

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

一般社団法人 日本保育者未来通信

②施設・事業所情報

名称：ソラスト武蔵中原保育園	種別：認可保育所
代表者氏名：施設長 大塚 貴士	定員（利用人数）： 60（55）名
所在地：〒211-0051 川崎市中原区宮内4丁目7-10	
TEL：044-740-3680	ホームページ： https://solasto-hoiku.com/area/kanagawa/musashinakahara.html
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：2020年04月01日	
経営法人・設置主体（法人名等）：株式会社トラスト	
職員数	常勤職員： 18名 非常勤職員 8名
専門職員	施設長 1名 保育従事者 16名
	看護師 1名 栄養士 1名
	調理員 3名 事務員 1名
	嘱託医 2名
施設・設備 の概要	乳児室 1室 ほふく室 1室
	保育室 4室 調理室 1室
	沐浴室 1室 調乳室 1室
	子ども用トイレ 3か所 屋外遊技場代替公園 等々力緑地
	屋上外遊び場あり

③理念・基本方針

【保育理念】

すべてはそこに暮らす子どもたちのために

【保育方針】

1. 子どもたち一人ひとりの成長を見守ります

一人ひとりに深い愛情を注ぐ「もう一つの我が家」を目指し、すべての子どもたちが安心できる環境で、いきいきと楽しく活動できる保育運営を考え、実践いたします。

2. 安全を第一に、保育の質向上に努めます。

子どもたちの成長のために、全スタッフの資質向上に取り組みます。小児MFAプログラム※をはじめとして、年間を通じて研修を実施し、スタッフ同士が互いに学びあい、高め合う組織をつくります。

※小児MFAプログラム：新生児から10歳児ぐらいまでの子どもたちに特有のトラブルを中心に、心肺蘇生法や救急法、予防法の知識を習得するプログラム

3. 地域に愛される施設になります。

地域の子育て環境を支える拠点として、明るく親しみやすい施設づくりを目指します。また育児相談会、育児講座、一時保育等を実施し、保護者の育児パートナーとして、地域に貢献いたします。

④施設・事業所の特徴的な取組

【外部講師等を招いて、さまざまな体験を持つことができるよう配慮されています】
園では、2歳児以上を対象として、外部講師を招いた運動教室を実施しています。運動教室では、年齢に応じたさまざまな運動遊びを体験しています。体操や縄跳び、跳び箱、鉄棒、大縄などにも取り組んでいます。また、4、5歳児はスイミング教室と提携し、スイミングを経験できる機会があります。2歳児以上のクラスで取り入れている英語プログラムでは、英語の歌やお遊戯絵カード、絵本などを使用して楽しみながら英語に触れる機会をもっています。また、全年齢を対象に音楽教室の講師によるプログラムを実施しています。独自の音楽教育メソッドと教材を使用し、クオリティの高い音楽を通して、豊かな感性と音楽基礎力が育まれています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2023年6月16日（契約日） ～ 2024年1月30日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	回（ 年度）

⑥総評

◇特長や今後期待される点

【具体的な自己評価の振り返りによる、育成体制が整えられています】

期待する職員像については、ソラストのガイドラインに「ソラスト保育の心構え」として示されるとともに、人材要件マップに示されています。人材要件マップには、入社から年数を重ねるごとに求められる、「期待する職員像」が示されています。

ソラストのガイドラインに沿って作成された、「スキップ評価」と呼ばれる自己評価を全職員が年に2回実施しています。スキップ評価では、自らの保育実践を4つの具体的な実践段階で確認することができます。振り返りの項目の一例として、健康、人間関係、環境、言葉、表現の5領域ごとに具体的な子どもの姿が示され、子どもの姿に対してどの段階の保育実践を行っているかを振り返ることが出来ます。例えば健康の項目では、「歩行が安定し、登ったり走ったりたくさん体を動かす」という子どもの姿に対して、「子どもたちが十分に体を動かす楽しさを引き出すように工夫しているか」「段差から飛び降りようとしていたり、傾斜のある所を歩いてみるなど全身を使った遊びを楽しんでいるか」などについて自己評価をしています。全職員のスキップ評価は、園長と担当ディレクターが共有し分析しています。分析された内容にもとづいて年に2回実施される園長面談において共有し、一人ひとりの職員の育成につなげています。

【期待する職員像を明確にし、職員が自ら将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みづくりが整備されています】

入社後からの昇格イメージと要件が段階別に明示されています。入社1年目から、サブリーダーⅡ、サブリーダーⅠ、リーダー、副主任、主任、園長と順を追って、1等級から4等級まで分かれています。入社後の経験年数、必要な研修の受講と人事評価を加え昇格する具体的な仕組みが整備されています。

人事評価では、人材要件が整備されています。人材要件マップには、入社から年数を重ねるごとに求められる到達目標が具体的に示されています。新卒1年時など、各経験年数に応じて、基本姿勢、保育理念、社会的責任、発達の理解、保育の計画・実施及び評価、子どもとの関わり（主に養護の観点）、子どもとの関わり（主に教育の観点）、健康および安全等の項目ごとに求められる姿が記載されています。また、「ステラ」と呼ばれるシステムを利用した人事考課制度が整備されています。ステラでは年度始めに各職員が自身の目標を立て、目標に対しての具体的な取り組み内容を記載します。目標に対する達成度について、S～Dの5段階で評価し、年2回実施され

る園長面談で内容を共有します。共有された内容に基づき、園長は職務に関する成果や貢献度等を評価しています。これらの評価に基づいた人事考課を行うなど、総合的な仕組みづくりが整備されています。

【安全面に十分に配慮しながら、近隣環境を生かした保育が実践されています】

園では立地や設備を十分に活用した保育が展開されています。近隣には広い緑地があり、緑地には竹藪や様々な遊具もあります。子どもは日ごろから広い緑地で思いっきり走ったり、寝転んだり、またドングリ探しや虫探しなど、四季折々の動植物と触れ合う機会があります。また、クライミングや大きなすべり台、綱はしごなどを備えた複合遊具が緑地内に数カ所あり、ダイナミックな遊びを展開することが出来ます。近隣には二ヶ領用水があり、草花等の季節の変化を楽しむことができます。

戸外に出る際の出発時や緑地内等での移動時、また園に到着した際には、園独自の携帯アプリで人数を報告します。内容は園長が所持する携帯アプリに送られ、常に確認できる体制が整えられています。園では日ごろから、これらの環境を十分に活用し、保育者は子どもの興味や気持ちに寄り添い、子どもが十分に遊び込めるよう保育が展開されています。

【園全体を見据えた中・長期計画の策定が望まれます】

中・長期計画は法人本部が、法人全体の計画を作成し、園長は担当ディレクターを通して内容を把握しています。中・長期計画には、園の経営課題として挙げられる定着率と退職率についても挙げられています。中・長期計画を踏まえ、園長が単年度計画を作成しています。計画には、保育理念、保育方針が掲げられるとともに、保育目標及び保育目標を実現するための人材要件について、具体的な内容が記載されています。また、園の課題として挙げている、定着率と退職率に関連する内容が記載されています。

今後は、園独自の中・長期計画を策定し、園の経営課題として取り上げた、定着率と退職率に関する具体的な取り組みを明示することが期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

園としては当たり前になっている事でも第三者が見たときに【こんなこともやっているのか】と感じてもらえることで自分たちのやっていることへの評価やその業務の必要性を再認識できた。現状が当たり前の中で気づかないところを見つけて頂いたり、伝えて頂ける機会はとても大切であり、自園が次の更なる成長へつながる機会ととらえられたことについてはとてもありがたいことであり、励みになる機会であった。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり