

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	瀬谷中央保育園（3回目受審）
経営主体(法人等)	社会福祉法人横浜育愛会
対象サービス	児童（保育所）
事業所住所等	〒246-0037 神奈川県横浜市瀬谷区橋戸1-35-28
設立年月日	平成16年4月1日
評価実施期間	平成27年5月～平成28年1月
公表年月	平成28年1月
評価機関名	株式会社 学研データサービス
評価項目	横浜市指定評価項目
<b>総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等）</b>	
<p>《施設の概要》</p> <p>瀬谷中央保育園は相鉄線瀬谷駅から徒歩8分ほどの市街地にあります。社会福祉法人横浜育愛会が運営する保育園として平成16年4月に開園した保育園です。園舎は鉄筋コンクリート2階建ての建物で、どのクラスも木のぬくもりの感じられる陽当たりの良いつくりとなっています。通常の保育のほか、産休明け保育、延長保育、障がい児保育、一時保育などを実施しています。開所時間は平日は7時～20時、土曜日は7時～18時までで、休園日は日曜日および祝祭日、年末年始となっています。0歳から5歳まで定員は90名です。</p> <p>保育の理念は「豊かな育ち・共に育む・共に喜ぶ」を掲げています。体操指導やリトミックに力を入れており、園外保育も積極的に行っています。</p> <p>《特に優れている点》</p> <p><b>○子どもの「豊かな育ち」のため園外保育や体操、リトミックに力を入れています</b></p> <p>外部の講師を招いて行う体操指導は、2歳児クラスおよび幼児クラスを対象に実施しています。保護者には指導内容を記した「体操だより」を毎月配付しています。例えば5月の内容は、2歳児クラスは開始したばかり、まずは先生がスキンシップをとり慣れることから、3歳児クラスでは、マット遊びででんぐり返し、鉄棒ではぶら下がりなどです。子どもたちの発達に合わせた指導を行っています。講師は、週2回の体操指導の日には朝から一日園にいます。朝の自由遊びの時間にも鉄棒の前には子どもが並んでいます。訪問調査日には4歳児と5歳児が、逆上がりや足掛けまわり、それぞれの課題に沿って練習に励んでいました。4歳児で逆上がりが初めてできた子どもには「がんばったね」とみんなから大きな拍手が起こりました。とてもうれしそうな表情をしていました。リトミックは3歳以上の各クラスが毎月行っています。</p> <p>また、園内ではできないいろいろなことを子どもたちに体験してもらうため、園のバスを利用して、園外保育を積極的に行い、子どもの豊かな感性と元気な体をはぐくんでいます。ログハウスや季節によってはいちご狩りや芋掘りにも出かけており、子どもたちは楽しい体験を通して元気に成長するとともに、多くの事を学んでいます。</p> <p><b>○子どもの創作意欲を大切に、さまざまな製作活動を実施しています</b></p> <p>毎月の園便りの表紙は、クラスごとに年齢にあった作品を子ども一人一人が製作し、家庭に配付しています。例えば、0歳児クラスは足型を組み合わせて鯉のぼりの形にしたデザイン、1歳児はこいのぼりが</p>	

泳ぐ空や雲をタンポ（綿などを布で包みボール状にしたもの）を使い表現しています。製作を通じた成長が見られると、保護者から好評を得ています。「壁面製作」では1階ホールを乳児、2階廊下を幼児クラスが担当し、毎月テーマを決めて大きな作品を展示しています。そのほかにも、こどもの日の鯉のぼり、七夕飾りなど行事用の製作、園外保育の思い出画製作をはじめ、折り紙製作などさまざまな製作活動を指導計画に取り入れています。また、歴代の卒園製作が玄関、ホール、回廊などに飾られています。例えば、玄関を入るとはり絵で保育方針が掲示されています。その年度によってクラスの個性が表れています。また、子どもが体験したことを作品にしたものが多く掲示されています。消防車が園に来たときのこと、それぞれの思いや、興味があったことを中心に描かれ、子ども一人一人の気持ちが素直に表れていました。さらに2歳児以上のクラスで、8月にボディペインティングも取り入れています。子どもたちは水着姿になって好きな色の絵の具を顔や体に塗り、夏ならではの遊びを満喫しています。

#### ○「チーム・瀬谷中央」をモットーに職員間のチームワークを大切にしています

当園では、日ごろから職員の協力体制「チーム・瀬谷中央」を合言葉に、「お互いに認め合う 助け合う 学び合う」関係作りに努めています。園長をはじめ保育士、栄養士も含む職員間でのコミュニケーションが良好です。保育士の先輩、後輩間での相談も気軽に行われています。例えば保育士の、朝、夕の時間帯の異年齢での活動についての悩みに、先輩保育士が進んで指導をしています。壁面製作や行事を前に不安を抱え込んでしまう新人保育士に、経験豊富な先輩保育士がアドバイスをしたり、お互いにアイデアを出し合って製作に臨んだりすることもあります。このように、保育士間のチームワークの良さが、保育の質の向上につながっています。

訪問時には、お誕生会が行われていました。0歳児から5歳児までがいっしょにお祝いをします。保育士はクラスの垣根を越えて、司会や劇の発表などをやり、保育士同士が気軽に笑顔で声をかけ合っている姿が見られました。5歳児の食事中、4歳児クラスの保育士がやってくる場面がありました。子どもたちは「あー、〇〇先生がまた来た」と歓声をあげています。このように保育士間の連携が良いため、異年齢での子どもの活動も自然に増えています。家庭的な雰囲気の中、子どもたちが楽しそうに活動しています。

《今後の取り組みに期待したい点》

#### ○園の専門性を生かし、地域の子育て家庭の支援になお一層取り組まれることを期待します

当園では現在、緊急保育、非定形保育、リフレッシュ保育などの一時保育を実施し、多くの利用者がいます。夏祭りではチラシを近隣に配って周知しているので、多くの地域の方が来園しています。保育園の見学の際には、保護者から子育ての相談を受けることもあります。しかしながら、当園は、今まで在籍する子どもを第一に考えていたので、園庭開放や施設開放の実施には積極的ではありませんでした。栄養士による離乳食相談などを現在検討しているとのことで、可能な範囲で少しずつ実施されることを期待します。さらに今後は、園の専門性を生かし、出前保育や育児講座の実施、子どもの絵本や保護者向けの子育てに関する図書の貸し出しなど、できることから検討を始め、実施されるとさらに良いでしょう。

#### ○保育士一人一人の目標を設定し、スキルアップを図ることが望めます

職員は園内研修をはじめ外部研修にも参加しています。各年齢の担当職員は「1歳児の保育」「0歳児の保育」などの研修に参加しています。また、「発達障がいの理解と対応」や「食物アレルギー研修」など、各種の研修に多数の職員が参加し、職員のスキルアップの向上に努めています。内部研修では、看護師による衛生管理や歯磨き指導の研修などを行っています。これらの取り組みは、職員の資質向上にとっても役立っていますが、保育士個人の目標を設定した研修計画がありません。

今後は園の目標に対して保育士一人一人がどのように貢献していくか目標を設定し、職員の育成につなげられてはいかがでしょうか。目標を達成するための研修受講など、自己啓発に関する希望を支援するしくみを設け職員のモチベーションのアップを図り、なお一層の職員のスキルアップを期待します。

<p><b>1.人権の尊重</b></p>	<p>園では、保育理念として「豊かな育ち」「共に育む」「共に喜ぶ」を掲げています。保育方針は、「個々の発達の違いを尊重し、心と体の健やかな子どもに育てる」「健康に留意して、丈夫な体を持つ子どもにする」「遊びと生活の中で活動する意欲を持ち、生き生きと過ごせる子どもに育てる」「友達を思いやり、物を大切に育てる」「自然や社会との関わりを持ち、豊かな心を持つ子どもを育てる」です。</p> <p>職員には一人一人に保育目標が配付されており、毎週初めの昼礼で職員が読み合わせを行うとともに、ときには、改めて修正箇所があるかどうかなどについて意見を出し合うなど話し合う時間をもっています。新入職員に関しては、園長からしっかりと理念や保育の基本方針などについて説明があり理解を図っています。</p> <p>職員は日ごろから子どもたちに穏やかに話しかけるよう心がけています。子ども同士のトラブルが起きた場合、保育士は子どもの年齢に応じて仲裁や助言、見守りをしながら自分たちで解決できるよう援助しています。子どもが失敗したときにも、ただ叱るだけではなく、どうしたらよいのか自分で考えられるように声かけをしています。園内には2階の絵本コーナー、一時保育室、事務所、テラスなど、保育士と子どもが一对一で安心して話せる場所や子どものプライバシーを守れる場所が確保されています。</p> <p>個人情報の取り扱いや守秘義務については、「個人情報管理規程」や「危機管理マニュアル」などに記載されています。また、全職員に対しては入職時に説明し、保護者に対しては入園時に説明して理解を得ています。ボランティア、実習生の受け入れにあたっては、主任が説明し、周知徹底を図り、実習生からは同意書も得ています。</p>
<p><b>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</b></p>	<p>保育課程は、園の保育方針に沿って子どもの最善の利益を尊重しながら作成されています。作成にあたり、子どもを取り巻く家庭環境や園の周囲の環境、地域の実態について、職員みんなで話し合い、情報共有を図っています。保育課程には園の理念や保育方針、保育目標などが明記されています。</p> <p>理念、基本方針、保育目標について保護者には、園便りに掲載したり、入園説明会で理事長や園長より説明したりしています。職員は、日ごろから子どもの意見や意思を尊重するよう心がけています。理解ができる子どもには保育予定について事前に話したり、当日の計画について朝の会で、子どもが納得できるように意見を聞いたりし、子どもの意見や意思を柔軟に指導計画に反映しています。クリスマスお遊戯会の出し物の決定には、子どもたちと話し合いを重ね、絵本の中から決め、小道具や衣装の製作にも子どもたちのアイディアが反映されています。保育の年間指導計画、月間指導計画、週案は、まずクラスで話し合い、リーダー会議でまとめて作成しています。</p> <p>保育室の窓は大きく、採光は良好です。保育室内には温湿度計、加湿空気清浄機も設置されています。子どもの体を清潔にするための沐浴設備、温水シャワー設備があります。0歳児の保育室では可動間仕切りやマットでコーナー作りを工夫し、1歳児は活動により小グループに分けて落ち着いて行動できるようにすることもあります。異年齢のクラスがいっしょに散歩に出かけたり、園庭で遊んだりしています。</p> <p>子どもの送迎時に、その日の子どもの様子をなるべく口頭で伝え、コミュニケーションを図るよう努め、担当の保育士がいないときは引き継ぎ表で確実な伝達を心がけています。年1回個人面談、懇談会を実施していますが、保護者の意向により個別面談は随時受け入れて、実施しています。</p>
<p><b>3.サービスマネジ</b></p>	<p>短縮保育（慣れ保育）については、入園説明会でよく話をし、1週間を目安と</p>

<p><b>メントシステムの確立</b></p>	<p>して短縮保育（慣れ保育）をお願いしています。</p> <p>保育の年間指導計画、月間指導計画、週案は、まず、クラスで話し合い、リーダー会議でまとめて作成しています。計画の評価、見直しについては、主任保育士も交えて、子どもたち一人一人の発達や状況を考慮しながら行っています。保護者へはクラスの活動を伝えるお便りで月の予定や保育の活動を伝えています。</p> <p>職員は障がいのある子どもの保育の研修に積極的に参加しており、研修報告を通して職員全員に障がいのある子どもに関する学習機会を提供しています。虐待については、対応マニュアル、チェックリストなどを整備していて昼礼などで全職員に周知しています。</p> <p>アレルギー疾患のある子どもについては、必ず医師の診断書を提出してもらい保護者と密に連携しながら適切な対応をしています。昼礼などで全職員がアレルギーのある子どもに対する対応を周知しています。</p> <p>保護者の要望、苦情について、受付担当者は主任、各クラスリーダー保育士、解決責任者は園長が務めています。解決のしくみを玄関に掲示して、保護者への周知を図っています。</p> <p>瀬谷中央保育園マニュアルの中に感染症の項目があり、感染症が発生した場合の対応や、おう吐処理など衛生管理について職員に周知されています。</p> <p>危機管理マニュアルにおいて地震などの非常時の対応について明記された項目があり職員に周知されています。安全管理のマニュアルがあり、事故が起きたときの対応、受診が必要な場合、保護者への連絡、病院手配、事故報告書の記入など項目に分けて記載され保育士に周知しています。園玄関には施錠モニターが設置され、保護者がクラス、名前を告げてから開錠をし、不審者対策に努めています。</p>
<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<p>夏祭りを中心に地域住民と交流し、参加者にアンケートを配付して、ニーズや意見の把握に努めています。瀬谷区内の保育園が協力して開催する「せやっこまつり」へ参加し、保育園の紹介など地域への情報提供を行うとともに育児相談を行い、悩みや要望を聞くことでニーズの把握に取り組んでいます。地域の子育てを支援するサービスとして、一時保育を実施しています。</p> <p>園外への散歩などの際には、近隣の公園や神社など、地域施設を利用する工夫をしています。また、そうした場所で地域の人たちに積極的にあいさつし、遊びに来ている近隣の子どもといっしょに遊ぶなど、良好な関係を作っています。</p> <p>8月には姉妹園の夏祭りに年長組が参加しお店番を体験し、近隣のデイサービス施設からの要望で、施設を訪問しいっしょに歌をうたうなどの交流をしています。また、学童保育の行事などのポスター掲示や小学校の運動会などのポスター掲示の依頼にも日常的に応じ、隣接の団地の夏祭りにも参加して、多くの交流の場を持っています。</p> <p>ボランティアは中学や高校の職場体験・夏休みの体験が中心です。受け入れマニュアルが整備されていて、事前のオリエンテーションで、園の方針や守秘義務を含む留意事項などを説明しています。</p>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<p>就業規則や瀬谷中央保育園マニュアルをはじめ各種規程が備えられており、1冊のファイルにまとめられ、職員はいつでも閲覧できます。就業規則の服務規程には職員としての規範や倫理についても定められており、職員にも周知しています。</p> <p>経営・運営状況については、横浜市のホームページ上で財務諸表が公開されており透明性を確保しています。</p> <p>環境に対する配慮にも積極的に取り組んでいます。牛乳パックを利用したいすや物入れを作成し日常的に使用し、使用済みの書類の裏面利用などごみの減量化やリサイクル、花係を置いてプランターを利用した緑化推進にも取り組んでいます。ま</p>

	<p>た、空調の温度設定や不必要な照明の消灯は日常的に行うなど、省エネルギー対策にも取り組んでいます。こうした環境に対する考え方や取り組みは事業計画、保育計画に明文化され運営に生かされています。</p> <p>主任がスーパーバイザーの役割を果たすために、主任研修として瀬谷区主催や全国保育園協議会主催のリーダーシップや職員指導にかかわる研修に参加しています。園長は、行政や法人の各種会議や通知などを通じて事業運営に影響のある情報の収集をしています。</p> <p>毎月1回、理事長、園長、事務長、主任が参加して法人の運営についての情報交換を行い、法人全体としての運営やサービスについて検討しています。その際に、社会保険労務士を招いて専門家の意見を取り入れています。</p>
<p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>	<p>保育園の運営に対する職員配置は、障がいのある子どもへの加配も含め、必要な人材の補充がなされています。また、過去7年間の職員担当一覧表をもとにした人員配置、経験ごとの研修計画による人材育成に取り組んでいます。感染症の園内研修などは、非常勤職員を含めた全職員を対象に毎年実施しています。非常勤職員に対してもシフトごとの業務内容が示されたマニュアルが配られています。また、職員のシフトも非常勤職員同士にならないようにして、指導を担当する職員がつく体制を敷き、非常勤職員に対しても技術向上に取り組んでいます。</p> <p>年度の終わりに各職員は、担当した業務の反省と次年度の希望を提出し、その結果をふまえ、会議や園長との面談を通じてそれぞれの一年間を評価しています。</p> <p>指導計画の反省や評価は毎月実施しているリーダー・乳児・幼児会議で話し合わせ、午睡時の責任分担をどのように行うかなど、保育園としての課題の改善に取り組み、保育の質の向上を図っています。</p> <p>園長は個人面談を通じ個々に対する役割や期待を伝えていきます。また、役割については業務分担表に明示しています。それぞれの役割に対し、「社会福祉法人横浜育愛会職務権限規程」に基づき権限の委譲を行うことで、個々の意識や状況に応じた判断力を高め、モチベーションアップにつなげていきます。実際の判断や対応については、最終的に園長、法人理事長が責任を負うことも明確にしています。</p>