

## 第三者評価結果報告書

総括	
対象事業所名	小学館アカデミーみやまえだいら保育園（6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	認可保育所
事業所住所等	〒216-0006 神奈川県川崎市宮前区宮前平2-1-2ベルグ宮前平1階
設立年月日	平成24年4月1日
評価実施期間	平成30年7月～平成30年12月
公表年月	平成31年4月
評価機関名	株式会社 ケアシステムズ
評価項目	川崎市版
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）	
<b>&lt;施設の概要・特徴&gt;</b> 1. 立地条件 周囲の環境は従来からの戸建ての住宅とマンションなどの住宅地になっている。また、近隣に多くの公園があり、子どもたちの散歩コースになっている。 2. 民営保育園 平成24年4月、小学館アカデミーみやまえだいら保育園として開園。平成30年4月に園長交代。現在に至っている。 <b>全体の評価講評</b> <b>&lt;特によいと思う点&gt;</b> <b>子ども一人ひとりの主体性を大切にした保育を目指している</b> ・小規模園の特徴を活かすことに力を入れており、職員全体で子ども一人ひとりを見守りながら保育に取り組んでいる。特に子どもの自主性や主体性を育む保育計画作りに力を入れており、年間、月間、週間などの期間に応じた指導計画に具体的に落とし込んで実施できるようにしている。さらに、運動会や発表会などの大きな行事を充実させ、自信を持って自由に表現できる機会を工夫している。 <b>様々な人間関係や友達との共同的な体験を通し尊重する心が育つ取り組みをしている</b> ・地域社会との連携を深めながら、園児に地域の社会資源を還元することを心がけており、近隣の保育園や小学校との交流をしたり、昔遊びのイベントで地元の敬老会の方に来園してもらい、昔遊びの駒やあやとり、お手玉を教えてもらったりする機会などを設けている。さらに地域住民と一緒にイチョウの枯葉掃除を行うほか、雪の日などには道路の雪かき等にも協力して、地域の中に溶け込める保育園を目指してさまざまな活動を継続している。 <b>保護者の意見・意向・要望などを保育に取り入れることに努めている</b> ・職員一人ひとりが子どもの心と向き合う大変重要な仕事についていることを理解し、社会人としてのモラルや常識、同僚への心配りを大切にしている。日々の保育の中で子どもの最善の利益を常に心がけ、ご意見箱や運営委員会を設置し保護者からも広く要望を聞き取り、園一丸となって改善に向け取り組んでいる。日々の保育業務は計画をしっかりと立て、決められた時間内での書類の作成や、話し合い等、業務の効率化や改善を心がけていけるよう必要に応じアドバイスをしている。  <b>&lt;さらなる改善が望まれる点&gt;</b> <b>園の保育力のさらなる充実・向上を目指している</b> ・法人内や地域での研修に加え園内研修を充実させ、人権や配慮が必要な子どもに対する保育力の向上を	

目指している。園内研修は職員会議の中で実施することにしており、テーマ設定の上、話し合いを多くもてるようにしている。さらに配慮が必要な子どもに対する対応や専門的な知識向上のため、外部研修等で積極的に参加をするなどして園の保育力をより充実・向上させることを目指している。

### ヒヤリハットを検証し重大事故の防止に努めることが期待される

・子どもの安全対策は消防署や警察署など関係機関と連携し取り組んでいる。さらに、地域と連携した防災や防犯の取り組みも期待される。受診を伴う事故については事故報告書にまとめられている。ヒヤリハットは収集されているが、重大事故の防止のため事例検討が望まれる。園内や園庭、散歩でのヒヤリハットをできるだけ収集し、事故防止策を職員会議で検討することが望まれる。

### 単年度事業計画の進捗状況や評価を毎月実施し次月につなげることを検討されたい

・中長期事業計画をもとに単年度事業計画を作成しており、個々の重要項目の具体的な取り組みを明示し、スケジュール表も設け、円滑に実施できるようにしている。また年度初めには役割分担表を設けて、責任体制も明確にしている。事業計画は指導計画同様に、毎月開催している職員会議において振り返り、進捗状況や評価を毎月実施しながら推進することが望まれる。

## 評価領域ごとの特記事項

<b>1.人権の尊重</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・「川崎市子どもの権利条例」や「あったかい心を持つ子どもに育てる」といった法人としての保育理念、保育所保育指針を基に、個人の意思を尊重することを大切にしている。子ども一人ひとりを個人として、ありのままに受け入れ、それぞれの生活習慣、家庭環境、発達段階や個性を尊重し、援助するよう心がけている。また、日々の園生活においても、子ども同士が互いの個性を認め合い尊重する心が育つよう配慮し、保育に取り組んでいる。</li><li>・子どもや保護者のプライバシーの保護については、施設運営の手引き「心得・コンプライアンス」内の「プライバシーの尊重と保護」に具体的に明記しており、重要課題として取り組んでいる。職員一人ひとりが人権に関わる行動や言葉に配慮しながら保育に取り組み、定期的に振り返りを行い理解が深まるようにしている。また、虐待や虐待に類似するような事例が見受けられた際には、経営層と相談しながら対応する体制が整っている。</li><li>・「人権の尊重」について改善が必要とされた際には、職員会議の園内研修においてテーマを設定し、組織一丸となって実践できるように方向性を整えるようにしている。また、職員が互いに行動や言葉かけに留意し、必要に応じて注意できるようにしている。さらに、子どもの自発的な言葉を優先とし、職員の言葉かけを工夫したり、人権に対する意識を高めたり出来るような研修を持続することを心がけている。</li></ul>
<b>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</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・登降園時などの機会を通じて保護者とは出来るだけコミュニケーションを図ることに努めている。また、定例の保護者懇談会や個人面談などを通じて、意向や要望の把握に努めている。さらに、保護者が参加する行事後にはアンケートを実施しているほか、毎年定期的に行っている第三者評価の保護者アンケートによって満足度や意見を把握し、次年度の園運営に反映させるように努めている。</li><li>・苦情や相談窓口の設置について説明した文章を作成・配付し、園内の入口にはご意見箱を設置している。保護者からの意見に対しては些細なことでも園内で共有し、迅速に対応することを心がけている。必要に応じて法人本部と連携してサービスの改善に努めている。また、保護者からの意見・提案を受けた際には、標準化した対応が出来るようにマニュアルに手順を明示している。</li><li>・子ども一人ひとりの主体性を大切にしたい保育を目指し、自主的に遊べるようにコーナー遊びを選択できる様な環境作りに取り組み、友達と関わりながら遊べるようにしている。また、必要に応じて環境設定を変更し、子どもの興味を引き出すようにしている。配慮や援助が必要と思われる子どもについては状況を職員間で把握し、担任が援助方法の計画を立て職員会議等で共有しながら同じ方向性をもって対</li></ul>

	<p>応できるように努めている。</p>
<p><b>3.サービスマネジメントシステムの確立</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入園前説明会で園の保育方針・保育内容等の説明を行い、個人面談では保護者の要望を把握すると共に、子どもの成育歴・健康面・発達状況・食事の様子等を聴き取り児童票に落とし込んでいる。また、慣らし保育は1週間を目安に個別に相談しながら行うことにしている。小学校入学前は、法人共通の「入園準備プログラム」を導入し、個人の発達に沿った就学前の準備を行う流れとしている。</li> <li>・法人内で統一された面談チェック表・川崎市書式の児童票を基にアレルギー・成育歴その他の配慮事項を含めた個人情報を確認し、全体的な計画や保育計画を基に指導計画を立て各クラス年間保育計画、月案、週案、日案を策定している。子どもの保育実施状況は児童票に記載し、日々の保育は指導計画に基づき年齢ごと月、週、日で作成され記録している。</li> <li>・毎月様々なケースを想定した避難訓練や年2回の不審者訓練を計画し、実施・振り返りを行っている。保護者、職員との間では非常事態の際に、一斉メール・NTT災害伝言ダイヤル・ブログ等を通じての情報提供の整備がされており、それらを利用した訓練も実施している。</li> </ul>
<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開園以来7年にわたり地域の町内会や敬老会と懇親を深めることに心がけており、園に招待する行事を定例化させ今年度も開催を予定している。地域の商店街のイベントに参加したり、ハロウインのパレードにも協力してもらったり、地域に根付いた保育園を定着させている。さらに地域住民と一緒にイチョウの枯葉掃除を行っているほか、雪の日などには道路の雪かき等にも協力して、地域の中に溶け込める保育園を目指してさまざまな活動を継続している。</li> <li>・園の専門性を地域に還元する取り組みとして、育児相談や子育て支援を今後も引き続き実施することに力を入れている。小規模保育園であることを踏まえ、同じ区内の保育園との同年代の交流は貴重な体験になっていることや、小学校入学予定者の小学校訪問を行い学校体験も実施している。また、活動を継続しているボランティアは保護者から評価が高いことから、今後も積極的に受け入れることにしている。</li> <li>・市区などの関係機関が主催する各種の会合には積極的に参画しており、地域の福祉のニーズの把握に努めている。また、地域の子育て家庭との交流をさらに深め、子育て中の保護者が気分転換でき、子育ての不安や迷いを気軽に相談できる場所として定着させることに力を入れている。それらの活動を通じて、虐待や虐待に類似する事例につながるケースを間接的に抑止できる役割を担うことを目指している。</li> </ul>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年初の職員ミーティングや職員会議等を通じて、園の理念・基本方針の内容を再度確認し合い周知に努めている。また、入社後1, 2, 3年目など定期的に開催されている法人主催の研修においても、理念や基本方針を共有し理解を深められるようにしている。常に心に留め保育にあたるように取り組んでいる。子どもには日常を通じて、理念や方針を感じてもらえるような保育に努めている。</li> <li>・職員一人ひとりが社会人としてのモラルや常識、同僚への心配りなどに加え、子どもの心と向き合う大変重要な仕事についていることの周知に努めている。具体的には、保護者をはじめ関係者から意見、要望、意向などを園運営に反映させることを目的に、意見箱や運営委員会を設置している。園一丸となって、日々の保育の中で子どもの最善の利益を常に心がけ、経営に関する課題の改善に取り組んでいる。</li> <li>・法人本部で毎月開催されている園長会や、地域での各種の会合などを通じて保育の動向やニーズなどを把握し、中・長期事業計画や単年度事業計画に反映させている。また、毎月開催している職員会議において事業計画の進捗状況を確認し、必要に応じて修正することになっている。また、指導計画の進捗状況についても同様の流れで確認することになっている。さらに、法人本部とは日頃より連携を図る仕組みも整っている。</li> </ul>

## 6.職員の資質向上の促進

・職員（保育士）の採用については法人本部で担っており、見学会・体験会の開催を行い、法人の保育に対する取り組みの周知を積極的に行っている。バランスの取れた配置を行うことを目的に、新卒・国家試験合格者・復職者・現職者・遠隔地採用などに分かれて採用実務に取り組んでいる。また、法人独自の人事評価制度を整えており、一定の評価基準に沿って園長が評価し、賞与・昇給に反映される仕組みが整っている。さらに法人本部による個人面談も定期的を実施して意見を傾聴している。

・職員一人ひとりが月間の個人目標を立てて振り返りを行い、個人別の研修計画によって専門的知識や興味、関心のある題材を選択しながら育成を支援している。さらに園内研修や宮前区主催の研修にもできるようにしており、本人の意思や園長の指示によっても参加できるようにしている。個人能力向上シートを用いて自己査定を行うとともに、園長が年2回の面談を通じて評価分析している。結果は本人にフィードバックして意識の高揚を促している。

・シフト勤務である業態であることを踏まえ、出来る限り長時間勤務は避け、有給休暇も適切に取得できるようにしている。また、関係機関などが主催する外部研修の費用については、法人が補助することになっている。さらに、福利厚生、健康維持のためのイベントを実施して心身共にリラックスできるようにしている。園長はこまめな声かけや相談支援を心がけ、サポートすることに努めている。