

別紙

第三者評価結果報告書（総括）

報告日 平成 19 年 1 月 11 日

評価機関名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会 横浜生活あんしんセンター		
評価実施年月	2006 年 7 月～2007 年 1 月	公表年月	2007 年 1 月
対象サービス	保育園	対象事業所	岸根保育園

〔施設の特徴〕

「岸根保育園」は港北区の南端、神奈川区との境に位置し、市営地下鉄「岸根公園駅」から岸根公園内を 10 分ほど歩いた住宅街にあります。周辺には古くから栄えた庶民の街らしい風情を感じさせる六角橋商店街や神奈川大学などがあり、広々した芝生の広場や明るい樹林のある岸根公園とは地続きになっています。園舎からは岸根公園の四季折々の樹木を眺めることができ、自然環境に恵まれた立地です。岸根公園への散歩や遠足のほか、活発な園庭遊び、「畑年間計画」に基づき様々な野菜作りが行われる栽培活動など広い園庭や畑、隣接する岸根公園などをフルに活かした保育が行われています。

園では、子どもの発意や選択を優先する保育を大切に、「子どもの人権に配慮すること」や「子どもの立場にたって保育し、子どもの要求を大切にすること」などを園目標や保育姿勢に掲げ実践されています。

横浜市が公立保育園の民間移管を行った初年度（2004 年 4 月）の 4 園中の 1 園であり、横浜市立岸根保育園が社会福祉法人「山百合会」に経営移管された定員 100 名の中規模園です。土曜日でも朝 7 時から夜 21 時まで延長保育を行うなど、子育てニーズに応えたサービスの充実に努めています。

法人系列保育園 6 園で給食部会や看護部会、それぞれの保育士からなる 0 歳児部会、1 歳児部会、2 歳児部会、幼児部会などの部会組織を作り、法人内 0JT（園内研修）を研修体系の中心に置き人材育成に努めています。さらに、法人としてのホームページの開設や共通給食献立の作成など、スケールメリットを活かした運営を図っています。

〔特に優れていると思われる点〕

一人ひとりの子どもの気持ちを大切に保育の実践

園の保育姿勢に「子どもの人権に配慮すること」や「一人ひとりの発達段階を大切にする」、「子どもの立場にたって保育し、子どもの要求を大切にすること」などを掲げ、職員会議やクラス会議、各年齢毎の部会などを通して保育姿勢の確認や保育士が専門性を高めるための研修を行っています。また、主任をフリー（横断的な指導）にし、各クラスを巡回するなど職員が精神的に良好な状態で取り組めるように配慮し、「各々の保育士が声を出し合う」などの業務改善に取り組み、子ども一人ひとりを尊重した保育を実践するための支援体制作りにも努めています。

例えば、イモの蔓を利用したリースの制作では、自由時間の中で子どもがやる気になった時に保育士の援助を得て取り組めるように設定されており、子どもが一区切りして終了する時には「じゃあ、またやりたくなったら、言ってね。」と声をかけるなど、子どもが自分の意向を伝えやすい声かけを行っています。子ども達は自然な形で「作品を飾って欲しい。」「見て欲しい。」「やりたい。」など自分の意思や要求をその都度保育士に伝えています。

また、ブロック（玩具）が崩れた音に驚いて固まってしまった子どもに駆け寄り「大きい音だったね。あ～怖かったね。」と子どもを抱きしめたり、嬉しそうに家庭での出来事を報告する子どもに「とっても楽しかったんだね。」と相づちを打つなど、子どもに共感する言葉かけを行っています。友だちとのトラブルで泣いて話せない子どもは抱き上げ、気持ちの安定を図ったうえで、その子の言い分を代弁するなど、子ども一人ひとりの気持ちに寄り添った保育を行っています。

さらに保育士は子どもが話しかけた時にはいつでも手を止め、話を聴く態勢があり、なかなか靴が履けない子どもにも必要以上には手を貸さず、自分でできるまで側で見守ったり、排泄は自分でできるけれどもトイレに一人で行くのが不安な子どもに対しては、トイレが見える廊下まで出て見守り、慌てなくてもすむように途中でも「見てるよ」と声をかけるなど、子どもの立場にたった自立への手助けが行われています。

家族アンケートでも「友だちとの関わりや保育士との関係」や「あなたのお子さんが大切にされているか」などの項目で「満足」「どちらかといえば満足」を合わせたプラスの回答が90%を超え、高い満足度となって表れています。

「畑活動」を活用した多様な保育の取り組み

園では広い畑を活かした栽培活動に力を入れています。「畑年間指導計画」を作成し、トマト、キュウリ、ナス、ピーマン、ゴーヤ、ピーナッツ、枝豆、すいか、さつまいもなど様々な野菜を育てています。また、プランターでも二十日大根やオクラ、ひまわりなどを栽培し、土作りから草取り、種まき、苗植え、水やり、収穫まで一連の活動を行っています。

これらの活動では、例えば、生ゴミ処理機を活用した肥料作りや枯葉を集めて埋め、土作りを行うことで、生命のサイクルを学んだり、育てる過程で「中にはうまく育たないものもある」ということを知る貴重な体験の場になっています。また、自分の手で愛情をもって育て、成長を楽しみ、自分で収穫し、食べてみることで野菜そのものの味を体感する活動を行っています。さらに、約束事を守ることや友だちと協力し合う事も学んでいます。

また、畑活動から広がる様々な取り組みを日々の保育の中につなげています。例えば、収穫した野菜を使ったカレー作りなどの調理では食育計画とも連動させ、異年齢交流の場になるとともに、親子で参加し楽しめる計画にもなっています。また、作物の写生をしたり、イモの蔓を使ってリース作りをするなど、制作活動にもつなげています。さらに、近隣住民に収穫したイモを配り、地域交流を行う

ほか、焼き芋大会などの行事も実施しています。

これらの畑活動は在園児のみならず園庭開放時にも行われ、地域の子ども達が土と触れ合う貴重な交流・体験の場となっており、地域子育て支援の一助にもなっています。

様々なニーズを探り、サービスの充実を図るための取り組み

園は横浜市が公立保育園の民間移管を行った初年度 4 園の中の 1 園であり、民営化に伴った様々な条件の中で、子育てニーズに応えたサービスの充実に努めています。移管後の新たなサービスとして産休明け保育、完全給食（主食の提供）、園庭開放などの実施のほか、平成 18 年度からは園児の兄弟姉妹のみに行っていた一時保育を育児相談の声なども反映して徐々に園庭開放利用者にも拡大しています。また、朝 7 時から夜 21 時までの延長保育を土曜日にも実施し、夕食の提供も行うなど子育て家族のニーズに応えています。

さらに、園舎の老朽化など（1977 年に公立保育園として開園され、築 30 年経過）を補い、移管後の短い期間に、テラスに沐浴もできる温水シャワーを設置するなど新たな整備を行い、ハード面でも充実を図っています。また、ボイラー室や畑への出入口への鍵の取り付け、家具の転倒防止器具や防犯ベルの設置など、安全対策も心がけ、例えば、子どもにトゲが刺さったことから、椅子を更新するなど、気づいたことはすぐ実践するよう努めています。

平成 18 年度には障害者雇用のための一歩として、横浜市高等養護学校から知的障害者の実習生を受け入れています。園ではこれらの取り組みから、在園している障害児の保護者に将来の希望をもってもらうなど、障害児保育の充実にもつなげています。また、地域のニーズに合わせて年齢毎の募集園児の変更を検討するなど、園として常に新しい取り組みを推進しています。

[特に工夫や改善などを期待したい点]

さらなる活用を念頭においたマニュアル等の整備や管理の充実を

「感染症マニュアル」をはじめ掃除や消毒などについて記載された「衛生・健康マニュアル」等が策定され、ルールや留意点については、日常業務の中で徹底されていますが、マニュアルの内容については、職員参加での定期的な見直しまでには至っていないことが惜しまれます。今後は改訂時期を定期化（ルール化）することにより、職員の意識もより明確になり、また、その都度マニュアルに沿った保育が行われているかをチェックすることで、サービスの検証にもつながるものと考えます。見直し時に最新の技術や今までに培ってきた経験、技術、ノウハウの蓄積を図ることで、保育サービスの一層の充実につながると思われます。改訂版毎にファイリングするなどの工夫も効果的でしょう。

マニュアル類も含めた文書類は一括して事務所に保管されており、全職員が必要に応じて閲覧できる柔軟な対応がなされていますが、今後は重要度や活用頻度に応じて分類し、保管場所を分けるなどの工夫をされてはいかがでしょうか。文書類の種類によって保管場所、施錠状況等を見直し周知徹底する

ことで、さらに情報管理の精度が高められることを期待します。

保護者へのきめ細やかな情報提供で、よりスムーズな苦情対応を

家族アンケートでは、より苦情を訴えやすい雰囲気作りを期待する声もあがっています。現在、苦情解決窓口については年度当初に文書で第三者委員の氏名を保護者に公開していますが、さらに第三者委員の連絡先（電話番号、メールアドレス等）なども伝えることで、保護者が直接第三者委員に苦情や要望を申し立てられやすくなるものと考えます。

園に寄せられた苦情、要望は一括してファイリングされていますが、それらをデータとして分析したり、対応経過を記録としてまとめるまでには至っていないことが惜しまれます。苦情対応について定期的に職員で検討する場などを設けることも、今後の様々なサービス改善の糸口となるのではないのでしょうか。過去の経験を園（法人）の財産とするためにも、トラブルや要望への対応を一層充実されることを期待します。

より職員一人ひとりに即した人材育成のしくみづくりを

法人として職員の経験年数毎に役割期待水準を定めた「（社福）山百合会職能資格等級制度表」が策定され、年に一度園長が職員と個別面接し、意見や要望等を把握しています。今後は、現在行われている職員面接を生かし、個々の目標設定や効果測定を次年度に反映させる仕組み作りをさらに進められてはいかがでしょうか。仕組みを有機的に連動させ、職員一人ひとりにきめ細かく対応する人材育成が進展することを期待します。

職員研修は法人全体の人材育成計画に沿って行われていますが、園長と職員の個別面接から到達度を確認し、園独自の取り組みをさらに積極的に展開されてはいかがでしょうか。園として必要な人材をより現場に即した形で育成する効果が得られるものと考えます。

横浜市総合リハビリテーションセンターなどの専門機関や大学教授等学識経験者など、外部の専門家との意見交換も積極的に行われています。そうした取り組みに加えて、外部講師を招いた保育士のスーパービジョンなどの検討も期待します。今後、保育現場へ可能な範囲で権限を委譲し、主任クラスの職員にスーパーバイザー的な役割を担ってもらうことで、より組織力の高い保育が展開できるものと思われまます。

評価領域ごとの特記事項

1	人権への配慮	「自分と仲間を大切に子ども」を育てることを園目標に、「子どもの人権に配慮」「一人ひとりの発達段階を大切にする」「子どもの立場にたって保育し、子どもの要求を大切にする」ことを保育姿勢に掲げており、子ども本人を尊重したものとなっている。
---	--------	--

		<p>日常の保育の中で子どもの発意や選択を優先する対応が徹底されている。また職員会議でも子どもの目線に立った保育となっているかを随時チェックしている。</p> <p>子どもの尊厳を守ることを大切にしており、各部会などを通し保育士が専門性を持つための研修を行っている。日常の保育の中で園長や主任が気になることを注意するほか、職員同士でも相互に注意し合える雰囲気がある。また、保育士が相互にフォローしあう仕組みがある。</p> <p>障害については、違いを意識し始める年齢の子どもには保育士がわかりやすく説明したり、障害について子ども向けに解説した絵本などを保育室に常置するなど、理解を図っている。</p> <p>ブロック（玩具）が崩れた時の音に驚いて固まってしまった子どもに保育士が駆け寄り「大きい音だったね。あ～こわかったね！」と子どもを抱きしめたり、うれしそうに家庭での出来事を報告をする子どもに「とっても楽しかったんだね。」と相づちを打つなど、子どもの気持ちに寄り添った保育を行っている。</p> <p>園全体が排泄に対して、明るくオープンな雰囲気があり、おもしろしを失敗と捉えることはないが、恥ずかしいと思う子どもに対しては、人目につかないように職員休憩室やうさぎの部屋と呼ばれる畳敷きの多目的ルームで着替えを行うなどの配慮をしている。</p> <p>虐待の予防のために、子どもの様子の変化に気をつけるとともに、送り迎えの際、保護者に必ず声をかけるようにしている。子どもの様子や保護者の状況によっては、保護者に積極的に話をし、状況把握やアドバイスを行っている。</p>
2	<p>利用者の意思・可能性を尊重した自立生活支援</p>	<p>幼児会議、乳児会議、さらに職員会議前に実施されるクラス会議等で各クラスの子どもの意欲、保育の課題等を確認し、それを元に、子どもの自主性を尊重するための指導計画の改訂が重ねられている。</p> <p>0～2歳までのすべての子どもに個別指導計画があり、配慮が必要な幼児にも個別指導計画を作成している。内容は子どもの状況にあわせて随時検討・改訂し、柔軟な体制をとっている。</p> <p>障害児に対しては個別指導計画を作成し、経過記録とあわせて個人ファイルにしてまとめている。また、年1回程度横浜市総合リハビリテーションセンター（療育センター）、保育園、区福祉保健センターの保健師、担当係長によるカンファレンスが行われている。</p> <p>広い畑を活用した栽培活動に力を入れており、畑指導計画が作</p>

		<p>成され、土作りから種まき、苗植え、収穫など一連の畑活動を行うほか、調理、制作活動、また収穫したさつまいも等の近所へのお裾分けを通して地域交流を図るなど、日常活動につなげている。子ども達は共同作業を通して友達との関わりを学んだり、「中にはうまく育たない物もある」という事を知る貴重な体験の場となっている。</p> <p>食育計画に基づき調理実習や配膳の機会を作るなど、子どもの食に対する興味・関心を大切にしている。給食は年長クラスでは自分の食べられる量を加減して自分で盛りつけ、盛りつけたものはできるだけ残さず食べるように指導している。おひつに入れたご飯やおかずがテーブル毎に置かれ、おかわりも自由にできるようになっている。</p> <p>離乳食は発達段階にあわせてきめ細かく対応しており、飲む生活から食べる生活への移行をスムーズにするため、あまり空腹で離乳食を始めないなど配慮を行っており、食べさせる際は、せかしたり、急がせたりすることなく子どものペースを尊重している。</p> <p>トイレトレーニングは、保護者とも連携をとりながら、1歳半からはじめ、2歳からは個別の月間計画表に即して対応している。おまるやトイレに誘う、おしりを拭くところのみは手伝うなど保育士が子どもの発達状況に合わせて援助を行っている。また、排泄は自分でできるが、トイレに一人で行くことが不安な子どもに対しては「先生、ここで見ているから」と言ってトイレが見える廊下まで出て見守り、子どもが慌てなくてすむように、途中でも「ここにいるよ」と声をかけるなど配慮している。</p>
3	サービスマネジメントシステムの確立	<p>平成14年2月から苦情・要望解決の仕組みを作り、内容を文書化している。苦情受付担当者(主任)、苦情解決責任者(園長)、園内での対応、第三者委員(元保育園園長・法人監事)との連携を明記し、保護者にも配布している。</p> <p>日頃の感染症予防策や子どもの嘔吐物・排泄物の処理などが記載されたマニュアルが作成されている。また、学校伝染病と出席停止期間について記載され、届出書とセットになった「登園許可証明書」を4月や改訂時に保護者に配布している。</p> <p>「保育の安全対策・事故対策マニュアル」が策定され、安全点検のポイントや園内外での事故発生時の対応などが記載されている。安全点検表を活用し、床や遊具、園庭などのチェックを行い、鍵の修繕や園庭の石拾い、サッシのすき間を安全なゴム状の器具で埋めるなど、対策が図られている。</p>

		<p>緊急時の連絡体制、職務分担などが図式化された事故発生時の対応フロー図や大地震の発生対応のフロー図が事務所や各保育室に掲示され、職員に周知されている。</p> <p>「情報公開について」の文書が策定され、その中で対象とする個人情報や目的外の利用、提供の制限等個人情報取扱についてのガイドラインが定められ、職員は個人情報について具体例をあげて検討を行い、認識を高めている。</p> <p>職員就業規則の中に懲戒についての項目が設けられている。また、服務心得として「機密事項をもらさない」「人格の陶冶に努力する」などが明文化されている。</p> <p>法人のスケールメリットを活かし、法人系列の6園で法人内研修や情報交換、課題についての話し合い等を行う各種の部会(看護師からなる看護部会、栄養士などからなる給食部会、それぞれの保育士からなる0歳児部会、1歳児部会、2歳児部会、幼児部会、障害児部会、新人部会、主任部会など)が設置されている。</p> <p>クラス会議では必ず職員一人ひとりが業務状況や体調などを発言する場を設けており、抱えている課題や状態が把握できる仕組みになっている。</p>
4	地域との交流・連携	<p>園の畑で収穫したさつまいも等の近所へのお裾分けを通して、地域交流を図っている。近隣住民への運動会プログラム配布なども行っている。</p> <p>子ども達が隣接する岸根公園の花壇にチューリップの球根を植えつけるお手伝いを行っている。</p> <p>地区地域福祉保健計画策定に保育所として参画し、地域の福祉活動を推進するとともに、地域の子育てニーズの把握に努めている。</p> <p>夏祭り、七夕等の行事や畑仕事、プール参加、「焼き芋を焼く会」等、多様な催しも含め、週に一度、園庭開放を行っている。あわせて地域の育児相談も実施している。</p> <p>近隣の家庭保育福祉員(横浜市長が認定。就労や病気などで昼間保育できない保護者に代わって自宅などで家庭的な保育を行う人。)に園体験をしてもらい、情報交換を行っている。</p> <p>他保育園、地域ケアプラザとの人的交流もあり、必要に応じて他機関と連携をとれる体制がある。</p> <p>地域中学校や短期大学等から職業体験や実習生の受け入れを行っている。また、平成18年度は、横浜市高等養護学校から知的障害者の実習生の受け入れも行っている。</p>

<p>5</p> <p>運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>横浜市や港北区ホームページでの情報提供のほか、平成 18 年 8 月から法人独自のホームページも立ち上げ、理念や方針、園での 1 日や年間行事などの情報を公開している。また、地域ケーブルテレビの取材に応じ、放映番組の録画ビデオを保護者や園庭開放参加者に貸し出している。</p> <p>園の問い合わせに際しては園長が窓口となり、在園児の保護者に配布している「ほいくえんのしおり」に基づいて、基本方針やサービス内容を希望者に情報提供している。見学は随時受け入れており、土曜日、夜間など見学希望者の都合にできるだけ対応していること、その際子どもの同伴も可能である旨を伝えている。</p> <p>ボランティア期間終了後に参加者と職員で振り返りを必ず行い、園についての提案等があれば職員会議などで議論し、運営にフィードバックするよう心がけている。</p> <p>一時保育の実施や年齢別の募集園児数の変更等、園運営に関わる重要な意思決定にあたって、保護者会で話し合い、保護者にアンケートをとるなど、継続的に意見交換を行っている。</p> <p>理事長や園長は区社会福祉協議会や横浜市私立保育園長会、区の虐待防止委員会等、様々な団体の役員になっており、最新の横浜市や区の動向など事業運営に影響のある情報を収集している。</p> <p>集められた情報を分析し、経営者会議や園長会で検討された重要改善課題は、記録係によって文書化され職員に配布されている。</p> <p>法人全体の方向性をまとめる経営者会議で具体的な検討を行い、目標別に中長期計画を策定している。</p> <p>横浜市の公立保育園民営化実施の初年度 4 園のうちの 1 園であり、民営化後も一時保育の実施、年齢別の募集園児数の変更等の検討など、常に運営やサービスプロセスの新たなしくみを検討している。また、平成 18 年度は障害者自立支援法などの施策を反映して障害者雇用のための第一歩として知的障害者の実習生の受け入れを行っている。</p> <p>法人では 5 年前に外部の専門家として金融機関(横浜信用金庫)関係者が入った際に、様々な気づきがあり、外部の目の必要性を認識している。現在は社会保険労務士などの専門家からアドバイスをもらっている。また、園独自としては、民間移管した園ということもあり、三者協議(横浜市、保護者、園の 3 者による協議。)などで保護者をはじめ横浜市の意見を取り入れた運営を行っている。</p>
--------------------------------	---

6	職員の資質向上の促進	<p>保育士の経験年数毎に、期待する役割を明記した人材育成計画が法人全体で策定されている。この計画に基づいて研修が実施され、保育士の資質向上が図られている。</p> <p>研修参加者の研修レポートは全職員が閲覧できる。また、職員会議で研修での気づき、今後の保育に生かしたいポイントが報告され、情報の共有化が図られている。</p> <p>法人系列の6園で各種の部会が設置され、法人内研修や年度末には合同報告研修会等も行い成果と、次年度への反省点を確認、見直しが行われている。研修内容は1冊にまとめられ、職員に配布されている。</p> <p>非常勤職員の研修参加は、シフトを調整して勤務時間内の参加を可能にしたり、有給休暇の扱いとするなど常勤職員同様の資質向上の取り組みが行われている。</p> <p>平成18年度に、法人として職能・資格制度の枠組みを定めた「山百合会職能資格等級制度表」を作成している。</p> <p>乳児・幼児会議、リーダー会議、職員会議を通じて保育の反省点が上げられ、個々の職員が自己評価と課題整理を行っている。また、職員会議では必ず職員一人ひとりが業務状況や体調などを発言する場を設けており、抱えている課題や状態の共有化を図っている。主任は園長とともに業務報告書に目を通し状況把握を行い、さらに各クラスを回り、その場に合わせた助言や指導も行っている。</p> <p>横浜市総合リハビリテーションセンター（療育センター）のほか、学識経験者（大学教授）による園訪問で情報交換できるなど、外部評価、指導を受けられる機会を設けている。法人系列の保育園で職員交換を行い、他園の保育をチェックしあう仕組みもある。</p>
---	------------	--