

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	にじいろ保育園サクセス金沢文庫（2回目受審）
経営主体(法人等)	株式会社 サクセスアカデミー
対象サービス	認可保育所
事業所住所等	〒236-0042 横浜市金沢区釜利谷東2-18-22
設立年月日	平成18年4月1日
評価実施期間	平成27年5月 ～ 平成28年2月
公表年月	平成28年3月
評価機関名	合同会社 評価市民・ネクスト
評価項目	横浜市版
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>【施設の概要】</p> <p>にじいろ保育園サクセス金沢文庫は、京急「金沢文庫」駅から5分ほど歩いた住宅地の一角に位置するマンションの1階にあります。マンション1階にある園舎は日当たりが良く、小さいながら園庭もあります。園舎の床全体は天然のヒノキの床でぬくもりを感じさせる保育園です。</p> <p>にじいろ保育園サクセス金沢文庫は、2006年4月に、株式会社サクセスアカデミーによって設立されました。運営法人は保育園・学童クラブ・児童館の運営、病院・事業所・大学内の保育委託サービス、保育施設運営のコンサルティングサービス等を、首都圏を中心に幅広く展開しています。</p> <p>定員は60名(0歳児～5歳児)で、開園日は月曜日から土曜日で、開園時間は平日が7:00から20:00、土曜日は7:00から18:00です。</p> <p>保育理念は「のびやかに育て だいちの芽」、保育目標は「自然を愛し、心身ともに健やかな子ども」「自分で考え行動し、意欲と根気のある子ども」「『仲間』と関わり、人を思いやれる子ども」「自己を表現できる子ども」です。</p> <p>●特長・優れている点</p> <p>【1】子どもがのびやかに育ち、やさしさを育む家庭的な保育が行われています</p> <p>園は、理念に沿い、子どもがのびやかに生きていく力を育む家庭的な保育を心がけています。保育士は子どもたちができるようになったこと、うれしかったことを共に喜び、気持ちを受けとめ、子どもの気持ちに寄り添いながら、子どもたちが満足してから次の活動に誘う、そのような保育を目指しています。</p> <p>散歩の行き先となる公園は子どもたちが選びます。行事は子どもの発想を受けとめながら進め方を決めています。自由遊びの途中で一斉活動が始まっても、遊びの続きができるように作った物を壊さないようにしています。自由遊びでは異年齢で一緒に遊び、子どもたちの間に自然と思いやりが生まれ、いたわりの心が育まれています。</p> <p>保育士は、子どもに対しての言葉遣いや態度は、保育士間でお互いに連携して気をつけています。せかしたり強制することなく子どもと落ち着いてかかわれるようにしています。おもらしをした子どもには、子どもの心を傷つけないように、スムーズに優しく対応しています。子どもたちは、温かく家庭的な雰囲気の中で、理念の「のびやかに育て だいちの芽」に沿った園生活を楽しんでいます。</p> <p>【2】職員相互に認めあい、相談しあえる、信頼関係の上にしたった保育を行っています</p>	

職員は常勤・非常勤の立場にかかわらず、子どもたちのためにより良い保育を提供できるように連携し協力しあっています。また職員が経験や年齢にこだわらず、お互いの良いところを認め合って保育を行っています。常勤職員が非常勤職員の保育士に相談するなどの場面が見受けられるなど、職員が一人で悩むことなく相談や助言しあえる関係が築かれています。園長が不在のときも主任を中心に保育士が連携し、業務を行える体制が整っています。

園に来た実習生には、保育士が子どもたちや職員同士の動きに目を配り、連携しながら行っている保育の実践を体験してもらい、保育士の仕事には、厳しさと共に喜びもあることを伝えています。実習生が、卒業後にこの園の入職を希望したり、実際に入職している事例も生まれています。

【3】一人ひとりの職員の課題に沿った、計画的な人材育成が行われています

全ての職員を対象に、それぞれ身につけさせたい資質、受けるべき研修を定め、一人ひとり課題を明確にした上で研修計画を立案しています。毎年、職員は「チャレンジ共有シート」に自らの成長目標として苦手分野克服、得意分野向上、未経験分野へのチャレンジなどの視点で資質向上の目標を記入し、園長との面談で目標を確認します。これらを土台にした外部研修・法人研修・園内研修が定期的実施され、必要な職員が受講できるような体制をとっています。園内研修は職員の要望を受けて計画し、園外研修にも職員が参加しやすいように日常業務の調整をしています。

●今後の取り組みが期待される点

【1】地域への子育て支援の幅を広げる工夫

地域の子育て家庭を支援する取り組みとしては、育児相談、育児講座、保育体験や親子広場などの活動を行っています。ただし、園の施設、園庭ともあまり広くないため、さらに施設内で地域支援を進めることには制約があります。園長自らベビーマッサージの資格を取得し、他園でもわらべうたの講師などを行っています。地域の保育資源として、園長をはじめ保育士、看護師、栄養士など、それぞれの知識・技術、経験を生かし、施設外で専門性を生かした育児講座を行うなど、地域を対象とした取り組みの幅を広げていくことが期待されます。

【2】ヒヤリハット記録の改善とさらなる活用

園では、事故報告、アクシデントレポート、ヒヤリハットの制度を確立し、安全に関する予防処置の大切さなど、子どもの安全を守る園づくりに心を砕いています。園では、事故報告書はもちろん、ヒヤリハットにおいても記録を作成し、その分析等によって事故の予防対策を検討しています。ただし、事故報告書に比べてヒヤリハットの記載件数が少ないので、意識の啓発や書式の検討によって多くの事例が集まることが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

○理念は「のびやかに育て 大地の芽」をうたっています。保育理念、保育課程の解説文書には「子どもの最善の利益の尊重」と記載されています。

○子ども主体の保育活動計画によって、保育士自身がゆとりを持つことで子どもの気持ちや発言を受け入れられるよう努めています。子どもに対しての言葉遣いや態度は、保育士間で意見しやすい関係を作り、お互いに連携して気をつけています。

○一対一での話し合いが必要なときは、廊下などを利用して子どもが落ち着いて話せるよう配慮しています。ロッカーやパーテーションで仕切ったコーナーを作り、他の子どもや保育士の視線を気にせず過ごせる場所を確保しています。

	<p>排泄時にはパーテーションを使い、他の子どもからは見えないようにしています。</p> <p>○全職員は、入社時の運営法人研修で「子どもの人権を大切にする保育」についての研修を受けています。</p>
<p>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</p>	<p>○毎年3月に保育課程を見直し、保育課程に沿って年齢ごとの年間指導計画、月間指導計画を作成しています。年間指導計画は、子どもの自主性・主体性を育てる視点から年度途中でも計画を変更しています。</p> <p>○職員は、子どもへの丁寧なかかわり方を学んでおり、温かな保育の実践を心がけ、どの子どもにも平等に接して信頼関係を築いています。子どもは大人の姿をよく見ているので、職員は言葉遣いや立ち振る舞いを丁寧にしています。子どものけんかは保育士が見守りながら、危険な場合はすぐに止めるようにしています。乳児にはそばに寄り添い「かして」「やめて」など簡単な言葉かけを教えています。</p> <p>○0歳児ではハイハイでも取り出せるような低い位置におもちゃや絵本を配置し、自分で取り出して遊べるようにしています。また、つかまり立ちがしやすいような棚を置いたり、ハイハイや歩行に安全な空間を作ったりしています。</p> <p>○安全性を基本に自分で食べる楽しさを感じられるよう成長に合わせたスプーン・フォーク・はしを使用しています。授乳や離乳食は、できるだけ子どものペースを尊重し、離乳食は発育に合わせグループ分けした席で食べています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>○年間指導計画、月間指導計画は、各クラス会議で評価・見直しをしています。指導計画の評価・見直しは、カリキュラム会議で全クラスが発表し、園全体の内容を全職員が把握できるようにしています。</p> <p>○職員会議やミーティングにおいて、子どもの様子が全職員に伝わるようにしています。日々の保育の記録は保育日誌に記録しています。</p> <p>○保護者の要望や苦情を受け付け対応するため、苦情対応のマニュアルが整備されています。</p> <p>○健康管理マニュアルに従い、一人ひとりの健康状態を把握しています。衛生管理マニュアルの見直し、全職員で共有のための研修を行っています。安全管理マニュアルを各保育室に掲示し、避難訓練などを行うことによって職員に周知しています。</p> <p>○安心伝言板・災害伝言ダイヤルを利用して、保護者との連絡体制が確立しています。金沢区からは災害情報が入るシステムを導入しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>○地域住民には掲示板などで保育相談の受け入れがあることを伝えています。園の見学者の相談から子育て支援ニーズの把握に努めています。授乳やおむつ替えの場所の提供として、金沢区の「赤ちゃんの駅」事業に参加しています。</p> <p>○夏祭り・運動会・育児講座・敬老の日のつどいなどの行事に地域住民を招待し</p>

	<p>ています。近隣保育園の行事招待に応じて交流の機会にしています。地域の小・中学校のイベントに参加したり、小学校の見学をしています。自治会からの要望を受け、公園のゴミ拾いに参加しています。地域の避難訓練や花まつりに参加しています。</p> <p>○園のパンフレット・運営法人のホームページ・区のホームページなどで情報を提供しています。また、園のブログには保育の様子を載せ、地域住民や入園希望者の方にも見てもらえるようにしています。子育て情報誌や「かなざわっこきらきらマップ」に園の情報を提供しています。見学者には三つ折りパンフレットを配布し、園の概要やサービス内容など情報提供をしています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>○園の見学については、日時が希望者の都合に沿えるよう配慮したり、子どもの活動が見られる時間帯を伝えたりしています。</p> <p>○入職の際に、理念、保育方針が掲載されている「サクセス保育者ナビ」を全職員に配布しています。また理念や保育方針を玄関・保育室・事務室に掲示しています。</p> <p>○事業報告や決算書を園に常備していて、閲覧ができます。</p> <p>○園長の職員向け理念研修資料には、理念の内容とともに、保育士の声の大きさ、子どもを非難してはならないこと、泣いている子どもを無視せず、要求にこたえることなど、具体的な場面に触れて理念の立場を貫くことが明示されています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>○職員は「チャレンジ共有シート」に自らの成長目標として苦手分野克服、得意分野向上、未経験分野へのチャレンジなどの視点で資質向上の目標を記入し、園長との面談を年3回行い、目標を確認しています。また、職員面談においては、業務改善の意見や業務でやりたいことなどの要望、業務内容への満足度を聴取し把握しています。</p> <p>○人材育成計画は、毎年度「職員育成年間研修計画」を策定しています。全ての職員を対象に一人ひとりの身につけさせたい資質、受けるべき研修を定めています。毎月1～3回の園内研修を実施しています。近隣の園のコーナーづくりやおもちゃの置き方などの環境設定や、わらべ歌などの工夫した事例の見学に行き、園での取り組みに生かすなどしています。</p>