

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	三田かしのみ保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人かしのみ福祉会
対象サービス	保育所
事業所住所等	〒214-0034 川崎市多摩区三田1-18-3
設立年月日	平成26年4月1日
評価実施期間	平成27年09月 ～28年02月
公表年月	平成28年04月
評価機関名	NPO中小企業再生支援
評価項目	川崎市評価基準
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><b>【立地及び施設の概要】</b> 園は、小田急線生田駅より徒歩8分の丘陵にあり、周辺は、マンションや戸建ての、緑豊かな閑静な住宅街にあります。本年は、川崎市の市立保育園が、平成26年（2014年）4月に、社会福祉法人かしのみ福祉会に経営権を委譲、民営化されたもので、定員130人、現在の在席数133人の民営2年目の保育園です。民営化に伴い、園舎を全てリニューアルし、子どもたちも喜び、メルヘンチックな設計になっています。</p> <p><b>【園の特徴】</b> 園は広い園舎と数多い保育室をフルに活用し、低年齢児では、月齢により二つに分けて保育にあたるなど、子どもの発達に合わせた保育を実践しています。            朝朝保育や延長保育・土曜日は異年齢交流を行い、月1回の「なかよしデー」では3・4・5歳児が交流し様々な取り組みを行っています。クッキング保育では、5歳児が作ったサツマイモを3歳児が洗い4歳児が包み焼いてみんなで食べる等年齢に応じた体験が出来るよう工夫しています。</p> <p><b>【特に優れている点】</b></p> <p><b>1. 民営化に際しての最大限な努力</b>            当園の前身、川崎市立三田保育園が民営化して私立三田かしのみ保育園となって2年。133名の園児をもつ保育園で、保護者からの戸惑いの声も聴かれるなか園長以下職員たちは日々の保育で子どもと真摯に向き合い、園運営を軌道に乗せてきました。川崎市、保護者、園との三者会議も経た上、保護者一人一人には、「重要事項説明書」を配布、保育説明会で説明し、承認をもらうなど、緻密な運営に努めています。</p> <p><b>2. 民営保育園運営の早急なる安定化のため、全職員の結集</b>            園長は園運営に関する課題につき、その遂行のため九つの各種委員会を立上げ、その責任者に各職員を任命し、また、自らも各委員会にも出席し、その進捗状況を確認・把握するなど、活動に積極的に参画しています。第三者評価などの課題が出された場合には、この九つの各種テーマ別委員会が改善への実行部隊となり、計画の進捗状況の確認、評価、見直しを、テーマ別委員会が行います。それゆえ内部管理の面で遅れがありますが、遅れを取り戻すために、園内に九つのテーマ別委員会を横断的に設け、保育の標準化を目指して作業中です。</p>	

### 3. 公立園時代から引き継いだ、地域への貢献

新たな事業として開始した一時保育事業では、独立した保育室を設け、担当保育士を配置し、就労・通院・リフレッシュなどのための保育を行っています。また月1回園庭開放を行い来園者には保育相談に応じられるよう、主任保育士が対応しています。地域のこども文化センターと共催で「みちっこひろば」開催し、保育士が身体測定・あそびの提供・育児相談を実施しています。多摩区公立保育園が主催の「ママとあそぼうパパもね」へも遊びの提供・育児相談の参加協力もしています。

#### 【改善や工夫などを期待したい点】

#### 1. 民営化の前向きなPRを

パンフレット、ウェブなどで園紹介をする際、「川崎市立三田保育園」が民営化して私立の「社会福祉法人かしのみ会・三田かしのみ保育園」に改組し、再スタートしたことを記載することが必要です。法人はその沿革を紹介する場合、これは必要な記載事項となりますので配慮されることを望みます。

#### 2. 民営化の過渡期の早期脱出を

保護者アンケートの中の、保護者の不満を聞く姿勢などのポイントでは、不満を抱く保護者がおられることは、民営化という過渡期には、ある程度止むを得ないことと考えます。保護者信頼を早期に得られるように、園のさらなる努力を期待いたします。

### 評価領域ごとの特記事項

#### 1.人権の尊重

- ・子どもに対して好ましくない対応や言葉遣いに気づいた場合は園長やリーダーが直接、個別に伝えたり、職員同士でも注意し合い、意識を高めています。当園は理念として「多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成されるよう支援することを目的とします」と、子ども尊重を明示しています。
- ・子どもの気持ちに配慮した支援に関しては、保育理念に基づいた「大切にしていること」を乳児・幼児会議で伝え、全職員で確認すると共に、保育の現場で実践し、保育説明会でも保護者に伝えていきます。例えば、シャワー時に他の目に触れない目隠しや、トイレの扉を高くするなど配慮しています。
- ・職員は保育に当たり知りえた情報の第三者への原則提供禁止の縛りがあり、それを担保するために保育士の服務規程として守秘義務が課せられて、入所時には「誓約書」が園へ提出されています。
- ・川崎市は「こどもを虐待から守る条例」を制定し保育所へは早期発見した場合の48時間以内の関係機関への通報、安全確認が求めています。関係機関へは「189」<いちはやく>で最寄りの相談所へつながり、または川崎市の虐待防止センター（0120-874-124）もあります。
- ・虐待防止について職員会議で周知徹底し、未然に防ぐために日頃から子どもの様子をよく観察するようにしています。虐待防止のため、日常的に受け入れ時や着替え時に視診をし疑われる場合は、看護師や児童家庭センターなどの関係機関と連携できる体制をとっています。

## 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

- ・ 保育園で実施している運動会や発表会、一日保育体験などの行事について、保護者から毎回アンケートを実施しています。行事内容についての感想や満足度について把握をしています。
- ・ 新入児面接時に保護者より子どもの生活環境や生活リズムについて把握しています。子どもの一人ひとりの日々の状況は、口頭や連絡帳の睡眠時間や食事・排泄等の記録から把握し対応をしています。2歳児のトイレトレーニングの進め方と保育園や家庭の状況を連絡帳でこまめに情報交換をしていました。
- ・ 子どもとのかかわりの中で、大きな声で話したり、強い口調で話す場面はなく、優しい口調でゆったりと話をしています。保育士が子どもに強い口調やきつい言葉を掛けている場面を見た時には、主任保育士より注意を促すよう対応をしています。
- ・ 子どもの要望にはその場で対応をしています。子どもとの会話の中で「待ってて」「あとで」という対応は見られませんでした。自分を表現する力が十分でない子どもに対しては、何がしたいのかその子の気持ちに寄り添い対応するように努めています。他の子どもが見ていた絵本をとっていた子どもに対しても「一緒に見ようね。読んであげるね。」と優しく声をかけていました。
- ・ それぞれの年齢にあった遊具や絵本などが各クラスに用意されています。乳児クラスでは飲み込めない大きさの遊具や手作りのおもちゃを揃える等配慮しています。
- ・ 園庭遊びやお散歩などを取り入れ、外で思いっきり体を動かして遊べるよう配慮しています。また広いホールでマットや巧技台などで体を使って遊ぶ環境が整っています。
- ・ 園では、保育士が子どもと一緒に食事をしながら、「今日は白いお魚だね」「この緑色の野菜はなんだろう」など食材や味付けについて会話をしながら意欲的に食べることが出来るよう配慮しています。障害のある子どもについては、状況に応じてとろみの付け方や食事の形態を考え食べられるように配慮しています。残量が多かったメニューについては、毎月の献立会議の中で検討し、味付けや材料を変更するなど工夫をしています。
- ・ 個々の発達状況に応じて基本的な生活習慣が身につけられるようクラスごとに対応しています。トイレトレーニングのタイミングについても年齢だけではなく一人ひとりの発達には差がある為保護者とこまめな情報交換をしながら無理のないよう勧めています。

## 3.サービスマネジメントシステムの確立

- ・ 保護者には入園説明会では、分かりやすく構成された「入園のしおり」を用意し、園の運営理念、一日の保育の流れ、園内の様子などを説明しています。
- ・ 新入園児の保護者には入園前の説明会、進級児の保護者には保育説明会で一年の計画がわかるよう各分野の職員（保育士、看護師、栄養士）が参加して説明しています。
- ・ 保護者懇談会では内部用のカリキュラムである「保育課程」を保護者に渡し、当園の保育サービスの全貌を説明しています。公立園から私立に民営化されたことによる不安の払拭や将来の展望などを明確に伝えるためです。
- ・ この保育課程には園の社会的責任として、人権尊重 個人情報保護の

項目が示されています。人権尊重は子どもに身体的、精神的苦痛をあたえないよう子どもの人格を尊重した保育を行い、国籍や文化の違い、男女共同の社会参加、個人差、ノーマライゼーションなどその内容として

います。

- ・指導計画は保育課程の年齢別保育を踏まえ、強くたくましい子ども「温かい心を持つ子ども」「自分で考え行動できる子ども」という保育目標を計画の中心に据え策定の責任者は、各クラスのリーダーとしています。3歳児まではクラスごとの年間計画と個人別の月間計画、クラスごとの週案があります。4、5歳はクラスごとの指導計画です。開設初年度は新卒と前公立園からの移籍職員が中心で民間の保育になれていなかったために見直しを含めた保育が十分でありませんでした。現在はクラスの話し合いのもと見直しができる様式の指導計画を作成し実行されています。

- ・アレルギー対応は川崎市アレルギー対応マニュアルに基づき、主治医の意見書、健康管理委員会の承認を得て行われています。栄養士と看護師が再チェックし、専用トレイ 専用食器を使い、配膳する担任職員に渡すときも声かけするなど職員の考えを統一し、チェック体制を守っています。障害を持つ子どもや、支援を必要とする子どもに対しては療育センターでの話し合い、職員同士のカンファレンスを行い、関係機関の職員にも立ち会ってもらっています。

- ・0、1歳児は月に1回、2～5歳児は年3～4回の園医による健康診断を実施し、結果を「健康診断記録表」と「すこやか手帳」に記録をしています。また歯科健診は年2回実施し、「歯科健診診査表」と「すこやか手帳」に記録をしています。保護者には「すこやか手帳」を返却し、健診結果を知らせています。異常があった場合は、直接保護者に状況を説明しています。

- ・相談苦情の窓口を設置し、相談・苦情の責任者を保育園園長とし、地域の民生委員や自治会長が第三者委員となっており、様々な相談相手を選べるような仕組みが来ています。園入り口や玄関の掲示板に「相談苦情申し出窓口の設置」を掲示し誰でもわかるようにしています。また、重要事項説明書に相談・苦情窓口について記載がされており、保護者には配布をしています。

- ・事故対応マニュアルは完備し保育課程「安全対策・事故防止」で項目が明示されています。月1回の避難訓練、園児引き渡し訓練、年2回の消防設備点検、年2回の不審者対応訓練、関係機関との交流・研修、一斉メールと災害伝言ダイヤル実施訓練、安全委員による備蓄品の充実、大地震想定での避難訓練を行っています。

#### 4.地域との交流・連携

- ・保育園の情報は、ホームページやパンフレット「保育園のしおり」掲載しています。また、保育園の正門に設置されている掲示板に常時パンフレット、しおりなどを、雨よけケース内で用意しています。

- ・毎月発行している園だよりを、近隣自治会長や民生委員、小学校に送付しています。

- ・新築された園はメルヘンチックな外観で見学希望者は多く、毎月第2・4金曜日の午前中に見学会を実施しています。予約は平日に受付け、1回10名程度を目安に主任保育士が主に対応しますが人数が多い場合は園長も対応し、年間120名ほど来園する好評さです。

- ・一時保育事業として、独立した保育室を設け担当保育士を配置し、就

	<p>労・通院・リフレッシュなどのための保育を行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・月1回園庭開放を行い来園者には保育相談に応じられるよう、主任保育士が対応しています。</li> <li>・地域のこども文化センターと共催で「みちゃっこひろば」開催し、保育士が身体測定・あそびの提供・育児相談を実施しています。</li> <li>・多摩区公立保育園が主催の「ママとあそぼうパパもね」へも遊びの提供・育児相談の参加協力をしています。</li> </ul>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理念「子ども・保護者を尊重し、子どもの個人の尊厳を保持しながら、心身ともに健やかな育成を支援」と保育基本方針は「入園のしおり」に明記し、保育課程に記載し、また、事業所内に掲示しています。</li> <li>・保育理念・保育方針に関しては、保育課程に明記し、年間指導計画の作成の際取り入れられるようにしています。</li> <li>・園目標“強くたくましい子ども・温かい心を持った子ども・自分で考えて行動できる子ども”を職員の総意で作り上げ、職員の行動規範としています。</li> <li>・理念・基本方針は職員の入職時に新任オリエンテーションにて全職員が受講し、全員に周知しています。</li> <li>・指導計画や保育実践については保育委員を選出し、各クラスの計画について話し合い検討しています。</li> <li>・これらの議論の中で園長は職員一人ひとりの理念の理解度を把握しており、必要な場合には今後、勉強会などを開いていく予定です。</li> <li>・保護者には入園説明会で分かりやすく構成された「入園のしおり」をもって説明しています。</li> <li>・新入園児の保護者には入園前の説明会、進級児の保護者には保育説明会で一年の計画がわかるよう各分野の職員（保育士、看護師、栄養士）が参加して説明しています。</li> <li>・園は開園2年目ということもあり、1年目を振り返った日常の運営や保育の基礎固めをしているところで、中・長期計画は策定できていません。</li> <li>・保護者が参加する行事（夏祭り・運動会・発表会・一日保育士体験、等）後は、アンケートを実施し、園長・主任保育士・リーダー保育士が問題点や課題を次年度につなげられるよう記録をしています。</li> <li>・園長は園運営に関する課題につき、その遂行のため九つの各種委員会を立上げ、その責任者に各職員を任命し、また、自らも各委員会にも席し、その進捗状況を確認・把握するなど、活動に積極的に参画しています。</li> </ul>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員は採用時には、就業前に必ずオリエンテーションを行い就業規則・給与規則などを説明し、入職時に守秘義務に関する誓約書等を提出してもらっています。</li> <li>・年度末に全正規職員対象にリーダー層、一般職員と内容を変えて「自己評価」を実施しています。評価に対して、園長がコメントを記入する欄があるがフィードバックが行われていませんでしたが、今後はフィードバックと面談を行っていきます。</li> <li>・職員からの受講希望に沿って、職員の外部研修受講は進めています。事業計画の目標の一つに「研修強化」を盛り込んでおり、体制としての</li> </ul>

実行については、今後の課題です。設置法人と姉妹園による「人材育成ビジョン」はあるものの、全職員への周知を含めて、上記と同じく実践は今後の課題です。

- 職員一人ひとりには年初に「年間研修受講自己計画」を立て、園長との面談による調整を経て、計画的に研修を受講しています。

- 研修に参加した職員は、「研修報告書」を作成し園長に提出しています。さらに、「研修報告書」をファイリングし、いつでも職員が閲覧できるように事務所内に保管しています。また、研修を終了した職員が研修内容を発表する「研修報告会」を年2回設けています。