

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	夜間保育所ドリーム
経営主体(法人等)	社会福祉法人 さがみ愛育会
対象サービス	児童（保育所）
事業所住所等	〒252-0206 神奈川県相模原市中央区淵野辺1-16-5
設立年月日	平成7年 4月 1日
評価実施期間	平成28年 1月 ～ 平成28年 4月
公表年月	平成28年 5月
評価機関名	株式会社 学研データサービス
評価項目	東京都指定評価項目
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>《園の概要》</p> <p>園の運営主体は「社会福祉法人 さがみ愛育会」です。JR横浜線矢部駅から徒歩約7分の所にあり、付近は住宅街で近隣には公園がいくつかあります。当該事業は平成7年度に開設し、利用者のニーズに合わせ、平成16年4月より夜間の保育時間を24時まで延长了ました。現在の定員は30名で、小規模保育所としてアットホームな環境を提供することで、一人一人の子どものそのままの姿を受け入れることのできる生活空間を旨としています。</p> <p>《特に優れている点》</p> <p>○アイデアいっぱい、遊び心いっぱいの環境が整えられています</p> <p>従来は0歳児室とワンフロアの2つの部屋で子どもたちが過ごしていましたが、子どもにとってより快適な空間となるよう職員たちが話し合い、専門の設計家に依頼してレイアウトを変更し、中央の広いスペース、4、5歳児の部屋、0歳児の畳スペース、ミニハウス、ロフト、ランチルームなどができました。また、パーティーションでも遊べる工夫があったり、キッチンコーナー、トンネルなどには遊び心のあるアイデアが随所に見られます。こうした環境のもと、子どもたちは自由に好きな場所を選び、のびのびと、落ち着いて過ごしています。</p> <p>○職員を多く配置して、保育時間の長い子どもに対応しています</p> <p>園は、0歳児から5歳児まで定員各5名の小規模な保育園で、保護者の就労状況を勘案して、延長時間を含めると夜の12時までに行っている夜間保育園です。子どもたちが長時間を園で過ごしますので、園長は子どもたちにとって一番大切なのは、職員たちと直接触れ合うことだと考えています。したがって、職員の配置人数を多くして、夕食や入浴、睡眠などについては、子どもが家庭で過ごすときと同じような環境に整えて対応するように、職員一人一人が心がけています。利用者調査では、こうした園の配慮や職員に対して感謝の声が多数届いています。</p> <p>○園長が保護者との個別面談を実施し、より保護者の心情に沿った保育を心がけています</p> <p>園長は、夜遅くまで子どもを預かるという夜間保育所の特性を踏まえ、保護者との良好な関係を築き、園と保護者の両輪で子どもの保育にあたるのが特に大切だと考えています。保護者の心情や要望などを直接聞くために個別に園長面談を実施しています。以前は、希望者のみ対応していましたが、現在は保護者全員と面談できるよう保護者に呼びかけています。面談では保護者の家庭での状況や子どもの様子、要</p>	

望などを聞き取り、記録しています。面談で把握した内容は職員に周知させ、保護者とのより良い関係作りを目指しています。

《さらなる改善が望まれる点》

○理念、保育方針、保育目標は同じように記載しておくことを期待します

園の理念や保育方針は園内に掲示してあります。また、保護者には園だよりの配付の際に、理念や方針が記載された文書も配付し、周知するようにしています。ただ、書類によっては、理念や方針だけだったり、保育目標だけだったり記載の方法の統一がとれていません。園の根幹をなす理念や保育方針、保育目標は、保育課程、入園のしおり、パンフレットなど、どの書類を見ても同じように記載しておいた方が職員も保護者もより理解しやすいでしょう。今後は書類を点検し、同じ様式で掲載することを期待します。

○園の実情に合わせて、年間の研修計画を立てていくことを期待します

夜間保育という性格上、職員の勤務もシフトによっては深夜になることも少なくなく、園内研修や園外研修の機会を多く作ることは難しい状況があります。ただ、園内研修や園外研修は保育の質の向上のためには欠かせません。幸い、職員からは「忙しいけれど研修を受けて自己の保育の質を上げたい」という声が少なからずあります。また、園長もそういった声を生かしていこうと考えています。今後、どのようにしたら無理のない研修受講が可能か職員同士で話し合い、取り組んでいかれることを期待します。

○マニュアルの整備と職員への周知徹底を望みます

園には、防犯・防災、個人情報保護、苦情解決制度、虐待対応など各種マニュアルのほかに、嘔吐処理や清掃点検、けがの応急処置など実際の手順などが多数作成されています。これらのマニュアルや手順書は1冊の「保育マニュアル」として綴じられています。園にはこの保育マニュアルのほかにもいくつかのマニュアルありますが、職員一人一人に配付されていないため、いつでもすぐに見て対応するには課題が残ります。今後は、各種マニュアルの整備とともに、手順について職員へより周知徹底する方法の検討が望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

日常の保育は子ども一人一人を尊重して行っています。子どもの人権を尊重することを確認する資料として、就業規則の服務規程や法人の倫理綱領に守秘義務や人権擁護について記載されており、登降園時受け入れマニュアルには、あいさつや心地よい対応を心がけることなどについて記載されています。職員の入職時に読み合わせを行い、その後は個別に振り返りを行っています。今後は、全職員で研修を行ったり、振り返りの機会を持たれるとさらに良いでしょう。

法人作成の「個人情報の保護に関する基本方針」があります。そこには、収集する目的、第三者への提供の制限、個人情報の管理など8項目が記載されています。さらに、「個人情報の取り扱いマニュアル」として、各種情報は見えるところに置かない、家庭に関する守秘義務、外部からの問い合わせには答ええないなど6項目の注意事項が記載されています。これらの書類で職員には個人情報保護と守秘義務について周知しており、保護者に対しても「個人情報の保護に関する基本方針」の文書を配付して、情報管理の徹底をお知らせしています。

子どもの写真を情報誌などに掲載することについては、掲載を予定している写真を保護者に提示して、そのつど同意書を提出してもらっています。子どもの発達に関する情報を専門機関から得る場合には、保護者を通して得るようにしています。子どもの羞恥心への配慮として、着替えをする場合には上下一度に脱がない、入浴の介助は女性保育士が行う、排泄の失敗があったときにはほかの子どもにわからないように着替えをするなどの配慮をしています。生活習慣などについては入園時の面接で聞き取り、個別に対応しています。

<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>サービスの開始にあたり、一人一人のつごうに合わせて保護者との個人面談と入園説明を実施しています。あらかじめ保護者に配付していた健康調査票と家庭の状況について記載する家庭調査票を提出してもらい、担当の職員が個人面談表に基づいて子どもの生活状況や健康状態について確認するとともに、今後の希望などについて聞いています。これらの情報は、ドリーム検討会議（職員会議）や毎日の打ち合わせで全職員に周知させています。</p> <p>入園後は子どもが無理なく園に慣れるように、保育時間を徐々に増やしていく短縮保育を実施しています。慣れ保育は保護者の就労の状態や子どもの様子を見ながら、保護者と相談して進めています。利用開始直後は環境の変化による子どもの不安が少なくなるよう、個人面談を通して家庭での子どもの様子を把握するなど保護者との連絡を密にして、職員間の引き継ぎを十分に行っています。転園や退園にあたっては、園で保管している連絡ノートの綴りや作品集を渡しています。</p> <p>保育課程は年度末にクラスごとに振り返りを行ったうえで次年度の骨子を作り、主任がまとめを行い園長が最終確認をしています。年間指導計画は年度初めに立てています。年齢ごとに各期の目標を立て、養護、教育、食育、健康・安全、保護者への支援など多岐の項目にわたり計画しています。月間指導計画は月末に、週間指導計画と日々の指導計画は週末にクラスごとに立て、担当する職員全員が把握しています。0～2歳児クラスでは、個別の月間指導計画を立てています。</p> <p>子どもが興味を持ち、自ら進んで取り組めるような行事として、4、5歳児がそれぞれ系列園といっしょに行っているキャンプがあります。4歳児は、テーマを設けて例えばネイチャーゲームなどを楽しみ、5歳児は川遊び、キャンプファイヤー、カレー作りなどを行い、日常ではできないたくさんの体験をしています。年度末には5歳児が発表会を行い、マーチングバンド、劇、日ごろ行っている体操やダンスを発表しています。毎月、お誕生会を行い、子どもの成長を祝っています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>「苦情解決制度の基本要綱」という法人全体のマニュアルが整備されています。このマニュアルのもと園の苦情解決のしくみを整え、苦情受け付け担当者、苦情解決責任者、3名の第三者委員と苦情解決の流れなどを玄関脇に掲示しています。また、意見箱も玄関脇に設置しています。最近の例として、子ども同士のトラブルや行事の日程などについての要望がありました。このような要望に対してはできるだけ迅速に対応をするように心がけています。なお、園長は連絡帳や口頭で意見や要望を伝えてもらうことを大事に考えています。</p> <p>保護者の要望を聞き取るために、園では園長による個別面談を9月から11月の2か月の中で実施しています。一人30～40分ほど時間をとり、その中でいろいろな保護者の考え方や要望、悩みなどを聞いています。面談で受ける相談には、仕事と子育ての両立についてその家庭特有の事情もあり、職員全員で話し合い、家庭の状況に配慮した細やかな対応に努めた経緯もあります。</p> <p>子どもの家での心身状況や生活状況に関する情報は、毎年提出してもらう家庭調査票や連絡帳から得ています。園での様子は、0～2歳児は毎月、3～5歳児は期ごとに発達経過記録に記載しています。これらの記録は個別ファイルに綴り、職員はいつでも見ることができるようになっています。入園時に提出される健康調査票、健康診断、歯科健診や身体測定の記録は健康の記録にまとめています。個人面談の記録は個人面談記録に記載しています。</p> <p>職員の保育の質を高める取り組みとして、園内研修を行っています。今年度は、園長が中心となり定期的にケース会議を行いました。外部の研修に参加したときには報告書を提出していますが、現在は、あまり外部の研修を受講できていないのが実情です。今後は、保育の質を高めるために、計画的に研修受講をする取り組みを</p>

	<p>されるとさらに良いでしょう。職員はわからないことが起きた際は、園長や主任に相談したり、複数担任制で保育を行い、先輩保育士からいつでも助言を受けられる体制を整えています。</p> <p>地震、火災を想定して、毎月防災訓練を実施しています。年1回は消防署や隣接する系列施設と合同で訓練を実施しています。また、災害に備えて、年1回引き取り訓練を行っています。職員連絡網を備え、法人の自衛消防隊が組織されています。事故が起きた際は、事故報告書を記載して検証を行い、事故に至らないよう対策について検討しています。救命講習は保健担当の職員を中心に半数ほどの職員が取得しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>地域の中学生が、体験ボランティアとして毎年来園しています。また、大学生や高校生になった卒園児が、夏休みや春休みを利用してボランティアに来てくれます。受け入れの担当は園長が行っています。園には、法人作成の「視察・体験・ボランティア・実習生等」のマニュアルがあり、そのほかボランティア受け入れの意義について、中学生、一般ボランティアそれぞれ記載された文書があります。園長はこれらの書類のもとに、受け入れの際、「ボランティアの方へ」という文書を渡し、諸注意を説明してから活動に入ってもらっています。</p> <p>相模原市の園長会に参画しています。園長会では、まず相模原市の職員から保育制度の変更点や職員の処遇改善などの説明があり、行政の動向を把握しています。次に、グループに分かれ共通のテーマを検討する時間があり、最近は幼保小の連携がテーマになっています。また、保育の動向は相模原市社会福祉協議会や保育雑誌などで情報を得ています。</p> <p>地域の在宅子育て家庭への支援として、子育て相談、一時保育、保育体験、交流保育、出前保育を行っています。1、2歳児の体験保育は月1回5組限定で実施し、そのほか予約制で1～3歳児対象の体験保育を行っています。また、1歳未満と就学前の子どもに分けて交流保育を実施し、子どもだけでなく保護者同士の交流の場ともなっています。地域の方や在宅子育て家庭の親子は、園行事に参加することができます。園行事は年度初めに発行する子育てひろばのリーフレットやホームページなどでお知らせしています。今年度は、お話し会とコンサートを実施して、地域の方や親子にも参加してもらいました。また、秋に実施している「育児と介護を考える週間」では公開保育を行って実際の保育を見てもらおうとともに、1週間毎日違う行事を企画し、参加者といっしょに人形劇などを楽しむ機会を設けています。このほか育児相談も受け付けています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>園長の役割として、園内業務や対外交渉、けがや事故発生時の最終判断、保護者対応、さらには、出納に関する事などについての最終責任者であることを明言しています。また、毎日13時15分から実施している打ち合わせで、職員から報告を受け、そのつど指示を出し、適切に対処しています。また、主任は園長を補佐するとともに、保育の計画作成の責任者を務めるとともに、職員の勤務シフトを作成しています。園内には組織体制表がありますので、園長や主任を含めた職務分担表も作成しておくこと、職員の理解もさらに深まることでしょう。</p> <p>「保育マニュアル」の中に法人の倫理綱領についての記載があります。そこには、プライバシーに関する守秘義務、人権尊重、職員の身だしなみ、望ましい生き方を目指すなど5項目から作成されています。また、就業規則の「服務規律」の項目の中に、保育士として、一般社会人としての規範や倫理についての記載があります。園長は「ドリーム検討会議」の中で、子どもたちに接する態度について話し合い、夜間まで園内で生活する子どもたちにできるだけ、一人一人の職員が優しく接することを心がけるように話し合っています。</p>

	<p>これから入園を希望する人に相模原市内にどのような保育園があるかを知らせる手立てとして、相模原市が作成しているホームページがあり、園の情報を伝えています。ホームページでは、相模原市内で唯一、夜間保育を実施している園であることなども伝えています。また、地域の方が参加できる行事に運動会とふるさと祭り（系列施設合同の祭り）があり、園の外看板にポスターを掲示したり、案内を記した子育て情報紙を近隣の店に置いて知らせています。なお地域の園長会では各園の情報交換をしています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>園が求める人材像は「優しさ、協調性、向上心」を備え、さらに「さまざまな家庭の事情を考慮して、利用者の視点で考え、行動する人」「自己中心的な保育を疑い、子どもと心を通い合わせる柔軟な保育を目指す人」を期待しています。そういった職員を求め、公共の職業紹介機関などの利用や、アルバイトで働いていた学生への声かけをしています。採用にあたっては、新卒の場合は筆記と実技（実際に現場に入って子どもと遊ぶ）試験、面接後採用し、経験者の場合は3か月の使用期間を設けます。職員配置では、経験のバランスに配慮しています。</p> <p>園長は職員一人一人に面談を行い、園に対する希望やどんな研修を受けたいかといったことを聞いています。今年度はベビーマッサージやマイナンバーに関する講習などを職員が受けました。ただ、夜間保育という性格上、職員の希望する研修を必要十分に満たすことは勤務時間的に現状では難しい状況にあります。しかし、園長は研修の必要性を痛感していますし、職員も何とか研修を受けたいという前向きな姿勢ですので、今後時間のやりくりをしてみんなが受講できるように工夫して、計画的に実施していくことを期待します。</p> <p>年2回、賞与の時期に自己評価表を提出します。自己評価表は、勤務成績の領域が2項目、専門性の領域が11項目あり、9段階の評価点（5が平均点レベル）で自己評価し、それぞれの項目にある個人意見欄に評価した理由を記述するようになっています。各職員が記入した自己評価表を園長に提出し、園長がその結果を踏まえ、賞与に反映させるしくみです。就業状況においては、有給休暇の消化率は必ずしもよくありませんが、基本的には残業はなくすようにしています。なお、職員の慰労として旅行や懇親会などを実施しています。</p>