

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

株式会社R-CORPORATION

②施設・事業所情報

名称：つづきルーテル保育園	種別：認可保育所
代表者氏名：柳澤 ナオミ	定員（利用人数）：120（115）名
所在地：〒224-0015 横浜市都筑区牛久保西2-18-1	
TEL：045-910-6686	ホームページ：
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：2000年04月01日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 イクスス会	
職員数	常勤職員：25 名 非常勤職員：26 名
専門職員	（専門職の名称）： 名
	保育士：34名 看護師：3名
	管理栄養士：1（2） 調理師：4名
	幼稚園教諭：18名
施設・設備 の概要	（居室数）
	（設備等）
	居室：0歳児室 設備：調理室
	居室：1歳児室 設備：調乳室
	居室：2歳児室 設備：沐浴室
	居室：3～5歳児室 設備：園長室・相談室
	設備：事務室
	設備：休憩室
	設備：ピアノ室
	設備：幼児用トイレ
	設備：エレベーター
	設備：園庭

③理念・基本方針

<理念>

◎人にしてもらいたいと思うことは何でも、あなた方も人にしなさい

児童福祉法とキリスト教に基づき、保育に欠ける全ての子どもにとって、最もふさわしい生活の場を保証し、愛護すると共に、最善の利益を図り、保護者と共にその福祉を積極的に増進する。

<基本方針>

イクスス会の名称は「イエス・キリスト・神・子・救い主」のギリシャ語の頭文字からきています。同じイクススで結ばれた仲間として共働し、同時に縁あって当園に入園した子ども・家庭ともキリストの愛を分かち合い、言い換えるならば「キリストのみことばの種まき」をしたいと願っています。

＜保育目標＞

＜おおむね0歳～2歳＞

●安全で保守的な、文化的で豊かな保育環境の中で、健康な体と感性を育て、生命の保持と情緒の安定を図り、意欲的に生活できるようにする。

＜おおむね3歳～5・6歳＞

●地球上のありとあらゆる生命、自然や社会の事象にふれて興味や関心を育て、それらに対する豊かな心や科学心・創造的な思考、環境への関心の芽生えを培う。

④施設・事業所の特徴的な取組

＜つづきルーテル保育園の特徴的な取組＞

1. モンテッソーリ教育とキリスト教保育「子どもから平和が来るように」
2. カリキュラムの確立（絵画、体育、国際（英会話）、リトミック）
3. 異年齢交流（縦割り保育、小学校との連携）
4. モンテッソーリ資格取得必須（職員）
5. キャリアアップ研修

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2024年09月24日（契約日） ～ 2025年04月14日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	3回（2019年度）

⑥総評

【つづきルーテル保育園の概要】

●つづきルーテル保育園（以下、当園という。）は、社会福祉法人イクソス会（以下、法人という。）の運営です。法人は、横浜市に4園、川崎市に2園及び子育て支援センター、学童保育を展開しています。当園は、イクソス会として一番最初に開園された保育園であり、今年4月で26年目を迎える歴史ある園です。法人全体で、キリスト教の教えを中心にして、神が私たちを愛してくださっているように、私たちも隣人を愛していくことを日々行うことに努め、保育に当たっています。

●当園は、横浜市営地下鉄ブルーライン・グリーンライン「センター北駅」の北西約700m、徒歩約10分程度の閑静な住宅地の中に位置しています。センター北駅及び隣のセンター南駅周辺は、横浜市の副都心機能を有する比較的新しい街区で、園の周辺には、都筑区総合庁舎、保健センター、図書館、郵便局、消防署等の行政機能が集中しています。また、商業施設や高層マンションも駅周辺に集積すると共に、昭和大学横浜市北部病院がある等、園は、利便性の高い立地条件を有しています。一方、これら行政・商業地を囲むように、大小の公園や、緑地、河川沿いの緑道や寺院が点在しており、園の隣接地には市立都筑小学校や牛久保西公園があり、環境に恵まれています。

●園の特色ある取組として、保育所保育指針に基づく「教育及び保育の内容に関する全体的な計画（以下「全体的な計画」という。）（第1の柱）」と、イエス・キリストの愛とみ言葉に沿って「人生の積極的な生き方」を育む「キリスト教保育（第2の柱）」、幼児の持つ自発的で創造的な関心を段階的に引き出し、教具集中を通して秩序ある自己育成を促す「モンテッソーリ教育（第3の柱）」の3つの柱を基に、0歳～5歳児までの一貫保育に取り組んでいます。さらに、保育時間の充実のために、付属の柱として、「国際（英会話）の時間」、「音楽の時間」、「絵画の時間」、「体操の時間」を取り入れ

ています。

◇特長や今後期待される点

〈特長や評価できる点〉

1. 【誕生から学齢期までの一貫保育を意図した取組】

当園では、ユネスコが初めて提唱した「生涯教育」を念頭に、「誕生から学齢期までの一貫保育」を意図した保育を行っています。これは、近年成立した「子ども子育て支援法」の理念を先取りする取組として高く評価できます。その中でも、初めて家庭の外の生活を経験する0歳児の養育と、保育の第1の柱である「保育所保育指針」が目標とする「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」の完成と、小学校への準備の時期にあたる5歳児の養育を、特に大切にしている取組んでいます。0歳児は、初期に担当制を取り入れ、同じ保育者が毎日関わることで、子どもの安心感や信頼感を育み、愛着関係の醸成を図っています。子どもの安心感や信頼感が育まれた後は、子どもの個性や主体性を尊重して、受容的、応答的な関わりに努めています。5歳児の保育では、特に、小学校へのつなぎを重視して、「全体的な計画」に、「小学校との連携」を位置付け、生活習慣の確立や自立心・協同性等の資質や能力を育むと共に、小学校に進学する心の準備のための時間を、日常保育生活の中で計画的に設けています。園生活では、保育の付属の柱である、外部講師による英語、音楽、絵画、体操等の時間が5歳児に全て用意され、就学に向けた生活リズムや卒園行事等が種々企画される等、進学意識への醸成が図られています。「誕生から学齢期までの一貫保育」の入り口と出口に当たる、0歳児と5歳児の養育を特に重視した保育が行われています。

2. 【集中と挑戦による自己育成】

園では、保育の第2の柱に「キリスト教保育」を、第3の柱に「モンテッソーリ教育」を位置付け、第1の柱の全体的な計画と共に、3本の柱をもって法人・園独自の保育を進めています。キリスト教保育は、「人にしてもらいたいと思うことは何でも、あなたがたも人にしなさい」という、キリストの愛の言葉を、保育の中で表現していこうとするものです。モンテッソーリ教育は、子どもの集中現象に着目し、それを発展させていこうとするもので、保育室に備えられた各種のモンテッソーリ教具を子どもが自由に選択し、触れることを通して、幼児の持つ自発的で独創的な関心を引き出し、自己育成を促しています。保育者は、アドバイザーとして、幼児の側にいて、幼児の関心が教具に向けられるよう環境作りを行います。園では、特に3・4・5歳児の部屋は、作業の組織化（段階的な学び）が図られ、系統的に教具が準備されています。一定時間、子どもたちが自分で教具を選び、遊びに集中して、さらに高度な教具に取り組むことにより、自然に能力開発が行われています。また、教具と併せて、自然や音楽に触れる体験や、リズム遊び、体操等を通して、感性や体力を育む保育を複合することで、生活習慣の確立が図られています。第三者評価での保護者アンケート（以下、「利用者（保護者）アンケート」という。）では、「自分でできる！やってみる！が育まれている」等、モンテッソーリ教育を評価する意見が多数寄せられています。

3. 【働きやすい職場作り】

園では、職員の定着に向けて、横浜市の職員配置基準を正規職員で充足した上で、各クラスにベテランのパート職員を手厚く配置する体制を講じて、職員が働きやすいシフト管理を行う等、職員に負担をかけない居心地の良い職場環境作りを行っています。新任職員のOJTは各クラスの副室長クラスのベテラン職員が行っています。また、育児後の保育士の職場復帰を促しており、当園では育児後に復帰した職員が多数働いています。こうした取組により、職員の平均在職年数が13年と定着率が高く、働きやすい職場作り

が行われているものと認められます。ワーク・ライフ・バランスが重視され、手厚い職員体制により、勤務のローテーションの中で休暇の配慮が成されています。こうした職員体制によって、保育者が余裕を持って丁寧に子どもたちに関わることができると共に、保護者との連携も円滑に図ることができます。子ども、保護者、保育者にとって正に「ウェルビーイング」な循環が構築されています。利用者（保護者）アンケートでも、「先生の入替わりが少なく、安心して預けることができる」、「お子さんを通わせながら働いている先生方が多くいらっしゃるのが、“保育する側”から見ても良い園なのだと思います」等、職員の体制や働き方を評価する意見が、複数挙げられています。

4. 【法人・園独自の人材育成】

法人では、人材の確保・定着と、保育の質の向上に向けて、研修とマニュアル、自己評価、OJTを複合した保育者育成に戦略的に取り組んでいます。法人・園の特徴的な取組として、「個人研修計画・評価シート」による園長面接が行われています。シートには、「今年度の研修目標」として、園の目標、法人の目標が明記されています。職員は、年度の研修課題や課題達成のための具体的な研修参加を記載して、年度末に取組の評価を行います。また、キャリアパス研修について、対象者ごとに必要な研修を明記して終了状況を把握しています。園の職員研修は、職員が自ら個人の研修計画を立てて自主的に受講する独自の形式を有しています。なお、職員個々の「個人研修計画・評価シート」は理事長まで回覧されています。また、園長面接時には自己評価シートが活用されています。当該シートは、自己の資質向上を図るための年度の目標を職員に記載させると共に、年度を振り返って評価基準項目8項目について達成度や、子どもとの関わりのエピソード等を問うものです。園長は、年度初めに目標設定等について職員ヒアリングやアドバイスをを行うと共に、年度末面接により取組の振り返りと、次年度以降の課題設定等にアドバイスをを行う等、職員個々の資質向上に向けて意欲的に取り組んでいます。

5. 【業務改善に向けた組織的な取組】

業務改善に向けた法人の独自のシステムとして、「より良い保育を考える会」の取組が挙げられます。これは、各園の各クラス2名以上の職員が、室長（クラスリーダー）と保育の質の向上や業務の実効性を高める為のアイデアを考え、アイデアを各園の各室長がリモートで話し合う機会、ここで採択されたアイデアは、保育方法や手順、働きやすい職場作り等に反映されています。また、園では、保育方法等について、「ラベルワーク」を取り入れ、3色のラベルを使って、保育内容等の振り返りや、評価、課題、改善点等を職員間で話し合っています。また、園長は、経営改善や業務の実効性を高めるため、主任や室長と日常的にミーティングの機会を設け、保育の質の向上や働きやすい職場作りに向けて、意欲的に取組を進めています。

〈今後期待される点〉

1. 【持続可能な園運営に向けた計画的な取組に向けて】

園では、職員体制を手厚くして、子ども、保護者、保育者の「ウェルビーイング」の好循環を実現しています。一方、経営面では、近年人件費比率が大きなウェイトを占めており、経常的な収支バランスが懸念されます。一般的に、人件費比率70%、園運営のための事務費と子どものための事業費を併せて30%が、健全な運営の目安とも言われています。今後は、持続可能な園運営を行っていくために、サービス水準の維持を前提として、職員の加配加算等による収益増や圧縮を図る項目等、収支バランスの均衡に向けた計画的な取組が求められます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

施設名 つづきルーテル保育園

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

今回で4回目の受審となりますが、今までの中で一番細やかに内容等を説明していただいて、難しい文言の質問内容も把握できたと感じました。

質問記述の表現が難しく理解に悩むところがあり、文言のキーワードで「できていない」に当てはまるのか？と私たちが判断したことに対して「～ができていますので○です。」とのアドバイスをいただき、「なるほど、そうか。」と納得して○を付けることができました。

保護者アンケートから、保護者の皆様が園での活動についてあまり把握していないことが分かりました。今後は、園で行っているモンテッソーリ教育や外遊びの頻度など、もっと伝わるように工夫する必要があるなと考えました。

保護者アンケートの回収率が低かったことは残念です。園に対する不満がないのであれば嬉しいですが、せっかくの機会なので頑張っている先生方への励ましの言葉があると先生方のモチベーションアップにつながり、より良いのになぁと思いました。

今現在、ペーパーレス、ICT化を始めたり、マニュアルの見直しを行ったりと、園内改革の年（2024～2025）と考えているので、内容を良く精査して職員と考えていきたいと思いました。

職員間の風通しの良さ、「離職職員ゼロ」を強みにして、保護者の皆様と共に、さらにより良い保育を目指していきたいと思いました。

ご協力いただき、ありがとうございました。皆様のご意見を大切にし、安心できる園生活を提供できるよう努めてまいります。

《評価後取組んだこととして》

1. 受審後の感想を共有した。
2. 保護者へモンテッソーリ教育の提供（教具・お仕事）
（理解を深めてもらうため）
3. ICT化に努めた。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり