

【認証保育所(A型・B型)】共同保育所コロちゃんの家

【事業所の概要】

※とうきょう福祉ナビゲーションに掲載された直近の事業所情報、及び法人のホームページより転載

(1)運営主体

法人名(所在地)	特定非営利活動法人コロちゃんの家(東京都目黒区)
法人の前身施設	昭和43年に区内に開設した無認可共同保育所

(2)運営方針等

運営方針	(1)憲法ならびに子どもの権利条約を尊重し、保育所運営の基本とする。 (2)職員と保護者が力を合わせ、地域に根ざした保育をすすめる。 (3)子どもの健全な発達とともに、保護者の働く権利を保障する。 (4)地域住民の保育要求にこたえる事業を通じて、社会福祉の拡充と向上に寄与する。
保育目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な生活習慣の確立、心身ともに健康な子ども ・ 自分の要求をしっかりと主張でき、ともに育ちあうことを喜べる子ども ・ 自ら積極的に行動できる子ども ・ 豊かな感性と表現力をもった子ども

(3)事業所の概要

所在地	東京都目黒区
事業開始年月	平成23年9月
利用定員(年齢別)	25名(0歳児12名、1歳児6名、2歳児7名)
職員数(常勤)	21名(常勤13名、非常勤8名)
事業の種類	月極保育を基本とし、地域の子育て支援活動にも取り組んでいる。

(4)施設の概要

建物面積	133.13 m ²
保育スペースの状況	0歳児室：37.07 m ² 、1歳児室：20 m ² 、2歳児室：16.11 m ²

(5)職員体制

職種	常勤	非常勤
施設長	1人	
保育従事職員	10人	8人
うち、保育士	8人	
管理栄養士	1人	
調理員	1人	



〔正面玄関〕

第三者評価の受審実績	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

当園は“都心の樹林帯”と呼ばれる都立林試の森公園に近い静かな住宅街の中にあります。免震構造鉄筋コンクリート造のモダンな園舎は、周囲の街並みに溶け込んでいます。

昭和 43 年、地域の父母が中心となり、当時はまだ制度化されていなかった産休明け保育の切実なニーズに応えるために設立された無認可共同保育所を前身としています。地域になくてはならない保育園として長い間、働く父母を支え続け、専門性をもって子どもの健全な育ちをサポートしてきました。平成 24 年に法人格を取得し、東京都の認証保育所として新たなスタートを切りました。

生後 43 日～3 歳未満の子ども 25 人（現在は弾力化により 29 人が在籍）に対し、一日最大 13 時間（日曜・祝日と年末年始の 6 日間は休園）の保育を行っています。

職員体制では、常勤の保育士を基準より 3 名多く配置して子どもの安全に配慮するとともに、常勤の管理栄養士を置いて、子どもの発達段階に応じたきめ細かい食事の提供に努めています。和食を中心に、なるべく低農薬、無添加、国産の食材を使うよう心がけているとのこと。第三者評価の中で評価機関が実施した利用者調査（保護者アンケート）では、食事の項目で、回答者の全員が満足しているという結果が示されました。

また、職員が安心して働き続けられるような条件や環境の整備に取り組み、高い定着率を実現しています。保育士経験の長い職員が多いことは当園の強みの一つになっています。



【春の行事食】

■改善の取り組みとその成果①～職員同士の学び合いの継続による保育の専門性の向上

行政より、第三者評価を 2 年に 1 回受審したうえで、評価を受けない年は自己評価を実施し、提出するよう指導を受けています。

いわゆる経営層による自己評価については、園長が書いたものをベースに主任と話し合い、評価機関に提出しました。職員による個別の自己評価は正規職員全員が実施しました。職員会議の席で自己評価シートを配付する際、わからないことは聞きに来るように職員に伝え、園長が個別にフォローした例もあったそうです。自己評価の結果から、職員の現状に対する認識は園長の考えているところとそれほどずれていないことが確認できたと言います。

また、利用者調査では、園の取り組みを評価してもらえているところも多く、職員全員で共有して、励みにつなげました。保護者はきちんと見てくれていると園長は改めて感じたそうです。

当園では職員の学び合いに価値を置いており、評価機関からも、お互いの学びを共有する取り組みについて高い評価を受けています。園長は、同時に同じことを学んだ職員が、お互いの受け止め方や視点の違いを知り、理解の幅を広げることの重要性を鑑み、今年度は、乳幼児の発達に関する1冊の専門書を皆で読み進めながら、職員間で意見交換を行うゼミナール形式の園内研修を計画しました。5月から月1~2回のペースで、通常業務が終わった後の時間に実施しており、保育の専門性の向上に対する職員集団の意欲の高さを感じられます。

■改善の取り組みとその成果②～組織内外に対する説明責任を果たす取り組みの強化

園長は、第三者評価を受審したことで、日頃より当たり前に行っていることであっても、取り組みの根拠を示すことができなければ、外部に対して説得力のある客観的な説明ができないことがわかったと話しています。

一昨年、認証保育所という東京都の制度に移行したことで、運営財源の一定部分は税金により安定的に賄われることになりました。それでも尚、認可保育所に比べると高い保育料を負担している保護者に対しては、認可に劣らない保育の質を維持するとともに、園の取り組みをきめ細かく伝えることにより、一定の納得と信頼を得ることができています。今後は保護者だけでなく、一般都民も納税者という立場において園にとっての利害関係者に加わることとなります。その都民に対する説明責任を果たす機会の一つが第三者評価であるとすれば、園には都民を代表する立場にある評価者が納得し得る説明を行う責任があると考えられます。

また、組織としての意思決定を行う際に、その検討の経緯に関する記録を残し、職員に開示することは、組織内部に対する説明責任を果たすうえで重要な意味を持つこととなります。

そうした組織の内外に対する説明責任や法令遵守の観点から、それまでは口頭で済ませていた利用者の個人情報に関する同意手続きについては、今年度より文書を通じて行うようになりました。さらに、会議を行う際は、記録の担当を決め、結論だけでなく検討の経過についてもきちんと記録するよう申し合わせを行っています。

■改善の取り組みとその成果③～人員増にともなうリーダーの役割の明確化と収支の健全化の取り組み

当園では、認証保育所への移行にともない、職員の人数をそれまでの倍に増やしました。組織が大きくなることにより、園長一人では目が行き届かないところが出てきたため、各クラスのリーダーによる会議を定例化して、役割意識の向上に取り組んでいます。

また、昨年度は単年度の事業収支が赤字の状態でした。今後、事業を安定的に継続していくためには、それまで据え置いていた保育料の値上げに踏み切らざるを得ないと判断し、保護者に状況を説明し納得を得たうえで、今年度、保育料の改定を行いました。

■取材後記

子どもがお昼寝の時間の訪問だったことかもしれませんが、園内の佇まいに、温かみのある落ち着きが感じられました。建物は新しいのですが、その中に流れる空気には、当園が積み重ねてきた歴史の重みが滲み出しているように感じました。