

【認証保育所(A型・B型)】パパルキッズルーム

【事業所の概要】

(1)運営主体

法人名	株式会社コヤマドライビングスクール
法人所在地	東京都渋谷区
定款の目的に定めた事業	自動車教習事業、保育・託児施設の営業他

(2)事業の目的

事業目的	法人は世田谷区玉川地域において長きにわたり公安委員会の指定する自動車教習所を運営しており、その事業の一環として、隣接する土地に認証保育所を設置し、地域の子育て支援事業の一端を担うことにより、地元企業として地域に貢献する。
運営方針	保育所保育指針に基づき、のびのびした保育を行うとともに、乳幼児の可能性を引き出し、豊かな人間性をもった子どもを育成する。

(3)事業所の概要

所在地	東京都世田谷区
事業開始年月	平成18年2月
利用定員(年齢別)	33名(0歳児9名、1歳児12名、2歳児6名、3歳児以上6名)
職員数(常勤)	13名
事業の種類	月ぎめ保育、一時保育

(4)施設の概要

建物構造・床面積	鉄筋コンクリート造4階建ての1階・196.85㎡
施設の内容	乳児室・ほふく室2室、保育室・遊戯室2室、幼児用トイレ2個、調理室、医務室

(5)職員体制

職種	常勤	非常勤
施設長	1人	
保育従事職員	12人	7人
うち、保育士	12人	3人
調理員	2人	
事務職員	1人	



〔正面玄関〕

第三者評価の受審実績	平成 21 年度、平成 24 年度		
取材の対象年度	平成 24 年度	評価手法	標準の第三者評価

【取材メモ】

取材の視点



- ・第三者評価受審の目的、経緯
- ・事業評価(自己評価)のプロセスで得られた気づき
- ・利用者調査、職員の自己評価及び評価機関による評価の結果から得られた気づき
- ・改善に向けた取り組みとその成果、など

■事業所の特色

二子玉川駅から多摩川堤通り沿いに歩くと、明るい茶色の壁とその前にドーム状に張り出した建物の緑化された屋根が目を引きモダンでエコロジーな雰囲気のある自動車教習所が見えてきます。「パパルキッズルーム」は、教習所を経営する株式会社が、子育て支援事業を通じて、地域に貢献することを目的に平成 18 年に開設した認証保育所で、教習所の建物に隣接して設けられています。

多摩川のほitoriという自然に恵まれた環境の中で、子どもがたくましく育つ力を育てるとともに、子どもの豊かな表現力の育ちを支える保育に力を入れています。また、教習所に蓄積されたノウハウを活かして、交通安全教育をはじめ、子どもの安全を確保する取り組みに力を入れており、玄関入口には不審者の侵入を防ぐための静脈認証システム(右の写真)を設置しています。

第三者評価については、区の保育課より、少なくとも 3 年に 1 回は受審することが指導されており、平成 24 年度は 2 回目の受審でした。1 回目とは異なる評価機関に委託したとのことですが、たまたま同じ評価者が担当の評価チームに含まれていたことで、継続性のある視点からさらなる向上を目指した指摘を受けることができたと言っています。



■改善の取り組みとその成果①～非常勤職員の参画意識の向上

当園では、非常勤の保育従事者を常勤と同じ大切な保育スタッフと位置づけています。子育て経験のある非常勤スタッフが若い常勤保育士に有益なアドバイスをしてくれたり、クラス担任が仕事で悩みを抱えている様子を見かけた非常勤スタッフが、そのことを上司にさりげなく伝えてくれたりすることに対して、園として感謝の意を伝える場を設けています。

園が最初に第三者評価を実施した時も、職員一人ひとりによる自己評価については、非常勤を含む職員全員が取り組みました。しかし、1 回目の時は、特に非常勤職員からの意見の中に、園の現状を客観的というよりも、むしろ批評家的に捉える声が目立ったそうです。園長と主任を中心にその原因を検討した結果、非常勤職員が当事者意識を持つための十分な情報提供と説明が欠けていたのではないかという結論に至りました。そこで、非常勤職員が集まりやすい日に、非常勤を対象にした会議を設け、園長、主任から園の理念や保育目標に関する説明を行うとともに、園の運営や保育に関して、普段感じていることを自由に出し合う取り組みを始めました。今年度すでに 2 回実施し、その中で出された意見等は園長、主任を通じて常勤職員に伝えられています。

また、年度当初に全体で確認する園の業務分担において、行事の準備では非常勤職員も一定の役割を担っています。子どもの誕生を祝う月ごとのイベントをはじめ、様々な準備活動において常勤とともに非常勤スタッフが担当に入り、単に準備の作業を手伝うのではなく、行事の目的を共有する最初の話し合いの段階から参画しています。

そうした取り組みの中で、それぞれの職員の視野が広がり、園の目指す保育の実現という共通の目的に対する協働の意識が根付いてきていると園長は感じています。

■改善の取り組みとその成果②～職員間の情報共有の仕組みの改善

日々の保育については、7:30～21:30の開園時間を、職員がそれぞれの勤務時間帯における業務を引き継ぎながら全体をカバーしています。そのような体制の中で、毎日行われる昼のミーティングが重要な役割を果たしています。そこで確認された事項について、職員全体に周知するためのミーティングノートを作成しており、職員は出勤後、まずそのノートに目を通し、確認したことの証としてノートの所定の欄に署名してから業務に入ることになっています。そのノートには、職員が連絡事項を自由に書き込めるようにしており、その際、記入の時間帯（午前／午後）によって文字の色を書き分けることで、視覚的な識別をしやすいとしています。そうした点も、自己評価の中で浮かび上がった組織内の情報共有における課題の解決に取り組んだ成果に挙げることができます。

■改善の取り組みとその成果③～職員個々の能力や意向を踏まえた人材育成の仕組みの改善

当園では、子ども一人ひとりの大切な命を預かっているという責任感と保育のプロとしての自覚を職員に求めています。そこで、法人全体の人事制度の仕組みに保育園の業態に合わせた変更を加えながら人事考課を実施するとともに、園長が職員と個別の面談を行い、職員の意向を把握したうえで、研修計画を策定しています。しかし、平成24年度の第三者評価では、評価機関から個別の研修計画に対する職員の納得性と計画そのものの質の向上が課題であると指摘されました。そこで、職員の能力特性を分析したうえで、それぞれの職員がさらに磨きをかけてほしい力や学んでほしい領域を明らかにし、個別の面談を通じて合意形成を図る方向で、改善に向けた取り組みを進めているとの説明がありました。

また、業務の標準化に向けた取り組みに関して、評価機関から課題があるとの指摘を受けました。そのうち、手順の見直しの時期や方法に関する基準の明確化については、年度初めの職員会議において、業務マニュアルの内容を全体で確認する中で、現状に照らして不具合があれば、その場で検討し見直しを図っているとの説明がありました。ただし、手順の見直しについての情報が非常勤職員に十分に周知されていない面があり、園長はその点に関しては改善の余地があると語っています。

■取材後記

当園では、区の指導により、第三者評価を3年に1回のペースで受審することを決めています。ただし、それを義務付けられたものとして捉えるのではなく、主体的な改善活動の一環として位置付けることで、着実なサービスの向上につなげています。そのことは、第三者評価の中で評価機関が実施する利用者調査の結果において、保護者から非常に高い評価が示されていることから、うかがい知ることができます。企業の看板を背負った職員集団が、高い倫理観と使命感を持って保育にあたっていることの表れであると考えられます。