

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 鹿島田
経営主体(法人等)	ライクアカデミー株式会社
対象サービス	児童（保育所）
事業所住所等	〒212-0058 神奈川県川崎市幸区鹿島田1-10-22
設立年月日	平成28年4月1日
評価実施期間	平成30年4月 ～ 平成31年1月
公表年月	平成31年2月
評価機関名	株式会社 学研データサービス
評価項目	川崎市指定評価項目
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>園は株式会社サクセスアカデミー（平成29年8月ライクアカデミー株式会社に社名変更）の系列園として平成28年4月1日に開園し、今年で3年目になります。JR南武線鹿島田駅から徒歩1分、JR横須賀線新川崎駅から徒歩5分ほどの両駅間に立地しています。近くには高層の大規模マンションが数棟あり、ここから通う子どももいます。東京、横浜、川崎方面いずれにも交通至便な所です。園の定員は120名で11月現在124名が在籍しています。近隣は住宅地と商店街が広がり、近くには園庭にない遊具があったり、自然や樹木に恵まれたり、花壇や広場があったりするさまざまな公園があり、散歩に利用しています。少し足を伸ばせば夢見が崎動物公園があり、多くの動物と触れ合うこともできます。園は子どもたち一人ひとりの個性を大切にした保育を心がけています。こうした環境の中、子どもたちは伸び伸びと過ごしています。</p> <p>《特に優れている点・力を入れている点》</p> <p>○子どもたちの主体性を尊重し、アットホームな温かい保育を心がけています</p> <p>保育理念「のびやかに育て大地の芽」に基づき、個々のかかわりをていねいに行う保育を心がけています。子どもたちの主体性を尊重し、遊ぶ時には子ども自身が遊びを選んで活動しています。3～5歳児は、9月ごろより縦割りの4つのグループを作り活動を行っています。また専門講師による描画教室を月1回、体操教室を月2回取り入れています。特別な配慮を必要とする子どもには、本社の臨床心理士から対応について学びながら保育にあたっています。全職員が全ての子どものことを把握し、アットホームな温かい保育を心がけています。</p> <p>○保護者と共通の理解を持ってともに子育てを行うことを心がけています</p> <p>保護者と共通の理解を持ってともに子育てを行うことを心がけています。そのために、園長は職員会議などで「200%の笑顔で子どもや保護者に接すること」を伝え、職員はできるだけ登降園時に保護者とコミュニケーションを取ることを心がけています。主な行事の時にはアンケートを取って保護者の意見を聞き、保護者懇談会を年3回、個人面談を年2回、保育参観や保育参加を年1回実施し、園の取り組みについて伝えるとともに、保護者からの意向を把握しています。利用者調査では感謝の声が聞かれ、多くの保護者が満足と回答しています。</p> <p>○本社の組織的な研修体系のもと、職員は質の向上に向けて意欲的に取り組んでいます</p> <p>本社の研修には新人研修や中途採用者の研修、階層別の研修、栄養士や看護師の研修などが用意されています。園は本社研修を主に、川崎市や大学、教育機関などの研修を職員に開示しています。職員は積極</p>	

的に受講したい研修を希望したり、キャリアアップ制度や業務の必要性から園が指名したりして、主任と園長が個人別に年間研修計画を策定しています。研修受講者は受講後研修報告書を提出し、職員会議で研修報告会を開き報告しています。さらに、報告書を全職員に回覧して確認印を押し、研修内容の周知、共有に努めています。

《事業者が課題としている点》

保護者から信頼される保育園であり続けることを課題としています。ブログや写真、活動記録などを通して、園での子どもたちの様子を引き続き伝えていきます。また、園内研修や外部研修に積極的に参加し、職員の質の向上を図り、よりよい保育を行っていきます。地域に向けさらに開かれた保育園となるよう、体験保育や育児講座なども積極的に取り入れたり、老人ホーム慰問や町内老人会との交流の回数を増やし、かかわりを深めて行くことも考えています。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

日常の保育にあたっては、子どもの意思を尊重し、無理やり活動に誘ったりせず、なぜやりたくないのかなどを聞き、気持ちを受け止めるようにしています。子どもを尊重したサービス提供について共通の理解を持つための取り組みとして、本社が作成している「保育ガイド」に、倫理綱領など人権について、保育実践の心得について、言ってはいけない言葉などについて掲載しています。入職時に研修が行われるほか、職員会議などで読み合わせを行っています。そのほか、年2回、職員は自身の保育のあり方について自己評価を行っています。

虐待防止マニュアルを用意し、会議などで内容を全職員に周知するほか、年1回園内で研修を行っています。虐待発見のための観察についても記されており、登園時および保育中に観察を行っています。気になることがあった場合には、園長からこども家庭センターに連絡し、専門機関と連携を取る体制ができています。子どもの羞恥心に配慮して、プール使用時には外から見えないようにシートなどで目隠しをしています。排泄で汚したりおねしょをしたときには、子どもの気持ちに配慮してさりげなく対応をしています。

「個人情報取扱規程」を定め、職員への守秘義務の順守を徹底しています。入学や転園、医療機関利用時など、外部の関係機関に子どもの情報を提供する場合に備えて、個人情報使用同意書に署名捺印をもらっています。また、園内掲示やホームページへの子どもの写真の掲載の可否についても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などを専門機関から得る場合には、保護者を通して情報収集をしています。保育実習生や職業体験、ボランティアを受け入れる際には、個人情報保護と守秘義務の順守を説明しています。

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

主な行事の時には、保護者にアンケートを行っています。自由記述で実施し、保護者から寄せられた意見や感想は公表しています。保護者懇談会や個人面談でも保護者の意向を把握しています。日々の保育に関しては、連絡帳や日ごろの会話から保護者の意向を把握しています。職員はできるだけ保護者に声をかけるよう心がけ、気軽に話せる関係作りに努めています。また、年2回、運営委員会を設け、保護者の代表などから意見を聞く機会としています。保護者が自由に意見が言えるよう、玄関にスマイルBOX（意見箱）を設置しています。

苦情解決責任者は園長、苦情受付担当者は主任であること、第三者委員や本社に要望や苦情の解決を求めることができることを記載した書面を「入園のしおり」と重要事項説明書に掲載し、入園前説明会で保護者に伝え、玄関や保育室にも掲示しています。本社の苦情対応マニュアルがあり、苦情解決の仕組みについて掲載し、全職員に周知しています。保護者から意見や苦情が寄せられた時には、職員会議を開き、職員間で改善策について検討しています。

	<p>一人ひとりに寄り添い、個々のかかわりをていねいに行う保育を心がけています。遊ぶ時には、子どもたちが主体的に自分で活動を選んで遊んでいます。3～5歳児クラスでは、月1回専門の講師を招いて描画教室を実施しており、協力して作品を作るなどの体験をしています。専門講師による体操教室も月2回行っています。また、9月ごろより、異年齢での活動を取り入れています。特別な配慮を必要とする子どもについては、本社の臨床心理士からアドバイスを受け、職員間で情報共有したうえで保育にあたっています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>利用希望者に園の情報を伝える手段として、園のホームページとパンフレットがあります。入園前説明では、重要事項説明書に基づいて説明を行い、健康診断と個人面談では子どもの心身の状態や生活状況を把握するとともに、保護者の意向を聞いています。入園直後には6日間を目安に慣れ保育（短縮保育）を実施し、子どもの状況に合わせて徐々に保育時間をのばしていきます。就学に向けて、5歳児クラスの担任が幼保小連携会議に出席したり、小学校からのお誘いで子どもたちが小学生との交流を行う機会を持っています。</p> <p>全体的な計画は、今年度は、昨年度末に保育課程について全職員から意見を集め、園長と主任が中心となって作成しました。年間指導計画や月間指導計画、週案日案を作成し、計画に従って保育を行っています。計画の作成時には、子どもの様子の振り返りと保育のあり方などについて評価をしています。子どもの発達記録は、児童票や保護者との面談の記録とともにつづられ、それを見ることで子どもの成長の様子がわかるようになっていきます。指導計画について会議において話し合いを行い、全職員に周知し保育を行っています。</p> <p>事故防止および事故対応マニュアルがあります。定期的に安全点検を行うほか、園内や近隣の公園のヒヤリハットマップなども作成しています。救命救急法は、毎年園内で研修を行っており、全職員が会得しています。事故発生時には事故報告書を作成し、今後の対策を検討しています。火災や地震、風水害、不審者進入などに備えて、危機管理マニュアルを用意しています。避難訓練は、火災や地震を想定して年間計画を立て、毎月実施しています。災害時の保護者への連絡は、事前に登録した先へ緊急メールを発信することとなっています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>園の事業内容はパンフレットなどのほか、ホームページやブログで地域の方々に開示しています。特にブログは常に最新の園の活動内容を知らせよう努めています。園の見学者にはパンフレットを配付して、園長または主任が園の保育理念や方針などを説明して園内を案内しています。園の情報は川崎市や幸区のホームページに掲載していますし、幸区の子育て情報誌「おこさまっぴさいわい」には園庭開放など子育て支援サービスも載っています。</p> <p>地域の未就園の子どもを対象に毎週木曜日に園庭開放を行い、同じ日に育児相談や絵本の読み聞かせをしています。また、夏祭りや運動会、本社の臨床心理士巡回相談などへの参加案内を園の門前の掲示板に掲示しています。さらに、園で劇団を呼んで人形劇を行う時は、地域の方々のほか、近隣の保育園にも声をかけています。年に2回ほど地域の老人ホームに5歳児が訪問し、歌をうたったり、一緒に遊んでいます。地域の商店街とは、夏祭りで子どもたちがおみこしとだしを作り、町内を練り歩いたりして交流しています。</p> <p>園長は幸区の園長会や民生委員・児童委員などとの懇談会、要保護児童対策連絡会議、日吉地区交流会などに参加しています。幸区の各職務の連絡会議に主任や栄養士、保健担当職員、年長児担当職員が出席しています。幼保小連携会議では子どもたちが入学する小学校の教諭と交流し、就学に向けて、入学前の留意事項や5歳児の小学校見学、近隣保育園と同じ小学校に上がる予定の子どもたち同士で遊ぶ計</p>

	<p>画などを話し合っています。また配慮を必要とする子どもについては主に南部地域療育センターや中央児童相談所と連携をとっています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>保育理念、保育方針、保育目標は保育園が事業を展開するうえで基本的な姿勢であり、目ざす方向として大切にしています。園長は年度初めの職員会議で、職員用の手引書「保育ガイド」を使い、理念や方針、目標について話しています。保護者には、入園説明会で「入園のしおり」に沿って園の保育内容を説明する際に、園長から理念や方針、目標について説明しています。理念や方針、目標は玄関や保育室、事務室、トイレに掲示して職員や保護者の目に触れるようにし、パンフレットやホームページ、全体的な計画などにも掲載しています。</p> <p>保育サービスの質の向上のために、保護者の参加する夏祭りや運動会などの園の行事の時に保護者アンケートを実施して、行事や園に対する感想や意見を書いてもらい、回収しています。アンケート結果は園だよりに掲載したり、保育室に掲示したりして、次年度の行事の改善に生かしていくことを伝えています。職員は保育について、年間指導計画や月間指導計画、週案日案などをクラスごとに作成し、その期間ごとに評価し、会議を行っています。アンケートや会議などから園の取り組むべき課題を明らかにし、改善につなげています。</p> <p>中・長期計画を策定しています。保育の質の向上、安全な施設環境の確保、地域支援の3つの項目を重点課題として、具体的な取り組みをあげています。中・長期計画を基に、年度の事業報告と事業計画を策定して、本社の承認を得ています。事業報告は保育内容、健康・栄養管理、安全、保護者・地域、環境への取り組みなどの項目に、反省も含め具体的に記入されています。この事業報告を受けて事業計画が策定されており、事業報告と事業計画は職員会議などで職員に周知しています。事業報告と事業計画は玄関で保護者に開示しています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>毎年10月に翌年度の継続勤務の意向について、各職員の携帯端末に本社からメールで問い合わせがあり、各自が回答しています。結果は園に報告があり、職員の不足が予想される場合、正規職員は本社主導で採用にあたっています。職員は成長支援評価シートにより年度初めに2つの目標を設定し、年2回自己評価を行い、園長と個別面談をして指導や助言を受けています。本社のスーパーバイザー（SV）も別途個人面談をしています。面談結果を基に園長は一次評価をし、本社のSVは二次評価をして、総合評価点を人事考課につなげています。</p> <p>本社研修には新人研修や中途採用者用の研修、キャリアアップ制度にも対応した階層別の研修、栄養士や看護師の研修を用意しています。園は本社研修を主に、川崎市や大学、教育機関などの研修を職員に開示しています。職員は受講したい研修を希望したり、キャリアアップ制度や業務の必要性から園が指名したりして、主任と園長が個人別に年間研修計画を策定しています。研修受講者は、受講後研修報告書を提出し、職員会議で研修報告会を開き報告しています。また報告書を全職員に回覧して押印し、研修内容を共有しています。</p> <p>園長はシフト表を確認し、早番や遅番などの公平や業務が特定の職員に片寄らないよう配慮し、一人担任の職員の事務処理時にはフリー保育士をつけるなど時間外労働の軽減などに努めています。園長は年2回の職員との個人面談などで、職員の要望や職務の満足度、悩みなどを把握し、相談に応じています。全職員は毎年健康診断を実施し、インフルエンザ予防接種には本社から補助金の支給を受けています。職員は自身の携帯端末から本社経由でストレスチェックを行うことができます。本社が登録している福利厚生制度を利用することもできます。</p>