

福祉サービス第三者評価結果

①第三者評価機関名

パブリックサービスR&C合同会社

②事業者情報

名称：	アスクむさしうらわ保育園	種別：	保育所
代表者氏名：	山岸 優子	定員(利用人数)：	60 (59) 名
所在地：	〒336 -0021 埼玉県さいたま市南区别所7-1-12	TEL.	048-872-8107

③評価実施期間

平成29年9月1日（契約日）～平成30年3月31日（評価結果確定日）

④総評

◇特に評価の高い点

○職員間で同じ共通認識や方向性を持ち、クラスの枠を超えて協力し合いながら、連携して保育を実践しています

今年度より昼礼を充実させ、職員間での情報共有を充実させる取り組みを始めました。毎日13時から15時頃の間、幼児・乳児クラスの代表の職員、園長、主任が集まり、各クラスからの報告や園全体の連絡事項を共有するようにしたことで、クラス間の保育における連携や異年齢保育の取り組みが円滑に進みました。昼礼が定着し、情報共有が深まると、職員の具体的な提案や相談をする時間としての活用にもつながり、日々の保育の中で見過ごしてしまう小さな疑問にも着目し、職員は時間をかけて子どもと一緒に答えを探すようになりました。例えば、なぜ嫌なことをされても「ごめんね」と謝られたら「いいよ」と言わなければいけないのか、子どもが自分の気持ちと向き合い、本当に嫌だったら「嫌だ」と伝える勇気や、その上で相手を許す葛藤、それらを通して子どもが成長していく様を見守っています。目先の結果に期待するのではなく、保育理念である、子どもたちの心を育て、生涯にわたる基礎を作る「あと伸びする力」の実践につながりました。職員間で同じ共通認識や方向性を持ち、クラスの枠を超えて協力し合いながら、連携して保育を実践しています。

○安全・安心な保育の提供に向けてリスクマネジメント体制を整え、避難訓練やCPR訓練の充実に力を入れています

会社の運営理念として「安全・安心を第一に」を掲げ、園のハード・ソフト両面の安全対策に力を入れています。子どものケガ等の事故が発生した場合には、アクシデント報告書を作成して本部に報告し、保護者へ連絡して説明を行うとともに、要因の分析や再発防止策を検討しています。本部の安全対策課で集約した各園のアクシデント事例は系列全園に配信され、園の全職員で共有して、自園での対策や改善点について話し合いを行っています。毎月、様々な状況を想定した避難訓練やCPR（救命・心肺蘇生法）訓練、不審者訓練も実施しており、計画に沿った訓練のほか、職員や子どもたちにも知らせずに、園長不在や突然の事態を設定して行う訓練の機会も設けることで、職員は普段気付かないことがいかに多くあるかということに気付かされています。このように様々なシュミレーションを日常的に行うことで、職員と保護者の意識が高まり、園内研修や個人別年間研修に位置付けることで、全体及び個々の職員のレベルアップにつながっています。

◇特にコメントを要する点

○記録形式の整理・工夫を行って貴重な意見や課題を記録に残し、解決への具体的な道筋を明らかにしていくことが期待されます

日常の保育での連携を深めるために、朝の申し送りや昼礼、夕礼、クラス会議、職員会議を定期的実施し、職員間の情報共有を図っています。これらの話し合い等の記録は、日々の活きた活動の中から出されたもので、貴重な意見や課題が多く含まれています。しかしながら、昼礼や引継ぎの内容など十分に記録に残されていないものもあり、記録形式の整理・工夫の必要性も感じられます。保護者からの意見や要望、苦情等に対する話し合いの結果も、職員間で検討・協議し、保護者へ回答も示していますが、次年度に持ち越さざるを得ない事案もあり、継続的な検討ができるよう保管や申し送りが必要になってきます。職員間で把握・確認した事項や伝達事項、話し合いの内容等のポイントを押さえ、効率良く記録に残していくために会社の定型書式が用意されていることを再確認し、まずはそれらを有効に活用するとともに、さらに不足するものや当園の状況に応じた書式を作成・改訂していく取り組みが求められます。また、各種文書・記録の種類別・年度別のファイリングの在り方についても見直しを図ることが期待されます。

○会社の人材育成ビジョンや個人別年間研修計画の見直し・再確認を行い、職員の育成・評価に有効に活用することが望まれます

会社の就業規則や業務マニュアル、保育士人材育成ビジョンに人事制度の方針や事業所が求める職員像などが明示され、職員が必要に応じて確認できるようにしています。人材育成ビジョンには、職員のキャリアパスが明示されていますが、新たなリーダー層の役職も創設されたことから、その位置付けや役割の明確化等の見直しが必要となっており、今後、全職員に改めて周知し、人事考課の際に振り返って、職員が自らの状況や将来の姿を意識できるようにすることが期待されます。また、職員個人別の年間研修計画の仕組みがあり、研修目標や受講したいテーマを設定し、半期ごとに参加状況や反省・感想を記入して園長からの助言・指導等を受け、自身の成長や保育の質向上に役立てるものとなっています。また、人事考課の「研修意欲」の評価にもつながるものとして導入されています。しかし、現状では、研修への参加にあまり活用できていないことから、個人別年間研修計画の書式の見直しも視野に入れ、社内のキャリアパスや人事考課制度との連動がより分かりやすくなるような仕組みを検討し、より実効性の高い個別の育成・支援につなげることを望まれます。

⑤第三者評価結果に対する事業者のコメント

今年度は職員が個々にやりたいことや特性を把握し、理由が明確であれば実現できる環境を作りました。また、CPR（救命救急・心肺蘇生）の研修・訓練を全職員が対応できるように進め、子どもたちや職員が地域に目を向け他園との交流、親睦を深めました。今後の課題は地域子育て支援として開かれた保育園、求められる子育て支援を丁寧に向き合い進めていきたいと思えます。

⑥各評価項目にかかる第三者評価結果

別紙「評価細目の第三者評価結果」のとおり