

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	グローバルキッズ藤が丘園（2回目受審）
経営主体(法人等)	株式会社グローバルキッズ
対象サービス	児童分野 認可保育所
事業所住所等	〒227-0043 神奈川県横浜市青葉区藤が丘1-16-20 第二東急藤が丘ビル1F
設立年月日	平成 24年 4月 1日
評価実施期間	平成 29年 4月 ～ 平成 29年 11月
公表年月	平成 29年 11月
評価機関名	株式会社フィールズ
評価項目	横浜市版（保育分野（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>〔施設の概要〕</p> <p>グローバルキッズ藤が丘園は平成24年4月に開設しています。設置法人は株式会社グローバルキッズで東京都と神奈川県横浜市を中心に保育園のほか、保育関係事業を運営しています。</p> <p>園は0歳児から就学前児童を対象とし、定員は60名で現在51名が在籍しています。</p> <p>園へのアクセスは東急田園都市線藤が丘駅から徒歩数分と利便性が良く、複合ビルの1階にあります。園内は、ホールを中心としてオープンフロア型の保育室をコの字に配置しています。子どもたちは、自分のクラスだけでなく、ほかのクラスの様子も感じながら日々過ごしています。園周辺には大小さまざまな公園があり、積極的に散歩に出かけています。</p> <p>法人の企業理念に「子ども達の未来のために」を掲げ、「豊かに『生きる力』をそだてる」を保育理念としています。保育目標、保育方針のもとに、事業計画では4項目の運営方針を明確にして保育を行っています。</p> <p>≪優れている点≫</p> <p><u>1. 遊びなどを工夫して、子どもの主体性を伸ばす保育を実践しています</u></p> <p>職員は、子どもの思いや願いを受け止め、子どもの未来のために、子ども主体の活動ができるように保育を行っています。</p> <p>「おまつりごっこ」は、計画や準備も子どもたちが中心になって行いました。屋台で売る紙製のやきそばやたこ焼きをパックに詰め、廃材で自動販売機やおみこしを制作しました。行事が終わった後も、楽しかった体験が子どもたちの会話に登場しており、行事で作った作品は日常の遊びの中でも活用して、子どもの思いを大切にして保育に活かしています。</p> <p>保育士は子どもたちの活動を見守り、必要に応じた関わりをしています。各クラスには、年齢や発達にふさわしいおもちゃや教材が揃っていて、子どもが自由に取り出して遊べるように配置されています。子どもたちは、おままごと、パズル、ブロック、絵本、クレヨン、廃材など、必要なものを自分で取り出して遊びに集中していました。幼児クラスでは、毎日廃材で制作をしている子もいます。好きなことをして遊び込める時間を十分確保し、子どもの主体的な活動や子ども相互の関わりを大切にした保育を実践しています。</p>	

2. 職員は協力・連携を図りながら「チーム保育」を実践しています

子どもを中心とした保育について、園長のリーダーシップの下に実践しています。職員会議のほか、昼礼、クラス会議（複数担任）、乳児会議、幼児会議などで意見を述べ、アドバイスし合うオープンな雰囲気園全体に行き渡っています。園長は「子どもが中心の保育とは」を職員に常に問いかけ確認しながら保育を行っています。

職員は、行事の取り組み方、子どもへの言葉かけ、アプローチの仕方など常に考え、確認して進めています。話し合うことにより職員間のコミュニケーションが良好なものになり、保育観の統一にも繋がっています。担任、フリー職員（非常勤職員含む）、リーダー職員、看護師、栄養士（調理担当職員含む）の全職員が日々連携を図りながら「チーム保育」を行っています。

3. 子どもの園生活に関する情報を、保護者に分かりやすく丁寧に発信しています

毎日の個別の連絡ノートのやりとりがない幼児クラスには、各クラスのドアに、保育士が手書きの報告を掲示しています。散歩や遊びの様子、ちょっとした出来事などお迎え時の慌ただしい時間であっても、読みやすいようにポイントを押さえて分かりやすく記載しています。

各クラスだよりは、活動報告のほか、子どもたちに人気の絵本や遊び等の情報、子どものすごいところ、おもしろいところなど、職員の発見や子どもたちに向けるまなざし、生き生きと過ごしている子どもたちの園生活が伝わる内容になっています。

いろいろな方法で積極的な情報発信を行うことで、子どもが園生活を楽しんでいる様子への保護者評価も高くなっています。保護者が園の取り組みを理解し、子どもの成長を感じられるように情報提供を行っています。

《努力・工夫している点》

1. 個人別に職員のスキルアップに力を入れています

園では経験の浅い職員からベテラン職員まで、年代もバランスよく配置されています。設置法人の保育キャリアパスに基づき、職員のキャリアごとの研修スケジュール（内部研修）があり、職員は学び、外部研修の機会も活かしています。

指導計画や日々の記録からの評価、反省に加え、自己評価シート（設置法人作成シート）の仕組みがあります。保育目標について、保育について・行事についてなど職員個別の評価・ふりかえり、課題の把握を3ヶ月ごとに丁寧に行っており、職員のスキルアップのためのツールとしても活用しています。

《課題や改善することが期待される事項》

1. 園の重要な意思決定がある際の、説明の仕組み作りが期待されます

今年度当初、園行事の一部変更についての説明に伴い、保護者との間に行事についての考え方や捉え方に違いが生じています。それに伴い臨時的懇談会の開催、議事録（経緯の説明）の全保護者配付などにより理解を求めました。

家族アンケートの「年間の保育や行事についての説明」「年間の保育や行事に、保護者の要望が活かされているかについて」の項目では満足度の低さが窺える結果でした。

今後は園側の重要な意思決定がある際には、保護者の理解、協力を得られるような説明方法の工夫を行

い、丁寧に説明し理解を求めることが期待されます。

2. 地域に関われた園運営のために、情報発信の取り組みが期待されます

地域に向けた園の情報提供や周知方法は主に法人作成のホームページとなっています。ホームページでは園のサービス内容や活動状況を理解・周知できるようにしています。しかしホームページを利用する人が限られていたり、地域特有の情報が不足することもあります。

今後は、地域が園を理解・周知し、さらには地域に支援・貢献する役割も園には期待されています。ホームページ以外のツールを検討して、地域に情報提供することが期待されます。

3. 快適な施設環境の確保にむけて、具体的な工夫・検討が期待されます

園は複合ビルの中に設置されています。防犯上の理由で窓の開閉などに制限を設けざるを得ない箇所もあります。通風や換気に関しては、気になる臭いがこもりやすい現状もあります。

快適な施設環境の確保のために、消臭剤、換気機器の検討と共に、換気時間を設定するなどの配慮などの具体的な検討が期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

設置法人としての企業理念「子ども達の未来のために」、保育理念「豊かに生きる力を育てる」を掲げています。保育方針は、「子どもが毎日楽しいと思える保育園作りを目指し、安心安全を常に意識し、保育の専門性を生かし、地域の子育て支援に貢献する」としており、利用者本人を尊重したものになっています。

職員は、子どもの気持ちを受け止められるよう配慮し、威圧的な言い回しにならないように気をつけています。子どもの人格を尊重する姿勢について職員会議で話し合っており、園長が気になった言葉かけについては、その場で確認しています。

個人情報に関する記録は事務室の施錠できるキャビネットに保管し、園長が管理しています。ホームページや園だよりへの写真掲載については、入園時に保護者に説明したうえで承諾書をもらっています。

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

保育理念、基本方針、目標に基づいた保育を実践するために、それらを保育課程に明記しています。保育課程に基づいた年間指導計画から月間指導計画、週案を作成しています。職員は、昼礼、職員会議、クラス会議（複数担任）乳児・幼児会議などで話し合いや、振り返りの時間を設け、子どもの様子を共有し、保育に活かしています。

0～2歳児クラスは個別の指導計画を作成し、一人一人の発達に合わせ、丁寧に関わっていかうとしています。昼礼、諸会議で常時情報を共有し、意見交換を行い柔軟に変更・見直しを行っています。保護者には、園での工夫点を交えながら子どもの状況に合わせて説明し、同意を得ています。保護者の意向を汲み、毎月面談をして成長を見守っている場合もあります。

保育内容の遊びでは、子どもの年齢、発達に応じたおもちゃ、教材、絵本を用意しています。廃材を利用して、子どもや職員が手作りしたおもちゃも活用し、感性を豊かにする保育を大切にしています。近隣の様々な公園に目的に応じて散歩に出かけ、自然を楽しんでいます。外部講師によるアート教室を月1回行っているほか、今年度から幼児体操教室が始まります。

<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>入園時に把握した生育や生活記録、入園後の成長発達記録などのほか、0歳児クラスは毎日、1、2歳児クラスは2ヶ月、幼児は期ごとと年齢に応じた記録期間を定めて個人記録を作成しています。個別の児童票はクラスごとにファイルし、事務室で保管管理をしています。必要時には全職員が閲覧可能なほか、昼礼、諸会議などで常に情報共有をしており、進級時もスムーズに伝達をしています。</p> <p>職員は、発達支援、虐待、アレルギー、外国籍など配慮が必要な子どもの様子については昼礼、諸会議などで報告、話し合い、記録を残しています。配慮が必要な子どもの保育について研修など職員間で学んでおり、すべての職員が同じ認識を持って保育にあたる体制があります。</p> <p>意見箱の設置、懇談会、個人面談など保護者から意見や要望を聞く機会があります。送迎時にも積極的に話しかけ意向を汲み取るようにしています。保護者からの苦情、要望は、ご意見・ご要望対応是正処置ファイルに、平成24年度からまとめてファイルをしてあり、データを蓄積・整理し、解決に活かすようにしています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>一時保育は登録制で幼児を中心に受け入れています。その他、園庭開放、交流保育を行い、園の専門性を活かしたサービスの提供に努めています。</p> <p>子どもたちは、毎日の散歩の際に地域の人たちとあいさつを交わし、バスや電車に乗って地域の消防署やプラネタリウムに出かけ、日常的に地域との交流を体験しています。自治会のお祭りに参加したり、近隣の保育園と合同で公園で運動会ごっこをしています。近所の高齢者施設に年2回訪問して、園児と高齢者の交流会を行っています。</p> <p>設置法人のホームページで、園の保育サービスの情報提供を行っています。その他、青葉区地域子育て支援拠点ラフルのホームページで、園庭開放や一時保育の状況、行事のお知らせをしており、電話などの照会には丁寧に対応しています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>事業所運営に影響のある情報の収集分析は設置法人で行っています。園長は、設置法人の施設長会議やブロック会議のほか、区の園長会や幼保小連絡会などの会合に出席し、情報収集をしています。園に関わる事項は、職員会議で周知しています。</p> <p>職員の自己評価後に保育目標について、保育について、行事についてなど評価できる点や課題等の把握に努めています。園としての自己評価は毎年行い、結果は玄関掲示で公表しています。</p> <p>職員が守るべき法・規範・服務規程などはコンプライアンスハンドブックに明記されており、入職時に説明をし、ハンドブックを配付しています。今年度、全職員を対象にコンプライアンス研修を実施しています。他施設での不適切な事例や、新聞やニュース報道などを職員会議、昼礼で取りあげ、話し合っています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>設置法人の保育キャリアパス様式に職員の経験・能力や習熟度に応じた役割が期待水準として明記されています。設置法人の保育キャリアパスに基づき人材の育成に取り組んでいます。園長との年に2回の面談で職員個々の目標や人事考課表を用いての話し合いや評価を行い、達成度を確認し、次年度につなげています。</p> <p>職員それぞれのキャリアごとの研修スケジュール（内部研修）があります。外部の研修案内を知らせ、本人の希望も取り入れ参加をしています。研修受講後は、研修レポート提出のほか、今年度から職員会議で内容を発表していこうとしています。また障害に関する研修受講後は、障害のある子どもとの関わり方など園の保育活動に取り入れるようにしています。</p>

可能な限り現場にいる職員が主体的、自発的に判断して保育にあたるよう権限を委譲し、園長に報告することで最終的な責任を明確にしています。また、クラスリーダー、乳児リーダー、幼児リーダーを置くことでも責任を持って仕事に取り組めるようにしています。また、園長は、日々の業務を通じて、職員一人一人と言葉を交わし、コミュニケーションを深めるように努めています。