

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	戸塚みどり保育園（2回目受審）
経営主体(法人等)	特定非営利活動法人みどり会
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒244-0003横浜市戸塚区戸塚町3923-3
設立年月日	2006(平成18)年4月1日
評価実施期間	平成29年6月～29年12月
公表年月	平成30年4月
評価機関名	特定非営利活動法人 よこはま地域福祉研究センター
評価項目	横浜市版
総合評価（事業所の特色や努力、工夫していること、事業者が課題と考えていること等）	
<p>【施設の概要】</p> <p>戸塚みどり保育園は、JRおよび横浜市営地下鉄ブルーラインの戸塚駅から歩いて10分ほどの旧東海道沿いにあります。商店や医院、消防署などが並ぶ街中にありますが、少し歩けば緑豊かな公園や八坂神社などがあり、子どもたちの散歩コースとなっています。</p> <p>戸塚みどり保育園は、平成18年（2006年）4月に特定非営利活動法人みどり会によって設立されました。運営法人は他に戸塚区小雀町で1園、認可保育園を運営しています。</p> <p>鉄骨造3階建ての園舎は、窓が大きく明るく1、2階が保育室、3階が調理室、事務室、会議室等となっています。少し離れたところには園庭があります。</p> <p>定員は、68人（産休明け～5歳児）、開園時間は、平日（月曜日～金曜日）は7時～20時、土曜日は7時～18時です。</p> <p>保育理念は、「未来を担う子どもたちが、集団の中で生き生きと保育されることによって発達がかなえられるようにしていくこと」「保護者と保育者がしっかりと手をつなぎ互いに力を出し合い、支え合って人間として、成長していける保育所作りを目指すこと」「保護者が安心して働き続けることができるよう、支えていくこと」「保育所を根拠として、地域の子どもたちと保護者、専門家等と協力し合い、地域を知り、住みよい街づくりに参加していくこと」「理念の実現のため、平和な社会をつくる責任の一端を果たしていくこと」、保育目標は「・のびやかな身体・ゆたかな情操・仲間と共に生きることも 豊かな体験や遊びを通して、生きる力の土台をつくります」を掲げています。</p> <p>1. 高く評価できる点</p> <p>●<u>保育士に思いを共感してもらい、子どもたちは自分の思いを素直に表現し、思いっきり身体を動かして園生活を楽しんでいます</u></p> <p>保育士は、子どもが面白いと思う遊びや事柄に共感して遊びを展開し、集団活動に活かしています。幼児は、子どもと相談しながら遊びや行事の内容や進め方を決めています。保育士は、子どもの発した言葉を否定することなく受け止め、次につなげるように働きかけています。観察時にも、棒を持っていた子どもを注意した保育士が、子どもが何に使用したいかを受け止めて一緒に関わることでどンドン遊びが広がっていったなど、子どもの声を大切にしていることを様々な場面で確認することが出来ました。子どもたちは、晴れていれば毎日、午前と午後に園庭で遊んだり、散歩に出かけています。お弁当を持って遠くの公園まで、公共の乗り物に乗って出かけることもあります。公園での子どもたちはとても元気で、友達同士でルールを決めて鬼ごっこやかくれんぼ、縄跳びなどを楽しんだり、落ち葉のプールやドングリひろいをしたり、虫とりをしたりと季節の自然に親しんでいます。毎日の散歩の成果で子どもたちの体力や脚力が養われていて、乳児でも長い階段や崖を登ったり、鉄棒にぶら下がったりしています。また、子どもが年齢や発達状況に合わせて自由に表現できるよう、制作や歌、リズム遊びなどを行なっていて、園内には個性あ</p>	

られる子どもの作品が展示されています。

異年齢の交流も盛んで、行事や誕生会、屋外活動など、日常的に行なうほか、週1回全クラスで一緒にリズム遊びをしています。クラス枠を外して、子どもが遊びたい場所、遊びたい友達や保育士と関わることができるようにしています。また、食育も盛んで、給食で食べるお米の産地である山形に5歳児が田植や稲刈りに出かけて生産者と交流する機会を作ったり、プランターで野菜を育て収穫し、調理して給食で食べたり、クッキングをするなどの取り組みを通し、子どもたちは食事やその過程への関心を高めています。このような取り組みを通し、子どもたちはたくさん身体を動かし、自分を素直に表現し、友達と一緒に園生活を生き生きと楽しみ、成長しています。

●職員はコミュニケーションを密にとる中でお互いの思いを共有し、保育にあたっています

保育理念を玄関や職員休憩室に掲示するとともに、新年度の職員会議で非常勤職員を含む全職員に周知しています。課題について話し合いをする際には、常に保育理念に沿っているかを確認し、職員が意識して取り組めるようにしています。

職員は、クラスでの話し合いや週1回の打ち合わせ会議、月1回の職員会議で子どもの様子を始めとして、指導計画や行事、ケースなどについて取り上げ情報共有しています。3階の会議室が職員休憩室を兼ねていて、職員は休憩を取りながら日々の子どもの様子や困ったことなどについて情報交換していて、全職員が全部の子どもの様子を把握することが出来ています。職員会議や打ち合わせ会議には栄養士も参加して子ども一人一人の様子を把握するとともに、年間食育計画だけでなく月案、週案も作成するなど、職種を超えて連携することでそれぞれの専門性が保育に活かされています。

職員会議のやり方を工夫し、パート職員や若手職員、中堅職員など世代や職位ごとにグループ討議をして、お互いの意見を発表し、様々な立場や視点の意見があることを認め合う関係作りをしています。このような取り組みを通して意見交換を重ね、改善につなげていくことで、風通しの良い動きやすい職場環境が出来ています。

2. 独自に取り組んでいる点

●保護者とのコミュニケーションを常にとることで、信頼関係を構築しています

園は、子どもをまん中にして、保護者と職員が育ちあうことを大切にしている、保護者と信頼関係を築くことに力を入れています。朝夕の送迎時には、職員は保護者と会話を交わし、子どもの様子について意見交換し、保護者の相談にのっています。必要に応じて個人面談を設定し、子どもの頑張っている点や良い点を伝えながら保護者の悩みを聞いて受け止め、保護者が子育てを楽しめるように支援しています。

総会、懇談会、意見箱など保護者から意見を聞く機会を多く設け、保護者の意向の把握に努めています。また、保護者の自主的な活動である保護者会のほか、保護者と職員が共同で運営する運営委員会「さくらんぼ会」があり、バザーや学習会など職員も一緒に参加し活動しています。幼児の複写式連絡帳から連絡ノートへの変更など園の方針や重要な決定事項については保護者に説明する機会を設け、保護者の意向を確認してから実施に移すなど、丁寧に対応することで保護者との信頼関係を構築しています。

3. 工夫・改善が望まれる点

●園の特性に合わせた育児支援を工夫し、園の専門性を地域に還元していくことが期待されます

園は、町内会に参加し、地域の商店街と協力して戸塚祭りの会議に出席し、戸塚祭りでは保育園ブースを持って参加したり、八坂神社のお祭りに出店したりし、地域と友好関係を築いています。子どもたちは、散歩や買い物などで日常的に地域の人々と交流を図り、地域の老人施設とは秋祭りに招待を受けたり、リズム遊びに園に招待したりと交流をしています。ただし、園としての子育て支援は、園庭開放を提供していますが、園とは別の場所にあるため、園児たちが遊んでいる時に限定され、まだ実績がありません。園としても課題ととらえていて、今年度のバザーでは、育児相談コーナーを設置しました。今後も、お祭りのブースでの育児相談や親子で保育園を体験する体験保育など、子育て支援の方法を工夫し、地域に向けて園の専門性を地域に還元していくことが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

・保育理念は「未来を担う子どもたちが、集団の中で生き生きと保育されることによって発達がかなえられるようにしていくこと」「保護者と保育者がしっかりと手をつなぎ互いに力を出し合い、支えあって人間として成長していける保育所作りを目指すこと」「保護者が安心して働き続けることが出来るよう、支えていくこと」

「保育所を根拠として、地域のこどもたちと保護者、専門家等と協力し合い、地域を知り、住みよい街づくりに参加していくこと」「理念の実現のため、平和な社会をつくる責任の一端を果たしていくこと」、保育方針は「未来を担う無限の可能性のあるこどもたちが、仲間の中でいきいきと生活し、また、大人たちの温かい輪の中で、安心して成長していける保育園をめざしています」、保育目標は「・のびやかな身体・ゆたかな情操・仲間と共に生きるこども 豊かな体験や遊びを通して、生きる力の土台をつくります」を掲げていて、利用者本人を尊重したものとなっています。保育理念を玄関に掲示するとともに、新年度の職員会議で確認しています。子どもをまんなかにして保護者と職員も育ちあうことを基本に保育を展開していて、サービスの実施内容は保育の基本方針に沿っています。

- ・守秘義務の意義や目的を職員やボランティア・実習生に周知しています。個人情報取り扱いについてのガイドラインが整備されており、全職員に周知するとともに誓約書を交わしています。また、個人情報の取り扱いについては、入園説明会などで保護者に説明し、了解を得ています。個人情報に関する記録はすべて施設のできる場所に保管、管理されています。

- ・遊びや行事の役割、服装などで男女の区別することなく、順番やグループ分けなども性別をせず活動しています。職員は固定観念を持たずに保育ができるよう職員会議で話し合い、反省する仕組みを作っています。

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

- ・保育課程は子どもの最善の利益を第一義に、保育の基本方針や、子どもや家庭の状況、地域の実態を考慮して作成しています。年度末の職員会議で保育の総括を行い、職員の意見を取り入れ保育課程の見直しをしています。4月の保護者会総会で保育課程を保護者に配付して説明し、意見を聞いています。

- ・活動前には、今日の予定や活動内容について子どもに説明し、子どもの意見を聞いています。保育士は子どもの態度や表情などから子どもの意思を汲み取り、言葉にして返し子どもの言葉を引き出しています。幼児は活動や遊びの内容を子どもと相談しながら決めていきます。保育士は子どもの姿をよく観察し、子どもが何をどのようにしたいかを把握し、指導計画に反映しています

- ・入園説明会後に担任が保護者に面接し、把握した情報を入園問診票に記録しています。乳児には栄養士が入り離乳食の進め具合について確認しています。面接時に把握した情報は、説明会後の話し合いで共有しています。入園説明会の際には、保育コーナーを作り、子どもを保育しながら観察しています。入園までの生育歴や家庭での状況は保護者に児童票に記載してもらっています。

- ・全園児、個別の月間指導計画を作成しています。毎月クラスで話し合い、個別の目標の見直しをしています。トイレトレーニングや離乳食の進め具合、食物アレルギー等については、個別に保護者の意向を聞き取り、計画に反映しています。個別支援が必要な子どもに対しては、年度初めに保護者と担任、園長が話し合い、保護者の意向も確認し、個別の年間指導計画も作成しています。

- ・子どもの年齢や発達に応じたおもちゃや絵本、教材などが子どもの手の届く場所に用意され、畳マットやテーブルなどでコーナーを作り、子どもたちが落ち着いて遊べる環境になっています。おもちゃや教材などは箱やカゴなどに絵や名称が書かれていて、取り出したり、片付けたりしやすいよう収納されています。また、子どもたちが好きなことをして遊び込めるよう、制作物は「つくりかけおきば」を設けたり、公園で遊び足りない子どもには個別に対応するなど配慮しています。

- ・子どもたちはプランターでゴーヤ、ミニトマト、ナス、オクラなどの野菜作りや収穫を体験しています。「バケツ田んぼ」と称したバケツで育てた稲は、収穫し、自分達で脱穀して給食で試食します。4,5歳児クラスではクワガタやカタツムリ、メダカなどを飼育して、他のクラスの子とも一緒に観察するなど、動植物の飼育や栽培を保育活動にフィードバックしています。

- ・発達過程に応じて運動能力を高められるよう、毎日の散歩や週1回実施されるリ

	<p>ズム遊び、乳児クラスは段差や滑り台、幼児クラスは肋木や鉄棒、マットなどで身体を使って活動できるよう工夫しています。発達に応じて散歩時に階段の昇り降りや斜面を歩き踏ん張るなど身体全体を使って活動できるよう工夫しています。散歩や園外活動の際は、紫外線対策として帽子をかぶり、個別対応として長袖やラッシュガードを使用しています。屋外活動等の際は、子どもの健康状態に合わせて活動内容を工夫して対応しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育士は食事前に絵本を読むなどして、子どもたちが落ち着いて食事ができるよう配慮しています。季節感を大切に旬の食材を使い、季節の行事に合わせた献立を取り入れています。食材は地元の業者から購入し、適切な温度管理のもと安全に配慮して保管しています。また、米は5歳児が田植えや稲刈りに出かけた山形から取り寄せています。食器は子どもの成長・発達にあわせて、0歳児クラス、1,2歳児クラス、3歳児クラス、4,5歳児クラスと4種類用意し、スプーンも3段階用意して、安全性や発達段階に配慮しています。 ・栄養士は、給食時間に各クラスを回って子どもたちの様子や摂食状況を見て好き嫌いを把握し、給食日誌の残食記録や献立会議でクラス担任から報告された子どもの嗜好などの情報を参考に献立を作成し、調理法を工夫するなどしています。給食職員は給食週案や月の計画を立て、年度末には「給食室総括」で振り返りをまとめ、次年度へつなげるよう努めています。 ・降園時にその日の子どもの様子を伝えるほか、連絡帳を用いて保護者と日常的に情報交換をしています。個人面談は、保護者の要望に応じて随時受け付けています。クラス全体の様子や保育の目的、子どもたちの日常の様子などを伝える保護者懇談会を年2回実施しています。
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもがスムーズに園生活を始められるよう慣らし保育を実施しています。慣らし保育の期間は、入園前面接で保護者と話し合い、子どもや保護者の状況に合わせ、柔軟に対応しています。0,1歳児の新入園児に対しては、主に担当する保育士を決めています。子どもが心理的拠り所とするものを持ち込むことができます。 ・子どもの発達や状況に応じて、指導計画の作成、評価、見直しを行っています。年間指導計画は年度末の職員会議で、月案、週案はクラスで話し合ってたたき台を作り、週案は打ち合わせ会議で、月案は毎月の職員会議で話し合い作成しています。保護者からの感想や意見を受け止め、計画の作成に反映しています。 ・子どもや家庭の個別の状況と家庭の方針、要望を、毎年保護者に児童票に記載してもらっています。子どもの成長発達の様子は個別経過記録に記載しています。個別指導計画と個別経過記録は同じ用紙になっていて、目標の達成状況を常に確認できるようになっています。子どもの記録は会議室の鍵のかかる棚に置かれていて、必要な職員が確認することが出来ます。 ・特に配慮を要する子どもを積極的に受け入れています。 ・保護者に子どものかかりつけ医が記載した「保育所におけるアレルギー疾患生活管理指導表」を提出してもらい、それに基づき適切な対応をしています。子どものアレルギーに関する情報は、職員会議等で職員間で共有しています。食物アレルギーのある子どもに対しては、保護者に毎月献立表を確認してもらい、除去食を提供しています。除去食を提供する場合には、専用の食器、トレーを用い、今日の除去食のメニューを書いた紙を置き、保育士間で声に出して確認し、誤食を防いでいます。 ・苦情対応規程があり、それに基づいて文書「ご意見・ご要望の解決の仕組みについて」を作成して掲示し、保護者に周知しています。苦情対応規程には第三者委員を交えて対応する仕組みがあります。園独自で解決困難な場合には、戸塚区こども家庭支援課と連携する体制が出来ています。
<p>4.地域との交流・連</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・バザーなどの園の行事の際に園児の手作りの招待状を作成し、子どもたちが招待

携	<p>状を持って近隣の地域住民に手渡しで配布しています。地域の小学校と幼保小交流事業を行ない、近隣中学校の職業体験を受け入れるなど学校教育との連携を図っています。地域への備品貸出しとして、地域の団体の運動会に玉入れや椅子の貸し出しを行なっています。園は、町内会に参加し、地域の商店街と協力して戸塚祭りの会議に出席し、戸塚祭りでは保育園ブースを持って参加しています。また、子どもたちは八坂神社の境内の掃除をするなどして近隣との友好的な関係を築くための取り組みを行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用希望者の問い合わせに対して、主に園長が対応しており、見学ができること、見学会を開催していることを電話で案内しています。見学会に参加できない方は、希望に沿って柔軟に個別対応しています
5.運営上の透明性の確保と継続性	<ul style="list-style-type: none"> ・保育理念を玄関や職員休憩室に掲示するとともに、新年度の職員会議で非常勤職員を含む全職員に周知しています。課題について話し合いをする際には、常に保育理念に沿っているかを確認し、職員が意識して取り組めるようにしています。園長、主任は保育の様子を見て回るとともに日誌や指導計画をチェックし、職員が理解できているか確認しています。 ・重要な意思決定に当たっては、クラス懇談会や保護者会、運営委員会で保護者と意見交換しています。職員に対しては、職員会議で説明し意見交換しています。事例としては、幼児の複写式連絡帳から連絡ノートへの変更の際には、職員と保護者に園の考え方を説明して意見交換したなどがあります。 ・園長は、横浜市園長会、戸塚区公立園長会、幼保小連携会議、横浜市社会福祉協議会保育福祉部会などの各種会議や研修に出席し、事業運営に影響のある情報を収集、分析しています。重要な情報は、運営法人の園長・主任会議で話し合い重点改善課題として設定し、職員会議で報告し園として取り組んでいます。 ・中長期計画「戸塚みどり保育園の中長期計画と目標」があり、それに基づき単年度の事業計画を作成しています。 ・運営法人の園長主任会議で次世代の組織運営に備えて常に検討しています。理事会で次世代の幹部職員を計画的に育成しています。
6.職員の資質向上の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・園長は保育所運営に十分な人材構成であるかをチェックし、必要な人材の補充を行っています。長く働き続けることを大事にし、働きやすい職場づくりを目指しています。幅広い年齢層の職員構成となっています。 ・年度末に保育士の自己評価、クラス評価、行事の総括などを行い、それを基に職員会議で話し合い、園としての自己評価をまとめています。自己評価の結果から園としての課題を明らかにし、次年度の事業計画に反映し、改善に向けて取り組んでいます。園の自己評価は理念や方針に沿っています。保育所の自己評価を保護者会総会で配付し説明するとともに、園だよりも掲載しています。「資質向上のための研修計画」に経験や能力、習熟度に応じた役割や期待水準が明記されています。係や担当に可能な限り権限を委譲し、組織図で責任を明確化しています。 ・園長は、若手職員、常勤職員、パート職員などと様々な組み合わせで話し合いの場を持ち、職員の意見を吸い上げるよう努めています。職員のモチベーションが高まるよう、就業規則の見直しや処遇改善手当の配分等について職員会議で職員の意見の収集をし反映しています。また、年2回の園長面談でも職員の意見を聞いています。