

## 第三者評価結果報告書

| 総括  |                               |
|---|-------------------------------|
| 対象事業所名  | 小学館アカデミーむさししんじょう第2保育園（3回目受審）  |
| 経営主体(法人等)   | 株式会社小学館集英社プロダクション             |
| 対象サービス  | 児童分野（認可保育所）                   |
| 事業所住所等  | 〒213-0013 神奈川県川崎市高津区末長4-17-17 |
| 設立年月日   | 平成 25年 4月 1日                  |
| 評価実施期間  | 平成 31年 4月 ～ 令和2年 1月           |
| 公表年月  | 令和2年 1月                       |
| 評価機関名   | 株式会社フィールズ                     |
| 評価項目  | 川崎市版（認可保育所）                   |
| 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>&lt;施設の概要・特徴&gt;</p> <p>法人の株式会社小学館集英社プロダクションは、首都圏に45カ所を超える保育所を運営しており、現在新たな保育施設の開所を控えて保育と教育の質を高め、子どもと保護者のための様々な取り組みを続けることで「いつの時代でも選ばれる保育所」でありたいと努力しています。</p> <p>小学館アカデミーむさししんじょう第2保育園は、平成25年4月1日にJR南武線「武蔵新城駅」から徒歩10分程の住宅街に開設し、保育理念「あったかい心をもつ子どもに育てる」を掲げて、7年目を迎えています。あったかい心とは、愛情・信頼・認め合い・思いやりの気持ちです。</p> <p>園の保育者（保育士・栄養士・看護師・事務職員）は、子どもたちが生活や遊びの中で楽しみながら学ぶ【楽習保育®】で、生活やあそびの中から、子どもたちが、より楽しく、より自然に「ことば・もじ・かず・かたち・おんがく」など、様々な得意を伸ばして行く保育プログラムと環境を大切にしています。子どもたちの興味を見つけ、広げることが大切と考え、実践しています。</p>  |                               |
| <p>&lt;特によいと思う点&gt;</p> <p><u>1. 職員によるサービス内容の自己評価とPDCAサイクルの継続活用が実現しています</u></p> <p>毎月、園長はじめ、全職員対象でサービス内容や自身の職務に関する自己評価を行っています。定められた「個人能力向上シート」に記載し、自己の課題や見直しを毎月実施、職務遂行能力を確認しています。定期的に行う職員の自己評価等の結果から課題を把握し、計画・実行・評価・改善・反映のPDCAサイクルを継続的に活用し、理念・基本方針に沿った保育支援に反映し、園の質の向上に繋げる取り組みを組織的に行っています。これらの経過を踏まえて中・長期計画の内容に反映していきます。</p> <p><u>2. 保育士・栄養士・看護師・事務職員の連携が保育と教育の質の向上を実現しています</u></p> <p>毎月の給食保健会議は、栄養士、看護師、保育士で行い職員間で共有しています。2年前から各都道府県の郷土料理を給食に取り入れ、その地方の文化や食材について学び、味わう食育活動を行っています。玄関ホールには、実施した地方にシールを貼り、日本の地図や各地の所在地にも興味が持てる工夫をしています。利用者調査からも「食事やおやつには、子どもの状態に配慮した工夫がある」「保育中の発熱や体調不良・ケガの対応・保護者の連絡が適切である」の2点で、保護者から100%満足と答えがあります。</p> |                               |

### 3. 園長は職員の働きやすい環境整備に努め、信頼関係が築ける環境づくりに努めています

園長は、年間指導計画、月案、週案、毎日の昼会議などで定期的・継続的に保育内容を評価・分析し、必要な助言や指導を行っています。

毎月個人能力向上シートで職員自身で本人評価を行い、職務における反省・課題・見直し・改善を行うなど、職員の質の向上を促す取り組みを行っています。人員配置、業務の効率化、有給休暇取得など、職員の働きやすい環境整備に努め、子どもの保育活動における静と動だけでなく、職員の就業状況にも配慮した取り組みを行っています。

<さらなる改善が望まれる点>

#### 1. 災害の多発に備えて避難訓練内容の見直し

災害時に対する子どもの安全確保では、最近の台風などによる災害が多く、訓練内容も見直しをする必要があると、園として認識しています。

今年度には、水害計画書も川崎市に提出しており、これを契機として災害に備えた訓練内容の見直しが期待されます。

#### 2. 自治会との交流を深めるための工夫

園所在地の自治会とは、公報誌による情報提供を受けたり、園行事の際の協力申し出があるなど交流関係があります。

この関係性を大切に、今後は自治会を通しての情報発信や交流の機会を増やすなど、より関係を深めていけるような取り組みが期待されます。地域の一員として社会的役割を果たし、様々な場面で協力し合えるような関係性の強化が期待されます。

### 評価領域ごとの特記事項

#### 1. 人権の尊重

職員会議、昼会議で保育内容を確認すると共に、日々の保育について、子どもたちの気持ちに寄り添った保育、声かけができていないか、全員で振り返りながら進めています。毎日の昼会議の場でも、気づく点があれば、共通意識を持てるよう話し合いをしています。特に園長、主任は子どもの気持ちに寄り添った保育、声かけになっているかを注意して見守り、保育者が実践できるよう適切なアドバイスを行っています。

保護者には「個人情報等の取り扱いについて」の文書を説明の上、「個人情報等の取り扱いについての同意書」で保護者の同意を得て、サインを頂いています。重要事項説明書には、「緊急時等における対応方法」などの取り扱いも明示し、保護者の同意を得ています。地域交流などで来園した子どもや保護者についても、ブログ掲載などの説明をし、個人情報の取扱い書類で、同意を得るようにしています。

#### 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

利用者の意向把握は、登降園時の連絡や伝達、毎日の連絡ノートなど、日々の保護者との連携や保護者会、保育参観、懇談会、個人面談、行事参観等から得られる情報を大切にしています。また、行事を開催した際には行事後にアンケートを実施し、保護者からの意見・感想を聞いています。意見は園として分析し次回の行事に反映できるよう検討しています。利用者との会話を密にして信頼関係づくりに努め、意見の伝えやすい環境を作っています。保護者会、運営委員会等で意見をいただける雰囲気が出ています。

年間を通して、七夕まつり、ハロウィン会、運動会、クリスマス会、等の様々な行事を実施しています。また、ピオトープにある畑での栽培・収穫までの経験等

もしており、様々な活動を通して、みんなで協力すること、やり遂げる事など成長するうえで大切なことを身につけています。日々の合同保育では、幼児が乳児を思いやり、乳児が幼児に親しみをもって関わられるようにしています。絵本や物語にふれる機会を多く持つことで、言葉の美しさ・創造性や好奇心などが育まれ、豊かな生活に繋がるようにしています。

子ども一人ひとりを理解するために児童票、連絡ノートのやりとり、保護者との会話の中等から個々の生活環境を把握し、状況や発達に応じた対応をしています。保育士は子どもが楽しく、安心して過ごせるよう状況に応じた声かけや、子ども同士のトラブルには代弁や仲立ちをするなど状況に合わせた援助をしています。専門職（看護師・栄養士）と相談をしそれぞれの知識を活かして保育を行い、個々の子どもの状況は全職員が共有して援助ができるよう努めています。

毎月の給食保健会議は、栄養士、看護師、保育士で行います。日々の保育活動に子どもの健康や食育に連携する内容、目標を検討し、職員間で共有しています。2年前から各都道府県の郷土料理を給食に取り入れ、その地方の文化や食材について学び、味わう食育活動を行っています。玄関ホールには、実施した地方にシールを貼り、日本の地図や各地の所在地にも興味を持てる工夫をしています。利用者調査では「食事やおやつメニューには、子どもの状態に配慮された工夫がある」という項目に100%という高い評価が出ています。

看護師が子どもの健康に関する管理を行っています。毎日各クラスをまわり、その日の一人ひとりの状態を連絡ノートで把握しています。戸外活動前にも個々の状態を確認して対応しています。体調がすぐれない子どもは、事務室のベッドで休ませて様子見るようにしています。迎えが必要な際には保護者が来るまで見守っています。年間の保健指導計画が作成され、自分の身体について学び、自分の身を守ることの大切さを年齢に応じて分かりやすく伝えています。

毎月の給食・おやつ・アレルギー食の献立は、栄養士が作成しています。栄養士・保育士・看護師は、子どもたちと一緒に食事をし、喫食状況を把握しています。意欲的に楽しく食事が出来るようにテーブルに座るメンバーに配慮したり、見た目や盛り付けに工夫したカエルサンドイッチやカタツムリご飯など、食事への興味を持てる工夫をしています。食育の様子は「園だより」「給食だより」や食育アルバム、ブログで伝えています。人気レシピの配布や試食会などにより、栄養・味付け・食べ方など園で配慮している食の取り組みを伝えています。

### 3.サービスマネジメントシステムの確立

入園にあたって保育理念・基本方針・保育目標を中心にした「入園のしおり」と園の運営ルール等を説明した「別紙」を配布しています。年度始めの保護者会で、この配布資料を中心に、園長から今年度の全体計画、看護師、栄養士から年間計画、事務から集金、延長保育についてなど、大切な事項を詳細に説明しています。各クラスでは、保育年間計画を画面にて配布し、ねらい等を話し、より具体的に園生活がイメージできるように、保護者へ伝える機会を年度始めの懇談会で設けています。

危機管理の状況を保護者にも知ってもらうための工夫を行っています。園内にヒヤリマップ、戸外散歩マップを貼り、子どもたちの安全確保に注意している点を保護者へ伝えています。また、園内の感染症予防には、毎週月曜日に更新される川崎市の情報も掲示し、同時に園での掲示と、園だより等で情報提供しています。特に感染症には、迅速な情報提供を心がけています。

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <p>サービスの記録要領は職員の研修等で指導を行っています。記録の時間が十分に確保できない場合には、主任やフリー保育士が保育に入るなど、職員配置に配慮し定められた記録を残すよう徹底しています。各種の記録は、園としてのルールは確立していますが、保育士の保育経験により記載内容に差がでる場合があり、先輩保育士が事例に即したアドバイスをし、統一していけるよう努めています。</p> <p>苦情解決については「園のしおり」に記載し、玄関ホールに、苦情解決窓口（運営法人本部・川崎市）を掲示しています。園内の意見箱は1か所だけではなく、園内で投函しやすい場所に設置し、出された意見などは、運営法人も含めて、報告・連絡・相談を行っています。</p>   |
| <p><b>4.地域との交流・連携</b></p>      | <p>園主催の地域交流会の日程を、今年度も6月から年末にかけて、計画しています。「体操教室に参加してみよう」「保育園で遊びましょう」「保育園に行ってみよう」などを計画して、続けています。地域の方の参加者もありますが、在園園児も一緒に楽しんでいます。交流会は、園のブログに提示、チラシをつくり町内掲示板にも掲示して、幅広く地域の方に周知内容を知っていただき、参加者からは、ご意見や声を集めています。</p> <p>地域の方々の協力を得て行う交流としては、「じゃがいも堀り」、地元・川崎フロンターレの選手の来園を得ての「サッカー教室」高津区役所や交通課が来園して行う「交通安全教室」なども毎年開催しています。</p>   |
| <p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p> | <p>毎月、園長を初め、全職員対象でサービス内容や自身の職務に関する自己評価を行っています。定められた個人能力向上シートで自己の課題や見直しを毎月実施することで段階的に職務遂行能力の確認をしています。また、定期的に第三者評価や内部・外部監査を受審し、評価結果の分析・現状の課題について職員間で検討しています。組織的に改善策や改善計画を立てて計画的に園全体の質の向上に向けた取り組みをしています。これらの経過を踏まえて中・長期計画の内容に反映していきます。</p> <p>園長は、年間指導計画、月案、週案、毎日の昼会議などで定期的・継続的に保育内容を評価・分析し、必要な助言や指導を行っています。理念や保育方針を具現化するために、中・長期計画で重点項目・具体的な取り組みを明文化し、実現に向けて進めています。人員配置、業務の効率化、有給休暇取得など、職員の働きやすい環境整備に努め、子どもの保育活動における静と動だけでなく、職員の就業状況にも配慮した取り組みを行っています。</p> <p>配属前の研修、育成研修、エキスパート研修、園内研修などには、各職員が必ず、計画・実行・評価・改善・反映のPDCAサイクルを継続的に活用しています。「目指すべき施設像」「求められる職員像」に向けて、運営法人の理念と整合性を確保しつつ、園全体で理解を深め、統一的な保育支援に努めています。</p> |
| <p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>     | <p>保育理念、基本方針、【楽習保育®】小学館アカデミー保育園の方針を意識し保育を進めることを目指しています。職員は、経験年数と職種別に設定された「個人能力向上シート」を使い、毎月目標を立て、月末には自分を振り返り、自己評価をし、主任、園長に提出して、助言を得ています。職員は、6ヶ月に1回、「職員チェック表」を作成し園長に提出して、園長はコメントを記載して、職員と対話して意思疎通を図っています。</p> <p>園長をはじめ保育士、看護師、栄養士、事務職員等、園に関わる職員の良好な人間関係のもと、連携を強めてそれぞれの職務を通じて保育目標を達成するために</p>  |

協力しています。職員個々の能力が高く、自身の役割ややるべきこと、目標を理解しており、日々の保育実践に活かされています。年度始めの年間研修計画の明示、毎月の個人能力向上シートの徹底した話し合い等により個々の職員のレベルアップにつながっています。計画の明示や個人能力向上シートの作成により、職員の行動計画が立てやすくなっています。

シフト作成の際には、あらかじめ希望する休暇を聞いて、有給休暇も公平に取得できるよう配慮しています。有給取得率も、ほぼ 100%を達成しています。時間消化、残業は定期的に把握し園長面談、運営法人の担当とも面談の機会を設け、一人ひとりがモチベーションを保ちながら働けるよう努めています。