

平成 26 年度 港区立芝浦アイランドこども園 第三者評価結果概要

事業者が特に力を入れている取り組み	特に良いと思う点	さらなる改善が望まれる点
<p>1. 保護者同士の交流の場を設け 不安や悩みを共有できるような支援を行っている</p> <p>クラス懇談会や行事参加の他に、クリスマス会終了後には保護者同士が歓談できるよう親子でティーパーティを開催したり、園の共有スペースを利用して「ほっとするコーヒー屋さん」を開き、自由参加で保護者同士が集うことのできる機会を設けて、雑談の中から、保護者の不安や悩みを引出している。</p>	<p>1. 限られた広さの中で園庭の有効利用や室内の環境スペースの工夫がされている</p> <p>地域的に自然があまり豊かとはいえない環境の中で、園庭に職員手作りのピオトープを作り、自然研究グループのチームで研究を深め、継続した取り組みの様子を写真入りで掲示し保護者に周知するなど、活動内容を伝えることで保育の理解と協力につなげている。子どもたちは、ピオトープの中のヤゴやメダカ、タニシなどを観察し自然と親しむことで豊かな心が育まれるような取り組みが行われている。室内では、共有スペースを利用し、絵本コーナーやプレーコーナーを設置し、子どもや保護者が楽しみながら関わることのできるような工夫がされている。</p>	<p>1. 保育のねらいや取り組みの内容について、保護者のさらなる共有理解を深めるための取り組みが期待される</p> <p>園内掲示で、今週の予定や今日の様子、一日大切にしたい約束の掲示板や職員の研究グループの様子や報告、活動の取り組みの様子や絵本の紹介、保健に関することなど、保育園のさまざまな取り組みが丁寧に保護者に発信されており、伝えようとする工夫が見られる。一方で、保護者がどのように受け止めているか、理解しているかなどの把握と、保護者が意見や要望を園に伝えやすいような、さらなる工夫が望まれる。</p>
<p>2. 地域の子育てを支援する多様な取り組みがあり、互いに学び合う場が提供されている</p> <p>子育て支援事業として、港区が実施する「子育てあんしんプロジェクト」に参加し、園の専門性を生かした取り組みが実践されている。副園長をリーダーとして、一時保育担当が主体となり、こども園で遊ぼう、各種相談事業など、地域の子育てを応援する取り組みを行っている。また、園医を講師として、講座を開催するなど、子育てを多方面から支援する取り組みがある。</p>	<p>2. 3つの研究グループのテーマが保育理念と結びつき、保育の内容の充実には生かされている</p> <p>園では、職員が取り組む3つのグループ活動を支援し、保育内容の充実や改善につながるよう配慮している。特に今年度のグループ活動は、法人の理念との結びつきが強い「Spirit（豊かな心）、Mind（確かな知性）、Body（健やかな身体）」がテーマとなり、保育内容の充実とあわせて法人の理念の理解を深める事にもつながっている。研究会の活動は、園内の掲示板に貼られ、利用者に情報発信されている。</p>	<p>2. 職員と保護者の交流の場の充実などにより、さらに信頼関係を深めていく取り組みに期待したい</p> <p>日々の活動の様子は、お迎え時に担任から保護者に直接伝えるよう努めている。また、延長保育で担任の先生に会えない場合にも、伝達記録をもとに延長担当の職員から保護者に伝えるなど、配慮をしている。保護者からは、担任の先生との情報交換を望む声も多く、園と保護者の信頼関係構築には欠かせないものであると考えられる。保護者同士の交流の機会としてスタートした「ほっとするコーヒー屋さん」などをさらに発展させ、保護者と職員の交流の場としても積極的に活用し、信頼関係をさらに深めていけるような取り組みに期待したい。</p>
<p>3. 職員の能力向上による保育力、組織力の向上に取り組んでいる</p> <p>園内研修や園外研修が年間予定として計画され、職員の能力向上に力を入れている。園外研修では、年間 26 回の研修に対して職員の参加が計画されている。また、園内研修においても、年間 10 回の研修が予定されており、多くの職員が参加している。話や講義を聴くだけでなく、グループワークプログラムがあり、参加者が一緒に考え話し合う機会となっている。また、非常勤職員を対象にした研修も予定されており、組織全体で能力向上のための研修の機会が提供されている。</p>	<p>3. 法人を中心とした組織形態がしっかりしている中で、職員一人ひとりの主体性を重視している</p> <p>交流プラザ館長をトップとして、副館長、園長、副園長などリーダー層の連携により施設運営が行われている。こども園については、全体統括を園長、補佐が副園長、その下に2名の主任がバランス良く配置されている。さらに各クラス担当リーダーが配置されており、権限を委譲することで、積極的な園運営に関われる機会であり、職員の能力向上にもつながっている。</p>	<p>3. 職層別の意識の差を無くし、同じ理念・目標を目指していける組織力向上に向けた取り組みに期待したい</p> <p>理念・方針の理解を深めるために会議の場を活用した振り返りなど、リーダー層が取り組む様子がうかがえるものの、リーダー層と一般職員、非常勤職員それぞれの意識に相違があるように見受けられる。特に非常勤職員への情報が伝わっていない様子がうかがえるところであり、非常勤職員を含めた職員全体での情報共有の取り組みに期待したい。</p>