

## 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《長津田ナーサリー》
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	〒226-0027 横浜市緑区長津田 6-7-7
設立年月日	2017(平成29)年4月1日
評価実施期間	令和元年5月～令和元年8月
公表年月	令和元年9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、《長津田ナーサリー》はJR横浜線、東急田園都市線長津田駅から徒歩5分の交通の便が良いところにあります。近隣には、公園や神社、寺、地区センターなどもあり、子どもたちが散歩などで地域資源に触れることできる環境にあります。平成29年(2017年)4月に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>園舎は、1階に事務室、厨房、0,1歳児保育室と沐浴室、調乳室、乳児用トイレ、多目的トイレがあります。厨房は、玄関ホールに面していて調理する姿が子どもたちに見える作りになっています。2階には、2,3,4,5歳児保育室と幼児用トイレがあります。保育室に面して園庭があり、子どもたちの元気に遊ぶ姿が見られます。</p> <p>定員は60名(生後57日目から就学前まで)です。延長保育を実施していて、開園時間は、平日7時～20時、土曜日は7時～18時です。</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・方針は、①よく考え、心身ともにたくましい子(自立と挑戦を応援します)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>●保育士は子どもの気持ちに寄り添う保育を実施し、子どもは自分の気持ちや意思を伝えることができます</p> <p>施設長は、理念と共に子どもの人権を大切にすることを職員会議や日常の中でことある毎に職員に伝えています。子どもの気持ちに共感したり、意思を尊重したりしながら保育を実践することを大切にしています。保育士は乳児の表情やしぐさをしっかり見て、子どもの意思をくみ取ることが出来るよう心がけ、幼児には、こどもの意見を聞く時間を設けたりしながら、興味や関心のあることを保育に取り入れるよう努めています。</p> <p>子ども同士のトラブルでも、子どもが自分の思いを話している時は、さえぎらず最後まで聞くことを保育士は心掛け、表現できない子どもには気持ちを代弁して仲立ちをするなど援助しています。</p> <p>保育士は、言葉で自分の気持ちを伝える遊びを積極的に取り入れています。例えば、“インタビューごっこ”では、子どもたちは、順番に自分の制作した作品を他の子どもたちに発表する機会を設けています。また、保育活動時には遊びや公園の行先を子どもたちが提案したりすることができるようになっています。子どもが落としたスプーンを拾ってきれいにして渡してくれた保育士に、子どもは自分の気持ちを言</p>	

葉にして「ありがとう」と感謝を伝えています。観察調査時には、プールに移動中の2歳児が自発的に調査員に「こんにちは」と挨拶してくれました。

このような保育の取り組みから、子どもたちは自分の気持ちを相手に伝えたり、保育士に自分のしたいことを伝えたり、様々な玩具や素材の中から自分で使いたいものを選んだりして、好きな遊びを楽しんでいます。

保護者アンケートでも「子どもが大切にされているか」「保育園生活を楽しんでいるか」の“満足”割合が非常に高く、保護者からの高い信頼度が伺えます。

#### ●園独自の充実した研修計画があります

園は、職員の経験年数に応じてそれぞれの階層の果たすべき役割・業務とそのため必要とする能力・知識・技術が体系的に示された運営法人の人材育成計画と連動して園独自の職員別の研修計画を作成しています。個々の職員の自園経験年数にあわせて、方向性をそれぞれ、組織マネジメントやリーダーシップ、乳児保育理解、幼児保育理解、コミュニケーション、社会人基礎などと定め、その目標が達成されるよう運営法人が主催する研修だけでなく横浜市や緑区等の自治体主催研修、民間主催研修にも参加して職員は自分自身の能力と技術を高めていく仕組みとなっています。研修終了後は、研修報告書を作成し、職員サイトに掲載して全職員が閲覧できるようになっています。このような仕組みは職員のモチベーションを高め保育の質の向上につながっています。

#### ●地域の交流を深めています

園は、開園時には、自治会や商店街組合に加入し、近隣住民にも挨拶をしてまわるなど地域と交流ができるように努めています。緑郵便局とは毎年協力してクリスマスイベントを実施し、大石神社の秋祭りには歩道装飾作りの手伝いに毎年参加するなどしています。長津田地区の音楽イベントにも協賛し、お知らせの掲示もして参加できるよう配慮をしています。また、給食の食材の魚、肉、野菜、乾物などを地元の商店から仕入れており、保護者にも取引先がわかり安心してもらっています。このようなことから、子どもたちが散歩に出かけると消防署職員やお寺の方々などから声をかけてもらい消防車やお寺の境内の見学をするなど子どもたちが地域を知り人々と交流するなど様々な体験につながっています。

### 評価領域ごとの特記事項

<b>1.人権の尊重</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・園は、子どもの人権を尊重した保育を行うことは全職員の共通理解と認識しています。保育士は穏やかでわかりやすい言葉で話し、子どもの気持ちや考えを態度や言葉からくみ取るよう努めて日々の保育を実施しています。施設長は職員会議などで具体的な例をあげて気を付けなければいけない行動や言葉かけを職員に伝え、子どもの人権を守るように努めています。</li><li>・友達や保育士の視線を意識せずに過ごせる場所や一対一で対応したり、プライバシーを守る場所として、事務室や階段横のスペースなどがあります。また、可動式棚やロールカーテンで意図的に作ることもできます。幼児トイレにはドアが設置され、着替える時にはロールカーテンを下ろすなどプライバシーに配慮しています。</li><li>・園は、守秘義務の意義や目的を職員やボランティア・実習生に周知しています。個人情報の取り扱いについてのガイドラインとして「個人情報管理マニュアル」が整備されており、職員は「個人情報確認テスト」を定期的実施して周知を図っています。個人情報の取り扱いについては、入園説明会で保護者に説明し、同意書を得ています。また、職員からも同意書を、ボランティア・実習生からは誓約書を得ています。個人情報に関する記録はすべて施錠できる場所に保管し、管理しています。</li></ul>
<b>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</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・全体的な計画は保育理念に基づき、子どもの最善の利益を第一義にして作成しています。全体的な計画には、地域の実態に対応した保育事業と行事への参加として、自治会などを通じて、地域交流、地域子育て支援事業の実施を重視した地域の実態を考慮して作成されています。年度末には次年度の全体的な計画が子どもたちの姿に合っているか、子どもの最善の利益が第一義になっているかを担当職員が確認し</li></ul>

ています。入園時と進級前の3月の保護者懇談会では、新年度の保育過程の説明を保護者にしています。

- ・入園時に保護者と面談し、入園までの子どもの生育歴や家庭での状況を状況確認書及び健康診断書に基づき記載してもらい、入園時には個々の様子や課題を職員会議で話し合い、全職員が周知し共通理解のもと保育に取り組めるようにしています。

- ・保育室の窓は大きくとられ陽光も十分取り入れられる構造となっています。保育室はエアコンで温度管理がされており、空気清浄機が設置されています。保育園内外の清掃は、清掃チェック表に基づき清潔に保たれています。保育者の声の大きさ、ピアノ、音楽等、クラス間で音量や活動時間の配慮、調整を行っています。

- ・乳児については、個別指導計画を作成しています。3歳以上の子どもの場合、配慮を必要とする子どもについては、個別指導計画を作成しています。当月の様子を評価し次月に活かせるように工夫しています。乳児が離乳食の進行やトイレトレーニング等について保護者と連携を密に図り、指導計画に反映しています。

- ・保育士は子どもたちの意見を取り入れ、自由な発想を受けとめています。子どもたちが好きな絵本をもとに劇をつくり「お楽しみ会」で発表するなど行事や日々の保育活動に活かしています。自由遊びの時間に子どもたちは友達とごっこ遊びをしたり、落ち着いて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、ルールのある遊びを取り入れたり、遊びが見つけれない子どもと一緒にやってみよう誘うなど、子どもたちが興味や関心を持って遊べるよう援助しています。

- ・園は、「友だちや保育者と十分に遊び、空腹感を感じ、意欲的に食事が出来るような生活リズムを作っていく」を年間食育計画の年間目標に掲げ、おいしく楽しく食べることを第一とし、完食を目指さないことを職員は理解して対応しています。食育計画では、年齢に応じて食材に触れたり、包丁や箸の持ち方を習ったり、クッキングをして食事やその過程に関心を持てるよう努めています。また、年長児は当番活動でその日の献立を発表したり、食材写真カードを三色食品群に仕分けするなどしています。授乳や離乳食は子ども一人一人の状態を見ながら、毎日の様子を保護者と連携を取って進めています。

- ・栄養士は各クラスをまわり、子どもたちの喫食状況を直接見ているほか、残食の状態を給食日誌に毎日記録し、子どもの好き嫌い等の把握に努めています。また、給食会議や会議以外でも保育士と子どもの食べる様子について情報交換し、調理方法や献立作りの改善につなげています。

- ・登降園時など、日常的に保護者から相談を受けています。また、必要に応じて事務室で落ち着いて個別に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な対応ができるよう、施設長やリーダー保育士から助言を受けられる体制になっています。相談内容は記録し、職員間で共有して継続的なフォローができています。

- ・地区センター体育館で運動会を開催したり、図書室を年長クラスが利用しています。自治会や商店街組合に加入するなど、近隣との関係を大切にしています。近隣の保育園と交流会に参加しており、また、近隣の敬老団体との交流を予定しています。神社の秋祭りには、歩道の装飾づくりの手伝いをするなどして、地域の行事に積極的に参加しています。

### 3.サービスマネジメントシステムの確立

- ・子どもの表情や行動を適切な言葉に置き換え、子どもの思いを声に出して本人や周りに伝えるように配慮しています。玩具は安全に取り出しやすい位置に置き、月齢によっては自分で取り出す楽しさも味わえるようにしています。また、離乳食のスタート時期や内容については、保護者と密接な連携を図っています。

- ・配慮を要する子どもを積極的に受け入れています。要配慮児対応マニュアルが作成されており、職員は要配慮児への対応は周知しています。個別のケースについてカンファレンス、ケース会議が定期的に行われ、個別指導計画が作成されています。全職員が情報を共有できるように担任が中心に伝達することを日常化し、記録はま

とめ、いつでも閲覧出来るようにしています。

・虐待については、児童虐待対応マニュアルを作成しており、職員に周知しています。登園時の観察や午睡時の着替えなどを通し、子どもの身体の状態を確認することが日常化しており、気になるときは保護者に尋ねたり、施設長に報告したり職員間での情報交換を心掛けています。虐待が明白になった場合には緑区こども家庭支援課に報告することにしてしています。支援が必要と感じる保護者には、登降園時に話を聞く体制を整えたりするなど、気持ちのサポートも出来るように全職員が周知し対応しています。

・文化や生活習慣の異なる子どもが入園した時には、その国の文化や生活習慣を大切にしています。幼児クラスの子どもたちには世界にはいろいろな国があること、文化に違いがあることを世界地図や絵本を通し、機会があるごとに話すようにしています。世界の絵本を月ごとにレンタルする活動を導入しており、日本とは違う世界観に日常触れることが出来るようにしています。スターチャイルドでは英語版の入園のしおりもあり、いつでも活用できるようになっています。

・苦情や要望に対しては、苦情・要望対応マニュアルを作成し、職員に周知しています。解決までの手順が記載されており、迅速な対応が可能となっています。これまで、意見箱や懇談会など苦情を聞く仕組みはありましたが、1件も苦情がないことから、苦情・トラブルのデータが全く記録されていません。今回実施したアンケート調査では不満度が極めて低い園ですが、今後、より良い園の運営をしていくためには、苦情とまではいかない要望、意見等も容易に表明できる体制をつくり、データベースとして蓄積していくことが期待されます。

・年2回健康診断と歯科健診が行われ、結果は保護者に書面で知らせています。嘱託医とは日頃から相談したり、助言をもらえる関係性を持っています。

・感染症等への対応に関するマニュアルがあり、各種感染症とその対策、方法等が明記され、職員は読み合わせをして周知しています。保護者には、登園停止基準や感染症等の疑いが生じた場合の対応を「入園のしおり（重要事項説明書）」を配布して説明しています。保育中に感染症の疑いが生じた場合は、担任が施設長に報告して保護者に速やかに連絡し、他児と場所を別にして個別の対応をしています。感染症が発生した時は、病名、人数、症状等を園内に掲示する他、保護者専用アプリに配信して知らせています。感染症に関する最新情報は緑区役所や運営法人などから入手でき、そのつど職員に周知しています。

・衛生管理に関するマニュアルがあり、運営法人は定期的に見直しをしています。見直されたマニュアルには、改訂日時が記載され、改訂された内容は赤字で表示して改訂されたことを示しています。園では園内研修で読み合わせを行い、マニュアルの内容を全職員が共有しています。また、年度始めには、園内清掃手順の見直しを行ない清掃が徹底するよう努めています。

・衛生管理に関するマニュアルがあり、運営法人は定期的に見直しをしています。見直されたマニュアルには、改訂日時が記載され、改訂された内容は赤字で表示して改訂されたことを示しています。園では園内研修で読み合わせを行い、マニュアルの内容を全職員が共有しています。また、年度始めには、園内清掃手順の見直しを行ない清掃が徹底するよう努めています。

・園は、重大な事故につながらないよう「健康管理マニュアル」や「プール・水遊びマニュアル」「事故防止マニュアル」などに場面別における留意事項が記されており、職員に周知しています。また、プール・水遊びの際には専任の監視者を配置して役割分担するように定めるなど対策を講じています。

#### 4.地域との交流・連携

・園見学に訪れた地域の保護者から育児相談を受けたり話を聞いたりする機会を持つなどして、地域の子育て支援ニーズの把握に努めています。また、職員は緑区の子育て支援イベント「みどりっこまつり」に準備の段階から役割を担って参加しています。施設長は長津田地区の「要保護児童対策協議会」などに出席して、地域の

	<p>情報を共有し、子育て支援ニーズについて検討しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・緑区子ども家庭支援課や横浜市北部地域療育センター等各関係機関をリスト化して、事務所に置き、職員間で情報を共有しています。関係機関とは施設長が中心となって日常的に連携がとれるようにしています。</li> <li>・地区センター体育館で運動会を開催したり、図書室を年長クラスが利用しています。自治会や商店街組合に加入するなど、近隣との関係を大切にしています。近隣の保育園と交流会に参加しており、また、近隣の敬老団体との交流を予定しています。神社の秋祭りには、歩道の装飾づくりの手伝いをするなどして、地域の行事に積極的に参加しています。</li> <li>・ボランティア受け入れ規定があり、職員で読み合わせをして対応を周知しています。受け入れにあたり「活動の確認書」を提供してもらい、基本的な考え方や方針を理解してから活動してもらえるようにしています。受け入れ時の記録が整理されており、ボランティアの感想文もファイルされています。</li> </ul>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・半年に1度ずつ、職員の考課シートを使って、保育業務や研修への取り組み方などを、本人が自己評価し、施設長がそれをチェックする仕組みがあります。園の設立初年度から、地域への取り組みについて特に職員間で話し合い、園の評価に結び付けています。また、園の自己評価は保護者に公表しています。</li> <li>・職階・職種別に職務分掌が規定されており、職員に周知しています。園の経理・事務処理については、運営法人からチェックが入り、監査を受けています。経営状況については、本部に公認会計士などの外部からチェックが入る仕組みとなっています。</li> <li>・運営本部では、主任クラスのリーダー、サブリーダーを育成するプログラムを実施しています。園では、現在、サブリーダーが主任クラスの業務を兼務しながら現場の職員の業務状況を把握するようにしています。ただし、日常の現場業務を行っている関係から、個々の職員に対しての的確な助言や、具体的な配慮をするまでには至っていません。</li> <li>・園が開園した2017年に、3年間の中期計画を策定しており、具体的な運営目標を策定しています。中期計画を踏まえた単年度計画が策定されています。次代の組織運営については、各種レポート等のIT化を図るように運営本部の協力の下で検討しています。幹部職員は運営法人の人材育成システムに基づいて育成しています。事業運営に関して、大学の保育関係の専門家に指導を仰いでいます。</li> </ul>
<p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常勤職員にも保育者マニュアルを配付しています。クラス配置は正職員と非常勤職員との組み合わせを考慮し、経験年数のバランスや非常勤職員だけにならないように配置しています。非常勤職員への指導は、園長・リーダー職員がおこない資質向上への取り組みをしています。常勤職員、非常勤職員のコミュニケーションが常にあり、お互い積極的に意見交換をしています。</li> <li>・新人職員に対して、チューターという先輩職員を配置し、新人職員が現場の業務に慣れ、成長できるような仕組みを作っています。</li> <li>・職員の自己評価は年2回、保育園の自己評価は年1回、担当クラスでの保育の自己評価を常におこなうようになっていきます。臨床育児・保育研究会発行の「エデュカーレ」という保育専門月刊誌を定期購読し、非常勤職員を含む全職員で閲読し、保育技術の向上に努めています。横浜市北部地域療育センターからは、巡回指導に来てもらっており、障害児保育について指導を受けています。</li> <li>・運営法人では職員のキャリアパスを作成しています。キャリアパスに連動して能力開発・研修が設定されています。達成度については、施設長と年に2回面談があり、双方で確認しながら評価していきます。施設長は日常の業務において、職員の意向や意見を大切に業務の改善を心がけています。</li> </ul>