

第三者評価結果報告書

| 総括 | |
|-----------|---------------------------------|
| 対象事業所名 | 聖母の園保育園（3回目受審） |
| 経営主体(法人等) | 社会福祉法人 聖母会 |
| 対象サービス | 児童分野 保育所 |
| 事業所住所等 | 〒245-0063 神奈川県横浜市戸塚区原宿4-35-4 |
| 設立年月日 | 1968(昭和43)年4月1日 |
| 評価実施期間 | 平成 30年 5月 ~ 30年 10月 |
| 公表年月 | 平成30年11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）

【施設の概要】

聖母の園保育園は、JR戸塚駅から20分ほどバスに乗り、バス停「聖母の園前」から3分ほど歩いた、「聖母の園」の敷地内にあります。季節の樹木や広い芝生の広場がある「聖母の園」の広大な敷地には、教会や老人ホーム、クリニックなどがあります。

聖母の園保育園は、昭和43年（1968年）4月に、社会福祉法人聖母会によって、開設されました。運営法人は、全国で医療施設、社会的養護施設、高齢者施設、保育園等を運営しています。

平成22年（2010年）4月に改築された園舎は、鉄筋コンクリート造り2階建てで、明るく開放的で、1階と2階には広いホールがあります。遊具が設置された乳児園庭、幼児園庭と繋がったりして遊べる人工芝の園庭のほか、思いっきり走り回ることができる広い園庭があります。2階のベランダでは、子どもたちがプール遊びを楽しんでいます。

定員は100人（1歳児～5歳児）、開園時間は、平日（月曜日～金曜日）7時30分～19時、土曜日は7時30分～18時30分です。

基本方針は、「キリスト教精神を基盤とした人間観の中で、愛をもって子どもの心身を育む」「特に援助が必要な家庭の子どもとその家族を支え、心のケアに努める」、保育目標は、「モンテッソーリ教育法による十分に配慮した環境の中で、子どもたちが自由に選択し活動することを助け、自立を促す」「異年齢混合保育の中で、子どもたちが人とかかわりと社会規範を学び、特に弱い立場にある人を大切にする心を育てる」「未就園児をもつ家庭に、講演会や行事参加、育児相談、園庭開放を呼びかけ、子育て支援活動を通じて地域社会に貢献する」です。

1. 高く評価できる点

● 主体的に活動できるよう整えられた環境の中、子どもたちは自発性を身に付け、成長しています

園はモンテッソーリ教育法に基づいた保育を実践していて、保育室は子ども自身が自分で活動を選んで主体的に活動できるよう環境構成されています。

支度や着替え、排泄、食事などの生活面では、生活の動線に合わせて、子どもの大きさに合わせた道具ややり方を書いた掲示などがきめ細やかに配置されていて、子どもが自分のペースにあわせて取り組めるようになっています。乳児の時から、保育士に見守られて子どもたちは少しずつ自分でできることを増やしていき、幼児になると保育士の声かけがなくとも、自分で考え行動できるように育っています。観察時にも、幼児の当番の子どもたちが、時間になると自分たちで声を掛け合って遊びをやめて保育室に行き、机の並べ替え、テーブル拭き、配膳の準備などを相談しながら取り組んでいる姿をみることができました。

保育室には、日常生活の練習となるモンテッソーリの教具や絵本、おもちゃなどが分かりやすく、取り出しやすく並べられていて、子どもたちは、自分の好きな教具やおもちゃを選び、それぞれのペースで時

間をかけて集中して取り組んでいます。友だちに教えてもらったり、友だちのやる姿を見て真似をしたりと、活動の中で友だちとの関わりも楽しんでいきます。保育士は、子どもの様子を見守り、教具の使い方などが分からない時にはやり方のヒントを出したり、教えたりしています。何をして良いか自分で選ぶのが難しい子どもには、会話の中から子どもの興味や関心を引き出し、それに合わせた教具と一緒に見るなどし、子どもが自分からやりたいと思えるように支援しています。このような活動を通して、子どもたちは自分の考えを言葉や行動で表すことができるように育てていて、幼児になると自分たちで話し合っただけでトラブルを解決することもできます。

また、自然に恵まれた環境を活かし、子どもたちは、晴れていれば毎日、朝や夕方に園庭で思いっきり身体を動かしています。友だちとおにごっこをして走り回ったり、鉄棒に挑戦したり、ごっこ遊びに興じたりと、のびのびと身体を動かして遊びます。園庭にある柿の実や葉を拾い、虫を探して、自然との関わりも楽しみます。1・2歳児、3・4・5歳児混合のクラス編成になっていることもあり、異年齢での関わりも多く、幼児が乳児の車を押したり、手を引いたり、乳児が幼児の真似をして鉄棒にぶら下がったりする姿もあります。

子どもたちは、自分のペースで生活や活動をしていく中で、主体性を身に付けて、成長しています。

● 保育士が子どもの人格尊重を徹底することで、子どもたちにも人を思いやる気持ちが育っています

保育士は、モンテッソーリ教育理念を保育の根幹とし、子どもが自分の気持ちを自由に表現し、自らが選択した遊びに集中できるように、子どもの傍らで、根気よく待ち、見守る保育を実践しています。保育士は、子ども一人ひとりに寄り添い、子どもの声や訴えに丁寧に応じています。すぐに答えることができず、子どもを待たせる時には、なぜ待たせるかを説明し、必ず後でフォローしています。また、やりたくないという子どもの訴えには、やりたくない子どもの気持ちを受け止めた上で、なぜやりたくないかを一緒に考えたり、他のやり方を提案したりしながら、子どもが納得して自分から好きなことに取り組めるようになるまで寄り添います。デイリープログラムは、自由活動を中心にゆったりと組まれていますが、次の活動に移る時にも、保育士は急かすことなく、子どもが納得して次の活動に移ることができるまで、見守っています。このような、保育士の働きかけの結果、園にはゆったりとした落ち着いた時間が流れていて、子どもたちは穏やかに過ごしています。

また、保育士が一人ずつの子どもを「一人の人」として認め尊重する姿は、子どもたちにも確実に伝わっていて、子どもたちはお互いの違いを個性として受け止め、助け合っています。観察時にも、子どもたちが、手先がうまく使えず支度ができない子どもにさりげなく手助けしたり、自分の活動に手を出した子どもに優しく他の活動を勧めたりする姿を見ることができ、人を優しく思いやる気持ちが育っていることが伝わりました。

● 職員は、自己研鑽に努め、目指す保育の実践に向けて常にコミュニケーションを取っています

職員は、入職の時には、モンテッソーリ教育法を知っていた人やよく知らなかった人など様々ですが、講師を招いて園内研修をしたり、外部の学校に通ったりして研鑽を積んでいます。正規職員には、モンテッソーリ教育資格の基礎コース、リーダークラスの職員には専門コースの修了を促し、学費の補助など通学に向けた支援をしています。他にも、横浜市や戸塚区、横浜市社会福祉協議会、戸塚地域療育センターなどの外部研修や運営法人の研修にも職員は積極的に参加しています。研修の成果は、研修報告書にまとめて回覧し、職員間で共有しています。また、子どもと落ち着いて向き合えるよう、それぞれの机がある職員室を整備して事務時間を確保し、子どもとの時間に事務を持ち込むことがない職場環境作りをしています。

毎月の乳児・幼児ミーティングでは、クラスの子どもの様子について話し合いを重ね、振り返りを行っています。毎月記載する月間反省には、指導計画の項目ごとに、一人ひとりの子どもの反応や保育士の気づきが細やかに記載されています。職員は、会議だけでなく、日々子どもの小さな変化についても話し合いを重ねてコミュニケーションを密に取り、方向性を常に確認して一人ひとりの子どもの様子を共有し、目指す保育の実践を目指しています。

● 地域の施設として子育て支援に力を入れています

園は、保育目標に子育て支援による地域貢献を掲げ、地域の子育て支援に積極的に取り組んでいます。園の子育て支援としては、年12回の園庭開放、年3回の交流保育、講演会を実施しています。中でも

園庭開放は人気で、毎回 20 組～30 組程度の親子の参加があり、地域の施設としての役割を果たしています。園庭開放時には、積極的に声をかけ、子育てに関する相談にも関わっています。

2. 工夫・改善が望まれる点

● 今年度から導入したキャリアパスに基づく人材育成制度を文書化し、職員に提示することが期待されます

園は、今年度からキャリアパスを導入し、主任・副主任（乳児リーダー、幼児リーダー）を設置しました。導入にあたり、処遇改善や業務内容などについて、職員に口頭での説明はしていますが、昇進や昇格に関する人事基準を明文化したり、キャリアパスと連動した職務に関する成果や貢献度による評価基準を職員に明示するまでには至ってなく、職員への新しい人事育成制度の浸透もこれからの課題となっています。職員がそれぞれのライフワークバランスに基づいて将来像を描き、モチベーションを持って仕事に取り組めるよう、今後は人材育成制度を明文化し、職員に提示することが期待されます。

● 子どもの日常の様子を、よりきめ細かく保護者に伝える工夫が期待されます

園は、保護者懇談会で日常の保育の様子を保護者に伝えるとともに、保育参観・保育参加で保護者が保育の様子を見る機会も設けています。

ただし、毎月、園便りを発行し、行事など必要な情報を提供しているものの、クラスのその日の様子を伝える取り組みはなく、クラスの日々の姿を伝える機会は少なくなっています。今回の保護者アンケートでも、全体的な満足度は高い中で日々の連絡体制についての満足度が比較的低く、「その日の子どもの様子をもっと知りたい」という声も複数あります。保護者との連携を深めるためにも、子どもの日常の様子をきめ細かく伝えるための工夫が期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

- 子どもの自立心・独立心を育む保育を実践するモンテッソーリ教育の根幹が、保育士の子どもへの関わり方となります。この教育理念を学んだ園の保育士は、子どもが自分の気持ちを自由に表現し、自ら選択した遊びに集中できるように、子どもの傍らで、根気よく待ち、見守る保育に徹底しています。この環境を得た子どもたちは、保育士を信頼し、のびやかで落ち着いた表情を持っています。
- 1階ホールのある小さなベンチのある絵本コーナーや階段下のままごとコーナー、2階ステージの仕切り部分など、保育士の目が届きながら子どもが安心して過ごせる場所作りをしています。子どもが一人で過ごしたい時や、保育士が子どもと一対一で静かに向き合いたい時などにも利用しています。幼児クラスのトイレには、子どもが隠れる程度の低い扉をつけて、子どものプライバシーに配慮しています。
- 子どもたちのグループ作りや役割決めなどについては、性別などで決めることはなく、子ども同士で決めています。異年齢の混合クラスであり、子どもたちには5歳・4歳・3歳の各年齢が1つのグループに入るようにとだけ伝え、自分より年下の友だちを手助けできるグループ作りができるように見守っています。

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

- 運営法人の敷地内に畑があり、トマト・キュウリ・ピーマン・茄子・枝豆・ジャガイモ・サツマイモなど季節の野菜を栽培しています。子どもたちは生育具合の観察・水やり・収穫を楽しみ、採れた野菜を給食で食べるまでの過程を学んでいます。また、玄関ホールや各クラスでは水槽や飼育箱で、金魚や昆虫を飼育しています。広い敷地内には、大小数か所の園庭があり、日々屋外活動を積極的に取り入れています。
- 給食は配膳台に料理を揃え、他の人のことも考えながら各自で自分の食べられる量を盛り付ける、セルフサービスの形態です。（乳児のクラスにおいては、保育士が子どもの発達に応じてそれぞれの量を調整しています）子どもたちは、配膳台から自分の席まで注意深くトレイを運ぶことや、食後の片付けとして、食器の返却・各自の席の床を小さなほうきとちり取りで掃除すること・自分のテーブル

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>を拭くことなどを年齢に応じたやり方でおこなえるように成長していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 七草がゆ・ひな祭り・子どもの日・七夕・クリスマスなどの行事食を提供し季節感を味わえるようにしています。また、園の畑で収穫する多種の野菜を給食で調理することにより、子どもが食への関心や興味を持つように工夫しています。食の安全安心を考慮し、給食で使用する食材はできる限り国産のものを仕入れています。食器については強化磁器製のものを用い、種類や大きさ・重さは、子どもの発達や献立に応じて選択しています。 • 午睡については、4歳の2学期頃から保護者と相談しながら徐々に午睡をなくし、5歳ではほぼ午睡なしの生活リズムにしています。（プール活動のある夏季は午睡あり）また、1歳児については乳幼児突然死症候群対策として、午睡中10分ごとに呼吸チェックを実施しています。 • 敷地内にある、同運営法人の高齢者施設・修道院・地域ケアプラザなどと、年間を通して様々な交流の機会をもっています。5歳児は、近隣園との交流も含め、地域の公園に散歩に出かけたり、お泊り保育時の買い物に地域の商店を利用したりするなどの活動をしています。しかし、5歳児以外の子どもたちが地域に出て行く機会はほとんどなく、園全体として、日常的・積極的に地域に出て行くまでには至っていません。子どもたちが地域を通して社会を知る機会がさらに増えることを期待します。 |
| <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"> • 園内はバリアフリーとなっていて、エレベーター、障がい者用のトイレもあります。保護者の同意を得て、横浜市戸塚地域療育センターと連携をし、情報やアドバイスをしています。障がいを考慮した学期ごとの個別支援計画を作成し、個別の記録も残しています。クラスミーティング、幼児、乳児ミーティングにおいて、常に子どもの様子について話し合い、対応について検討しています。保育士は、障がいをもつ一つの個性として尊重して認め、他の子どもと同じように接していて、障がいのない子どもたちも個性として自然に受け入れ、優しく穏やかに接しています。 • アレルギー疾患のある子どもに対しては、子どものかかりつけ医が記入した「生活管理指導票」を保護者に提出してもらい、対応しています。食物アレルギーがある子どもに対しては、担任と栄養士が保護者と面接をして対応を把握し、除去食を提供しています。アレルギー児用の献立をクラスに掲示し、担任全員が把握できるようにしています。専用の連絡帳「アレルギーノート」を作成し、保護者と毎日情報交換しています。除去食を提供する場合には、専用のトレイ、色の異なる食器、名札を用い、職員間で声を出して確認しています。席も別にし、横に保育士がついて誤食を防いでいます。 • 年2回の健康診断、年1回の歯科健診と尿検査（3～5歳児対象）、4歳児のみの視聴覚検査、身体測定（1・2歳児は毎月、3～5歳児は学期ごと）を実施し、結果はその都度、所定の用紙で保護者に知らせています。万一、結果に不安がある場合にはクラス担任が口頭で保護者に説明しています。健診の記録は個人別にファイリングし、保育士は必要に応じて確認しています。 • 感染症等への対応に関するマニュアルがあります。保護者には登園停止基準を示した感染症の一覧を「在園のしおり」に載せて配付しています。園内で感染症が発生した場合には状況を速やかに玄関ホールに掲示して保護者に注意を促しています。 |
| <p>4.地域との交流・連携</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 地域の保育所への理解を深め、子どもの社会性を得る取り組みとして、近隣他園・小学校・横浜市原宿地域ケアプラザなどとの交流をしています。幼保小教育連携事業の一環として5歳児が近隣園の子どもたちと園や公園で共に遊ぶ機会を設けているほか、スポーツデー（運動会）が雨天の場合は大正小学校の体育館を利用させてもらっています。また、地域のサッカーチームに土曜日の園庭を開放し |

| | |
|-------------------------|--|
| | <p>ています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 敷地内にある、同運営法人の高齢者施設・修道院・地域ケアプラザなどと、年間を通して様々な交流の機会をもっています。5歳児は、近隣園との交流も含め、地域の公園に散歩に出かけたり、お泊り保育時の買い物に地域の商店を利用したりするなどの活動をしています。しかし、5歳児以外の子どもたちが地域に出て行く機会はほとんどなく、園全体として、日常的・積極的に地域に出て行くまでには至っていません。子どもたちが地域を通して社会を知る機会がさらに増えることを期待します。 将来の利用希望者に向けた園の情報提供としては、園のホームページがあります。保育の基本方針や保育の内容、地域に向けた子育て支援情報などを、わかりやすく掲載しています。ヨコハマはびねすぽっと（横浜市のホームページ）にも情報提供しています。また、子育て支援関連のチラシやポスターは戸塚区役所、とっとの芽（戸塚区地域子育て支援拠点）、横浜市大正地区センター、横浜市原宿地域ケアプラザに置いています。 |
| <p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p> | <ul style="list-style-type: none"> 保育士の自己評価や「学期反省」をもとに、ミーティングや職員会議で話し合い、保育所としての課題を明らかにしています。保育士の自己評価、「学期反省」は、保育所の理念や保育の方針、全体的な計画に沿っておこなわれています。「学期反省」で明らかになった課題は、時期の事業計画に反映しています。 ゴミの分別や、廃材を手作りおもちゃや製作に用いるなどのリサイクルに取り組んでいます。職員は省エネについて心がけ、節電に努めています。敷地内は、たくさんの樹木が植えられ、自然豊かな環境となっています。事業報告書の環境整備の項目や文書「ゴミの出し方」で、園の環境についての取り組みを明記しています。 今年度より主任、副主任（乳児リーダー、幼児リーダー）を配置したため、計画的に育成するプログラムの作成は今後の課題となっています。主任の役割、仕事内容についての文書はありますが、職員への浸透はこれからで、少しずつ機能し始めたところです。主任は、保育の現場に入るとともに、乳児リーダー、幼児リーダーと意見交換しながら、個々の職員の子どもの関わりや保育観などを把握し、必要に応じて助言や指導をしています。主任は、職員とコミュニケーションを取り、意見を聞いたり、相談にのったりしています。 |
| <p>6.職員の資質向上の促進</p> | <ul style="list-style-type: none"> 園長が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なっています。横浜市の配置基準に従い人材確保をしています。保育目標を踏まえ、モンテッソーリ教師養成基礎コース、専門コースに通うことで、人材育成をしています。クラス運営は、修了した職員がリーダーを努め、正規職員は全員基礎コースを修了しています。保育士は自己評価表で目標設定と自己評価をし、園長面談で進捗状況のチェックと達成度の評価を受けています。 指導計画、日誌などには振り返りの欄があり、定型化されています。学期末には、ミーティングで話し合い、学期の反省をしています。振り返りは計画で意図したねらいに沿っておこなわれています。保育士は子ども一人一人の育ちや意欲、取り組む姿勢を大切に保育にあたっていて、振り返りもその視点に沿っておこなわれています。振り返りの結果は、その後の計画作成に反映しています。 今年度からキャリアパスを導入し、処遇改善や業務の内容について職員に口頭で説明していますが、昇進や昇格に関する人事基準や職務に関する成果や貢献度の評価基準を明文化するまでには至ってなく、今後の課題となっています。職員が見通しをもって将来像を描けるよう、キャリアパスの仕組みを文書化し、職員に明示することが期待されます。 |