

第三者評価結果報告書

総括	
対象事業所名	小学館アカデミーむさししんじょう第2保育園（5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	〒213-0013 神奈川県川崎市高津区末長4-17-17
設立年月日	平成25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）

施設の概要・特徴

1. 立地条件

・JR南武線武蔵新城駅から徒歩10分ののどかな地域に位置しており、園内にはビオトープ、園庭、屋上での戸外活動を楽しめる環境にある。

2. 民営保育園

・平成25年4月1日に、川崎市認可保育園として開園し、1歳児から5歳児までの定員60名の認可保育園である。

・開園時間は朝7時から夜20時

・株式会社小学館集英社プロダクションが首都圏で展開する「小学館アカデミー保育園」として、一貫した保育理念により運営されている。特に、「楽習保育」をテーマとする斬新な構成により、子ども一人ひとりの得意を育てることに力を入れている。

<特によいと思う点>

コミュニケーションを大切に保護者との信頼関係を築くよう努めている

川崎市や法人のホームページをはじめ、ブログ、地域交流会、園庭開放、見学会などの様々な機会を通じて園情報を分かりやすく伝えることに取り組んでいる。入園後は登降園時や連絡帳などを通じて積極的に保護者とコミュニケーションを図ることに力を入れている。また、日常保育や行事の様子をビデオに撮影し、保護者に上映する機会を設けている。小規模園の特徴を生かし職員全員で子どもの全員を見守ることを心がけている。

異年齢交流や地域交流の体験を通してあたたかい心が育つ取り組みをしている

・日々の合同保育で異年齢と過ごす時間を設けており、幼児が乳児を思いやり、乳児が幼児に親しみをもって関われるような機会作りに力を入れている。行事活動は3、4、5歳児を3つのチームに縦割りで分け、協力しながら活動したり、給食を一緒に食べたりする機会を設けている。また、近隣の老人ホームに赴き、歌を披露し、高齢者からは手遊びを覚えてもらうなどの交流体験作りにも取り組んでいる。

事業計画の策定にあたっては様々な情報を分析し組織的に取り組んでいる

・事業計画の策定にあたっては、アンケート、個人面談、保護者会を通じて、保護者の意向、地域の子育てニーズや事業環境などを踏まえて職員会議で話し合い、現場の意向を反映できるようにしている。さらに、経営層は、職員一人ひとりが保育だけでなく、園運営全般に関わる各職種の内容を把握し協力していけるような働きかけを目指している。組織の一員として役割を理解し、モチベーションを保ちながら質の向上に繋げることを目指している。

＜さらなる改善が望まれる点＞

年間行事などに対する意見の応え方を明示することを検討されたい

・保護者からの意見や要望を聞き取る仕組みとして、個人面談や運営委員会、保護者会の実施や行事後のアンケート・意見箱の設置など多くの機会を設けている。収集した意見や要望に対しては、できる限り迅速に回答するよう努めている。さらに、年度をまたがる行事などについては、具体的な改善をどのように伝えるかを定めることも望まれる。要望などに対する応え方を明示することを検討されたい。

保護者対応をさらに充実させることを目指されたい

・今回行った保護者アンケートの結果は、「大変満足」「満足」が全体の91.1%に達しており、大変高い満足度が聞かれている。自由意見欄にも日々の丁寧な保育への取り組みを高く評価する声が多く聞かれている。ただし、園で実施されていることが円滑に保護者に伝わっていない事例もいくつかあった。保護者への分かりやすい説明など、保護者対応にさらに力を入れることも望まれる。

働きやすい職場環境作りを目指している

・勤務シフトを作成する際には、職員一人ひとりのモチベーションの向上になるように公平性への配慮に努めている。有給休暇の取得についても公平にし、時間内で書類等が終われるよう勤務時間内の時間をとるようにしている。園長や本部担当者面談の際に意見などを聞き取り、さらに一人ひとりがモチベーションを保ちながら働けるような職場環境作りを目指している。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

・職員一人ひとりが子どもの気持ちに寄り添い、「感情的な声かけになっていないか」などについて、日々の職員間の連携で助言できるような関係性の構築に努めている。毎日の昼会議でも連絡を密にし、子どもにとって心地よい保育がされているか確認している。保護者から個別相談の依頼があった際には、他の保護者、園児に聞かれないよう相談室を使用し、時間帯の希望などにも配慮して対応することを心がけている。

・登降園時の会話や連絡ノートのやりとりを大切にしており、保護者と適切なコミュニケーションを図ることに力を入れている。保育士の経験によって、保護者に不安を感じさせてしまうことがあることを踏まえ、リーダー保育士、主任、園長から必要に応じて指導助言することに力を入れている。また、子どもの持ち物の渡し間違えについても、複数回のチェックを行うようにしている。

・プライバシー保護に関しては施設運営業務マニュアルに明記され、職員への周知に努めている。入園時には法人として定めた「個人情報等の取扱い等の同意書」を交わしており、肖像権については同意を得た上で掲示、掲載をするようにしている。子ども同士のトラブルが発生した際には、相互から話を聞き取り納得するような保育を大切にしている。また、保護者には、そのプロセスを丁寧に説明することに努めている。

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

・保護者の満足に対する調査は、登降園時に会話の中で意向を聞き出し、毎日の様子を伝える連絡ノートや保護者会・個人面談などで把握に努めている。行事終了時のアンケートや定期的実施している第三者評価保護者アンケートを通じて満足度の調査・分析に取り組んでいる。また、年3回開催している運営委員会では地域や保護者の意見を聞く機会を設け、地域との関わりにも配慮している。小規模園ならではの特徴を生かし、職員誰もが対応してもらえると保護者や子どもに思われるように積極的に声かけし、笑顔で対応するように心がけている。

・苦情解決の仕組みは「入園のしおり」に記載されており、入園前説明会で園長が口頭で説明を行っている。玄関横に苦情解決窓口（本部・川崎市）についての連絡先を掲示している。ご意見箱を玄関に設置し、無記名で気軽に意見を投稿できるように工夫している。保護者からの意見などは各種の会議において職員間で共有し、マニュアルに則り迅速に対応するよう努めている。個別相談は、園の相談室や2階で個別に対応し、プライバシーに配慮している。

	<ul style="list-style-type: none"> ・児童票や連絡ノート、保護者との会話の中で子ども一人ひとりの生活環境を知り、子どもたちが楽しく過ごせるような保育を心掛けている。子ども同士のトラブルには代弁や仲立ちになりその時にあった丁寧な援助ができるよう努めている。個別対応を必要とする子どもについては、多職種が連携して成長過程に合わせて支援できるようにしているほか、配慮が必要な子どもについても個々の発達段階に応じて対応している。
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・入園前説明会では、「入園のしおり」に沿って保育方針・保育内容・購入に必要なものなどを伝え、看護師・栄養士からは健康面やアレルギーの説明を行い、「重要事項説明書」や「個人情報等の取扱いなどにつて」に関しては同意書を交わしている。合わせて家庭調査表・児童票・健康チェック表・病歴と予防接種・SIDS表・定期健康診断表・体重身長発育表・保育日誌など法人として統一した各種の書式によって、子ども一人ひとりの状況を詳しく把握し記録している。 ・利用開始時は子ども・保護者それぞれの不安やストレスを軽減させることを目的に、概ね2週間を上限とした「慣らし保育」を実施している。また、引っ越しなどによって転園する際には、保護者の希望に沿って新たな受け入れ期間に情報提供を行い、支援が円滑に継続できるようにしている。卒園児に関しては小学校見学によって雰囲気を感じてもらい、法人共通の「入園準備プログラム」によって、就学前の準備を円滑に行われるようにしている。 ・毎月開催している乳児会・幼児会では、子どもの様子や次月の保育・保健・食育内容を確認し、職員会議や給食保健会議において組織一丸となって共有に努め、必要に応じて法人本部や行政と連携を図って指示指導を仰いでいる。また、月1回、様々なケースを想定した避難訓練を実施しているほか、年3回の引取り訓練・NTT伝言ダイヤル・ブログ・安心伝言板の保護者訓練や消防署と協力した通報訓練を行って、振り返りに取り組んでいる。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・市のホームページ、高津区の冊子、あそび広場カレンダーなどに地域交流に関する情報を掲載し、園で作成したポスターなどを近隣掲示板に掲示して、地域への情報提供に取り組んでいる。今年度は園主催の地域交流会の日程を多く計画している。特に初めての企画である「体操教室」は、戸外の公園看板などに案内を掲示し、周知に努めている。 ・園児の地域交流に力を入れており、年長児は高津区認可園保育交流に参加してるほか法人内の姉妹園(むさしんじょう園)と一緒に遠足に行く機会を設けている。また、地域のサッカー教室への参加や、高津区役所や交通課が来園し行う交通安全教室を開催し、地域の子ともと交流することによって、小学校入学に向けて不安が軽減されるように取り組んでいる。 ・ボランティアの受け入れでは、法人内共通の施設運営業務マニュアル及び、登録手続き・事前説明に関して記載したマニュアルを整備し、いつでも受け入れる体制を整えている。また、受け入れる際には掲示によって保護者に伝えることにしている。法人本部からは体験会として就職前の学生保育体験を受け入れているが、地域からの応募がないために、積極的な広報体制を敷くことも望まれる。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法人理念や保育目標などは、ホームページやパンフレット、園内掲示などによって保護者などの関係者への周知に努めている。年初めの職員会議において園長が説明し、職員への理解を深められるようにしている。中長期事業計画、単年度計画、年間指導計画などにも明記して、保育の中に常に反映出来るようにしている。さらに、今年度は保育所保育指針の改定により、基本方針の文言が一つ加わるなどの見直しに取り組んでいる。 ・計画策定にあたっては、アンケート、個人面談、保護者会を通じて、保護者の意

	<p>向、地域の子育てニーズや事業環境などを踏まえて職員会議で話し合い、現場の意向を反映できるようにしている。さらに、経営層は、職員一人ひとりが保育だけでなく園運営全般に関わる各職種の内容を把握し、協力していけるような働きかけを目指している。組織の一員として役割を理解し、モチベーションを保ちながら質の向上に繋げることを目指している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画の策定にあたっては、アンケート、個人面談、保護者会を通じて、保護者の意向、地域の子育てニーズや事業環境などを踏まえて職員会議で話し合い、現場の意向を反映できるようにしている。また、経営層の役割分担としては、園長と主任の役割分担を計画にし、連携を図りながら園運営をリードしている。対外的な案件については必要に応じて法人本部と相談しながら対処する仕組みが整っている
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法人本部の採用育成課において保育士の人材確保、配属前研修に取り組んでおり、法人に適した人材に努めている。配属前研修、入社後は経験、職種、役職に応じて社会人力を含め学ぶ機会を設け、バランスを加味した人員配置に取り組んでいる。また、専門性・社会人性・人間性を総合的に判断し、一般職員から主任、園長への人事管理へとつなげる考え方を定めている。パートで勤務している職員から正規職員への登用も斡旋している。 ・法人研修は経験年数により参加が決められており、育成研修、アドバンス研修に参加を促し、さらにキャリアアップ研修では学びたい内容を選んで参加出来るようにしている。行政が主催する研修にもテーマを選択して参加を支援し、モチベーションの向上に繋げている。研修に参加した職員はレポート提出し、職員会議ではレポートをもとに園内研修を実施する流れとしている。 ・勤務シフトを作成する際には、職員一人ひとりのモチベーションの向上になるように公平性への配慮に努めている。有給休暇の取得についても公平にし、時間内で書類等が終われるよう勤務時間内の時間をとるようにしている。保育以外にも係を決め、保育環境を整える時間を設け、得意なことを保育内容に取り入れられるようにしている。園長や本部担当者面談の際に意見などを聞き取り、さらに一人ひとりがモチベーションを保ちながら働けるような職場環境作りを目指している。