

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	スターチャイルド《江田ナーサリー》（3回目受審）
経営主体(法人等)	ヒューマンスターチャイルド株式会社
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒225-0012 横浜市青葉区あざみ野南2-4-7セントラルビル徳江1F
設立年月日	2004(平成16)年12月1日
評価実施期間	平成30年10月 ～31年2月
公表年月	平成31年3月
評価機関名	特定非営利活動法人 よこはま地域福祉研究センター
評価項目	横浜市版

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）

【施設の概要】

スターチャイルド《江田ナーサリー》は、東急田園都市線江田駅から3分ほど歩いたところにあります。平成16年（2004年）12月にヒューマンスターチャイルド株式会社によって開設されました。周囲は静かな住宅街で多くの公園があり自然に恵まれた立地となっています。

園舎は、玄関を入れて手前から2、3、4、5歳児の保育室がありトイレ・沐浴・シャワールームをはさんで奥に0、1歳児保育室と厨房があり、0、1歳児から調理する姿が見える作りになっています。各保育室の開口部はウッドデッキに面していて子どもたちは体を動かして遊んでいます。

定員は30名（生後6ヶ月過ぎから就学前まで）です。延長保育を実施していて、開園時間は、平日7時00分～20時30分、土曜日は7時00分～18時00分です。

保育理念は、「子どもたちの無限の可能性を信じ、意欲を引き出し、伸ばす保育を実践します。」と定めています。保育目標・方針は、①よく考え、心身ともにたくましい子（自立と挑戦を支援します）②個性の豊かな子（個性を尊重し長所を伸ばします）③やさしさと思いやりのある子（社会性＝人と関わる力を身につけます）としています。

1. 高く評価できる点

● 職員に見守られ、子どもたちは一人一人の力を発揮しています

園は、定員30名、1クラス5名の少人数で、家庭的な良さが溢れています。大きな家族のように、子どもたちは毎日異年齢で関わり、保育士も子ども一人一人に丁寧に寄りながら保育にあたっています。子どもたちは、活動目的によってクラス別になることもありますが、散歩や保育室内での遊びや制作など日常的に異年齢で過ごしています。年齢差もあり、一人一人が違って当然と、保育士は個々の子どもの要求に丁寧に対応し、子どもが分かるように説明してフォローしています。職員は、会議やミーティング、連絡ノート等で子どもの情報を共有し、どの子どもも園全体で見守る姿勢が出来ています。

公園では「鬼ごっこする人この指とまれ」と仲間を集めたり、年下の子どもと一緒に落ち葉のプールで遊んだり子ども同士で遊びを作りだして楽しんでいます。保育士は子どもの遊ぶ様子を見て援助したり、一緒に遊んだり子どものしたいことを優先して見守っています。年上の子どもが世話をする場面も多く、年上の子どもは優しく年下の子どもに接し、年下の子どもは年上の子どもと一緒に挑戦している姿が見られます。午睡準備のコットを並べる手伝いを年上の子どもを中心に積

極的にしている姿や、年長児は、自発的に給食前に食材の働きを三色に分けボードにはる姿などが見られ、子どもたちは一日の流れの中で自分たちで考え自主的に活動を行っています。保育士は子どもたちの意見ややる気、子どもの発想を大切にしています。幼児の制作の場面では、保育士は、常に「どうしたら良い」と問いかけ、その都度子どもたちは考えて答えています。乳児の着替えの場面では、「できない」と言う子どもに「大丈夫、ほら、できてるよ」と穏やかに話しかけ、励まして子どものやる気を引き出すなど、年齢に応じて生活習慣が身につくよう見守っています。このように、子どもたちは、保育士に見守られ、意欲をもっていろいろなことに取り組んでいます。

● 施設長を中心に職員は連携して円滑に保育を実施しています

施設長は、2か月に1度面談をして職員の状況を把握するよう努めています。また、会議や日々の会話で施設長と職員は意見や情報を共有できる関係を保ち、職員間でも話し合いは頻繁に行われ、意見を言いやすい環境を作るようにしています。

職員は、「業務ボード」で業務の見える化を図って、進捗状況を確認してクラスに入るなど助け合っています。職員同士の連携が良くとれているので、例えば、あるクラスがじっくりと制作などに取り組みたい時には、クラス間で調整して制作活動に必要な環境を作るなどの対応をしています。また、経験豊かな非常勤職員も多くアドバイスをもらうこともあります。職員は、連携を密にしてどの保育士でも同じような対応ができるよう配慮しています。

どんなことでも職員間で注意しあうなど、話しやすい環境が保育や業務改善の提案につながっており、連携を図りながら職員一人一人が理念に基づく保育を実践しようと努めています。

● 職員は自己研鑽に努めています

日々の保育や、毎月のカリキュラム会議などで、施設長の助言をもとに理念を再確認し、職員同士が振り返りを行う仕組みができています。職員は、「スキル効果シート」を作成し、「目標設定シート」に目標と具体的な実行計画を記入し、年に2度施設長と面談しています。振り返りと達成度の評価を行い、施設長のコメントをもらうなど自己研鑽に努め、モチベーションを高めています。リーダー保育士は、運営法人主催の「向上会議」で得た各姉妹園の良い取り組みを園に戻って報告しています。また、研修も盛んに行われ、法人本部のキャリアパスを見据えた研修や保育実践研修などを受講した職員は、園内研修で他の職員と共有するように努め、保育に活かすよう工夫しています。

2. 工夫・改善が望まれる点

● 保護者への情報発信についてより一層の工夫が望まれます

園では連絡ノートや園だよりで子どもの様子を伝えています。また、送迎時には保護者と話をしている、子どもの様子を伝えるよう努めています。利用者家族アンケートでは、「外遊びが不十分」「普段の様子が知る機会が欲しい」という意見があります。日頃の保育の様子を見てもらおう保育参加や保育参観を実施するなどして、園の取り組みを見てもらおう機会を設けるなど、保護者への情報発信についての工夫が望まれます。

● さらなる地域子育て支援への取り組みが期待されます

園では、「読み聞かせ講座」を開催し、近隣の親子も参加できるようにしたり、園見学者や育児講座などに訪れた地域の保護者から相談等を受けていますが、定期的な育児相談は実施されていません。また施設開放や交流保育など地域での子育てを支援するためのサービスも提供していません。園は外部交流が弱いと認識しており、取り組みを進めていこうとしています。今後は、さらに、園が培った育児に関する知識、職員の豊富な経験と技能を活かして、例えば離乳食の進め方や手作り玩具などをテーマに講習・研修会を開催したり、地域の子育てに悩む保護者への定期的な育児相談

案内について周知方法を工夫するなどの取り組みが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- 保育マニュアルに「差別の禁止マニュアル」があり、子どもの人格を尊重し保育にあたることを運営法人で行う入社時研修や全体研修で周知しています。施設長は園内研修や職員会議等で子どもの気持ちを受け入れて肯定的な言葉かけで接することを職員に伝えています。日々の保育の中で、子どもへの対応について職員同士で話し合ったり、カリキュラム会議で意見交換するなどして実践につなげています。
- 子どもの様子を見ながら、必要に応じて廊下のスペースや段ボールに布を貼った衝立などを用いて一人で過ごす空間を作っています。事務室に来て施設長と話をしたり、保育士と1対1で話したりして、気持ちを切り替えてクラスに戻るなど、配慮しています。
- 保育活動中のグループ分けや順番決め、行事の衣装など、性別で行わないことを職員間で共有し保育にあたっています。保護者との会話や子どもへの声かけなどで、性差による固定観念で対応していないか、全職員で気づきを伝え合うなどしており、カリキュラム会議などでも確認しています。

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

- 全体的な計画は保育理念に基づき、子どもの発達過程に沿って、養護、教育などの項目ごとに作成され、子どもの最善の利益を第一義にしたものとなっています。全体的な計画の作成にあたっては、前年度末に施設長とリーダー保育士が作成した試案を各クラスで話し合い会議で決定しています。保護者には、入園式などで全体的な計画を基に行われる園の取り組みや行事、1年間の子どもの成長やねらい、保育の進め方などを説明しています。
- 図鑑や物語の絵本など種類も豊富にあり、自由に見ることができます。また、今月のおすすめの絵本を紹介するコーナーがあり、今月の10冊として海外の絵本の表紙が見えるように並べられており、国名・国旗とともに内容の紹介がしてあります。
- 保育士は子どもたちの自由な発想を受け止めています。散歩先の町の様子から地図作りの話になり、作品展では保育室を駅周辺に見立てて、電車や券売機、パン屋などを作成する計画が子どもたちとの話し合いで進んでいます。
- 保育士は、応答的な言葉かけと温かい態度で子どもに接することを職員間で共有し、実践するよう心がけています。乳児の場合の小さな揉め事の際は、双方の子どもの気持ちを受け止め、子どもが納得できるように代弁するなどして援助しています。幼児の場合のケンカについては、保育士は子ども同士のやり取りを見守り、他の子どもたちもその様子を見守ることで、子どもたち同士で解決できる力がつくように配慮しています。
- 食育計画が作成されており、2歳児から栄養士から話を聞いたり、クッキングをするなどしています。クッキングは、おにぎりを握ったり、ピザを作ったり、自分たちで収穫したさつまいもでジャムを作ったり、調理の工程に関わっています。また、箸の持ち方や三角食べ、皿の配膳の仕方や栄養などについても子どもたちは学んでいます。
- 栄養士が給食やおやつ時間に各クラスを回り、子どもの食べる様子を直接見ているほか、残食の状態を給食日誌に毎日記録し子どもの好き嫌い等の把握に努めています。月に一度のカリキュラム会議に栄養士も参加し保育士と子どもの食べる様子について情報交換し、盛り付けや調理方法、献立作りの改善につなげています。
- 一人一人の排泄リズムをチェックして職員間で共有し、トイレ誘導やトイレトレーニングを行っています。園での排泄の様子を連絡ノートに記載し

て保護者に日々伝え、保護者から家庭での様子を聞いて、情報を交換しています。トイレトレーニングは子どもの様子を見ながら保護者の意向を聞き、おまるやトイレに座ることから始め、個人差を尊重して進めるよう配慮しています。

- 保護者との情報交換は送迎時に行うほか、乳児は子どもの健康状態や睡眠時間、食事量、排泄などの生活を所定の様式で記入する連絡ノートを用い、相互の情報共有に努めています。毎年3月に全体の保護者会のあと、クラス懇談会を行い、クラス全体の様子を伝えています。個別面談は、2歳児は年に1回実施しているほか、今年度から3～5歳児も期間を決めて希望者が面談をする機会を作りました。また、0、1歳児クラスでも希望に応じて随時面談を受け付けています。
- 年間の行事予定表は年度初めに配布するとともに、園だよりやアプリ配信して保護者に周知しています。懇談会等に欠席した保護者には資料を手渡しして話をするようにしています。保育参観、保育参加は実施していない状況ですが、今後の課題として園はとらえています。
- 商店会主催のハロウィン等の行事に参加したり、地域の保育園とは毎月交流会に参加して、ドッジボール大会をしたり、ゲームをしたりしています。また、高齢者施設に歌や楽器演奏に行くなど、福祉施設とも交流をして、子どもの生活の充実と地域理解を深めています。

3. サービスマネジメントシステムの確立

- 月間指導計画や個別指導計画などは、子どもの発達や状況に応じて作成しています。指導計画の評価、改訂にあたっては、各クラスやカリキュラム会議で話し合い、作成した次の計画を施設長は確認し、助言をしています。
- 特に配慮を要する子どもの個別のケースについては、ミーティングやカリキュラム会議で話し合わせ記録しています。職員は最新情報を横浜市主催の研修などで取得し、研修報告書や会議で報告して情報を共有するとともに、得た知識を保育に活かしています。
- 虐待の定義を記載した「児童虐待マニュアル」があり、対応手順をフローチャートで示し全職員に周知しています。虐待が明白になった場合や疑わしい場合などは青葉区こども家庭支援課や児童相談所などの関係機関に迅速に通告・相談するなど連携する体制を整えています。家庭支援の必要なケースは職員間で情報を共有して、さりげなく声掛けするなど保護者と会話を交わし様子を見守り、虐待の予防に努めています。
- 第三者委員2名を定め、入園のしおりや園内にも掲示され、保護者は直接申し立てることができます。玄関に意見箱を設置し、要望・苦情は書面だけでなく電話や口頭でも受け付けていることを説明しています。保育士は保護者と積極的に会話し、意見や要望を聞くようにしています。また、個別に声掛けをして話しやすい雰囲気を作るよう努めています。外部の苦情解決窓口としてかながわ福祉サービス運営適正委員会を紹介しています。
- 健康診断は年に2回、歯科健診は年に1回行われています。結果は所定の用紙に記載し、保護者に渡して報告するとともに、個別にファイリングして職員間で共有しています。医師とは日常的に相談できる関係性があり、必要に応じて診察をしてもらうなどしています。
- 保健衛生管理マニュアルがあり、保育室やトイレ等の清掃手順やおもちゃや備品等の消毒方法、嘔吐処理方法などが明記されています。各箇所の清掃や備品等の消毒はマニュアルに基づいて行い、チェック表に記録していて、園内は清潔な状態が保たれています。園内研修で嘔吐処理対応や衛生マニュアルについて行っており、マニュアルの見直しをして職員間で共有しています。
- 業務マニュアルに食事、午睡等生活の場面における留意事項が記されており、プール・水遊びマニュアルとともに職員会議等で読み合わせを行っています。

<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園見学に訪れた地域の保護者から話を聞くなどして、地域の子育て支援ニーズの把握に努め、地域支援の取り組み方について職員間で話し合うなどしています。また、青葉区支援センター園や地域園との職員交流会などを通して、地域の情報を共有し、子育て支援ニーズについて検討しています。 ・園見学や育児講座などに訪れた地域の保護者から相談等を受けており、主に施設長が育児に関する情報を青葉区の子育て支援情報誌に提供するなどしていますが、定期的な育児相談は実施されていない状況にあります。今後の取り組みが期待されます。 ・園の保育内容やサービス内容等について運営会社が管理しているHPに掲載し、横浜市こども青少年局のホームページ「よこはまはびねすぽっと」や青葉区の保育園紹介のファイルに情報を提供しているほか、園のパンフレットを青葉区子育て支援拠点「ラフル」に置いてもらったり、育児講座の参加者に配付して、質問に答えるなど対応しています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育士等の自己評価の結果は、各クラスで話し合いカリキュラム会議で報告しています。会議などで自己評価を話し合い、園としての課題を明らかにして改善に取り組んでいます、例えば外部との交流が弱い、との課題について、地域に向けての読み聞かせの講習を企画するなど取り組んでいます。 ・職員には就業規則の服務規程を示し、全国保育士倫理綱領を配布して職員の守るべき規範・倫理等を周知しています。施設長は他施設での不正、不適切な事案を会議などで職員に周知し、それらの行為を行わないよう啓発しています。 ・園の玄関に運営理念、保育理念を掲示し、基本理念は全職員に配付する社員証の裏面に記載しています。更に会議の時には唱和して確認と意識向上に努めています。施設長は年度初めに全職員に向けて年度の園目標を示し、理念を確認しています。 ・施設長は、横浜市や青葉区の園長会や運営法人主催の施設長会議に出席して、事業運営に影響のある情報を収集分析しています。重要な情報は職員間で共有するため会議で報告し、話し合っています。運営面での改善課題については、園は外部交流が弱いと考え保育所全体の取り組みとして認識しています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育所運営に十分な人材構成であるかチェックし、必要な人材の補充は施設長が運営法人に連絡して適切に行っています。運営法人では理念・方針をふまえた保育を実施できる人材を育成するため、経験年数や階層別、スキルに応じた人材育成計画が立てられています。これにより職員はキャリアパスを捉えることができます。職員は年2回「目標設定シート」に目標を定め、6ヶ月の間に施設長は数回個人面談を行い、達成度の評価を行なっています。 ・職員は「スキル効果シート」「目標設定シート」の書式に記載して自己評価の振り返りを実施しています。保育園としての自己評価は「自己評価シート」に人権尊重、説明責任、情報保護、保育内容などの項目に評価の根拠・今後の課題を記載し計画的に行なっています。施設長は会議や青葉区園長会で得た情報を、またリーダー保育士は運営法人の「向上会議」で得た情報などを会議で提案し、サービス向上を目指しています。必要に応じて専門講師など外部から指導を受ける仕組みがあります。 ・保育園の理念・基本方針にもとづき人材育成計画が示され、求められるスキル・人物像など人事基準が明確に定められ、職員等に周知されています。職員の意見から「業務ボード」を取り入れ、職員の専門性や職務遂行能力に応じた仕事量の見える化を実施して、働き方の改善に努めています。評価は職員に開示しています。