた就業環境を目指し、職場環境の改善に努めています。正規職員に法人の福利厚生制度の活用ができることを不利益のないよう周知しています。平成26年度より職員のメンタルヘルス調査を実施し、職員の心身のケアに努めています。