

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	渋谷保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 寿会
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒242-0024 神奈川県大和市福田6002
設立年月日	2009(平成21)年4月1日
評価実施期間	平成28年7月～28年11月
公表年月	平成28年12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>渋谷保育園は小田急江ノ島線「高座渋谷」駅から徒歩12分ほどの引地川沿いの住宅地の中にあります。川沿いの散歩道を始めとして周囲には大小の緑豊かな公園があり、子どもたちの散歩コースとなっています。渋谷保育園は昭和43年(1968年)に大和市立保育園として開園し、昭和56年(1981年)に現在の土地に移りました。平成21年(2009年)4月に、大和市から民営化により、社会福祉法人寿会に運営を移行しました。運営法人は他に座間市に1園、海老名市に1園、川崎市に2園、保育園を運営しています。鉄筋造平屋建の園舎は築30年以上建っていますが、広々として日当たりがよく明るいです。大きな楠の木のある広い園庭には、滑り台や鉄棒、砂場などの遊具があります。定員は90名(0歳児～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>1. 高く評価できる点</p> <p>●外遊びと異年齢交流を2つの柱とした、子ども主体の保育が実践されています</p> <p>園では「外遊び」と「異年齢交流」を2つの柱として保育を実践しています。雨でなければ朝夕の園庭での自由遊び、散歩や園庭での主活動と外遊び中心のプログラムとなっています。保育士は子ども自身が遊びを見出せるように見守りに徹していますが、必要に応じて遊びを広げたり新しい発見ができるよう、さりげなく声をかけたりしています。このような保育士の見守りのもと、子どもたちは自分たちで好きな遊びを見つけ、友達と相談して工夫をし、遊びを発展させています。また、園の周囲は自然が豊かで、子どもたちは魚やカメ、鳥、虫、季節の花や木の実などを観察し、たくさんの小さな「発見」をしています。子どもたちは「発見」を友達と共有し、お互いが不思議に思ったことを話し合う中で、互いの興味の違いを知るとともに、科学する目を養っています。「異年齢交流」としては、朝夕の合同保育のほか、毎朝、全クラス合同で朝の会をおこなっています。朝の会では、幼児がさりげなく0、1歳児を気遣ったり、0、1歳児が幼児の膝にのったり、ダンスの真似をしたりしています。また、3、4、5歳児は「わくわくファミリー」と称して縦割りの兄弟チームを作り、会食や散歩、夏期保育、共同制作などをおこなっています。同年齢の子ども同士ではもめ事があるものの、年下の子どもに対しては優しく接することができていて、思いやりの気持ちが育まれています。このように子どもたちは自然の中で異年齢での遊びを通して、身体能力を高め、自然への興味を養うとともに、お互いの多様性を知り、園が目指す「みんな違ってみんなよい」とお互いを認め思いやる気持ちが育っています。</p> <p>●保育士は、子どもの人権を大切に、子どもの心に寄り添って保育にあたっています</p> <p>保育理念・基本方針を園内に掲示するとともに、各職員が持つファイルに入れ、いつでも確認できるようにしています。園長は会議などで、保育理念や子どもの人権について分かりやすく説明しています。また、職員会議や園内研修等で、保育理念が日々の保育の内容とどのように結びつくか具体的な事例をあげて話し合う機会を設けています。平成27年度は、食事を園内研修のテーマとし、具体的な声掛けや食べさせ</p>	

方を取り上げて子どもに食べさせることを強制していないかについて振り返り、「子どもがおいしく楽しく笑顔で食べる」とはどのようなことかを確認しました。このような取組を通し、保育士は個々の子どもの気持ちを大切に保育にあたっています。保育士は、朝の打ち合わせや職員会議等で子どもの様子について情報共有し、子どもに合わせて声かけを工夫し子どもの思いを引き出し、一人一人の子どもが保育園の生活を楽しめるように働きかけています。このような保育士の思いは子どもに伝わり、子どもたちは素直に自分の気持ちを言葉や態度で表現し、園生活を楽しんでいます。

●地域育児センターとして、地域子育て支援に積極的に取り組んでいます

園は地域育児センターであり、「子育て支援のしおり」「子育てマップ」情報紙「かるがも通信」等を発行するとともに、園のホームページでも、育児に関する情報を提供しています。地域子育て支援事業も積極的に展開していて、園庭開放を毎日、お楽しみ会（あそぼう会）を月1回、交流保育、渋谷学習センターでの子育て講座「アイアイ」を年2回、育児相談、絵本の貸し出しなどを実施しています。また、緊急一時保育事業を実施し、クラスの中で受け入れていて年間を通して多くの利用者がいます。地域子育て連絡会議や子育て支援センター連絡会議などに参画するとともに、民生・児童委員による移動地域子育てサロンに保育士が協力するなど、地域の関係機関とも密に連携しています。また、七夕、クリスマス会、ひな祭り会などに老人会や民生委員・児童委員を招待したり、神社祭礼や自治会納涼祭などにも参加するなど地域との関係づくりにも力を入れています。地域の小学校や保育園と交流するとともに、中学生や高校生のインターンシップを積極的に受け入れるなどの次世代育成にも取り組んでいます。

2. 工夫・改善が望まれる点

●保護者の意見・要望を把握するためのさらなる工夫が期待されます

朝夕の送迎時には、保護者とのコミュニケーションに努め、日々の子どもの様子をエピソードも交えて伝えるとともに、保護者の思いや要望を聞いています。連絡帳や園だより、日々の様子を記載した壁新聞などで園が大切にしたいことや園での活動の様子を伝えています。このような園の取組の結果、今回の保護者アンケートでは、保育園の総合的な評価が「満足」「どちらかといえば満足」が合わせて92.9%の高い満足度となっています。ただし、自由意見欄には保育参観やさらなるコミュニケーションを求める声が聞かれます。園が大切にしていることについての保護者の理解を深めるためにも保育参加・参観の実施方法を工夫することが期待されます。また、保護者の意見を幅広く受け止めるためにも、行事後などの保護者アンケートの実施や個別面談の実施方法の見直しなど、保護者の意見・要望を把握するためのさらなる取組が求められます。

●来るべき世代交代と人材の確保・育成に向けてのさらなる取組が期待されます

法人としても園としても、人材の確保を最大の課題としています。「保育士の確保が難しい現状のなかで、当法人の保育園の魅力的な運営で職員が集まってくるような方法を考えていきたい。そのための、法人内の5施設のスムーズな連携が必要」と「短・中・長期計画」で明記しています。保育園として魅力的な運営を行い、アピールし、職員が集まってくるような仕組みづくりとともに「遠い将来を見据えた保育感を持って、自立した大人への基盤を作ることを志す保育士の育成・確保」も園の課題としています。

園が掲げる「保育士の育成」の道筋を示して、園の職員になれば自己実現の道が開かれると思ってもらえる育成カリキュラムとマニュアルの整備、実践が求められます。園では次世代の育成に着手していますが、研修計画にマネージメントやスーパーバイジングなどを加えることも必要と思われる。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- 園の保育理念は、「人と自然に接し 人を愛し 自然を愛し 自分から遊べる 自主性 とらわれることのない 自由な心をもった 大きな子に」、保育基本方針は「夢や遊び心をもって自然でのびのび生活するように」「いろいろな仲間たちとくらす中で、仲間を理解し自分も理解するように」「小さいクラスから大きいクラスまで一緒にくらす中で、小さい子は大きい子を見て育ち、大きい子は小さい子をかかわる関係を大切に」「子どもをまんなかにして、保護者と保育者も保育園の生活をともに楽しんでいけるように」「地域の子もお年寄りなど、いろいろな人たちが気軽に集まれる保育園に」「子どもの笑顔が素敵な保育園に」と掲げていて、子ども本人を尊重したものとなっています。
- 年度始めの職員会議で保育理念や保育方針、子どもの人権などについて園長が職

員に周知しています。また、気になる事例があったときには、その都度職員会議や園内研修で取り上げ確認しています。平成27年度は食事を強制することがないかについて園内研修を実施しています。保育士は、個々の子どもに合わせて声の大きさ等を調整し、穏やかに分かりやすい言葉で話しかけています。

- 「保育所の守秘義務」「渋谷保育園の個人情報保護について」があり、職員に周知しています。ボランティアや実習生に対しては、オリエンテーション時に周知しています。保護者に対しては、懇談会で個人情報の取り扱いについて説明しています。ホームページへの掲載、外部への名前の出し方については保護者に確認しています。個人情報に関する記録は事務室の鍵のかかる棚に保管しています。

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

- 保育課程に保育理念と基本方針を掲載し、「子どもを真ん中にして保護者と保育者が保育園の生活を楽しむ」として、「子どもの最善の利益」を第一義に保育課程が策定されています。また、園長と主任が前年度の実績や事業計画等を踏まえて年度末の研修で全職員に示し、行事の見直しなどを含めて話し合いをおこない、策定にあたっています。年間指導計画は保育課程に基づいて、年齢ごとに「年間目標」を立て、1年間を4期に分けて作成しています。
- 0、1歳の新入园児に対して特に主担当を決めてはいませんが、むしろ、ほかのクラスの担任や保育士でも配慮ができ、職員間の連携と信頼関係を築いて対応するようにしています。早番、遅番の職員は、口頭や連絡ボードなどで伝達事項を把握し、引継ぎを着実にこなうことで子どもとの関わりの継続性を維持し、速やかに慣れるよう配慮しています。
- 保育室などの清掃は毎日職員が当番制でおこない、共有部分は清掃担当者がおこなっています。園の屋外周辺は職員とボランティアが定期的に草取りや枝切りをしています。施設内の温・湿度の管理は、各保育室に温度・湿度計を置いて、換気や冷暖房により保育士が調整しています。また、窓を広くとっており、陽光を十分取り入れるよう配慮されています。
- 2歳児～5歳児保育室には、子どもの手の届く高さにおもちゃが並べられ子どもが自分で選んで遊べるようになっています。0歳児保育室は子どもが自由に取り出すことはできませんが、自由遊びの時間には、複数のおもちゃを出したり、子どもの様子を見ながらコーナー設定するなど、おもちゃを自由に選べる機会を作っています。0、1歳児には手作りおもちゃやぬいぐるみ、大きなブロック、2歳児にはぬいぐるみやままごと、4、5歳児にはコマやカルタ、トランプ、細かなおもちゃなど、子どもの成長や発達に合わせたおもちゃを用意しています。おもちゃは子どもの様子を見て、入れ替えています。
- 園の前を流れる引地川沿いを始めとして、園の周囲には自然豊かな公園が多数あり、季節の自然に触れることができます。子どもたちは散歩で、さまざまな虫や魚、カメ、鳥などを観察したり、散歩先で摘んだ草花でたたき染めをしてこいのぼり制作をしたりドングリなどの木の実を拾って制作に用いるなどしています。
- 園の特徴の一つとして異年齢保育があります。朝夕の合同保育のほか、毎朝、全クラス合同で朝の会をし交流しています。朝の会では、0、1歳児を幼児が何気なく膝にのせたり一緒に踊ったり、保育室まで手をつないで送っていくなどしている姿があり、自然な形で交流ができています。また、3・4、5歳児は「わくわくファミリー」と称して縦割りので3つの兄弟チームを作り、会食や散歩、夏期保育、共同制作などの活動を年間を通しておこなっています。そのほかにも、幼児が乳児の手伝いに行ったり、一緒に散歩に出かけたりなどしています。このような活動を通して、子どもたちは自分たちが年上の子どもからしてもらったことを年下の子どもに自然にするように成長しています。同年齢の子どもの間ではもめ事があるものの、年下の子どもに対しては優しく思いやりを持って接することができていて、お互いの違いを受け入れる気持ちや、思いやりの気持ちが育っています。

	<ul style="list-style-type: none"> • 子どもの送迎時には、保護者と会話し、子どもの様子をエピソードを交えて伝えていきます。乳児は所定の様式を用いて毎日、幼児は必要に応じて、連絡帳を用いて保護者と情報交換しています。また、年2回懇談会を実施しています。 • 毎月、園だより「しゅやっこだより」を発行していて、全クラスの様子を載せています。保育室前に壁新聞を掲示し、その日の活動の様子を知らせています。また、クラスの活動の様子を伝える写真を掲示しています。
<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"> • 短縮保育（ならし保育）については、保護者の状況に合わせて無理強いをせず柔軟に対応しています。 • 園の児童票は家庭の状況、子どもの様子、要望等の記載ができる様式となっています。一人一人の子どもについて細やかに記述がされて、卒園までの記録を個別にファイリングし、ケース会議などを通じて職員間で共有しています。 • 障害のある子どもについては、一人一人の個性ととらえており、心をバリアフリーにして自然体で関わるようにしています。「この子にはできない」と決めつけることはせず、どうしたら一緒に楽しく過ごせるか、工夫して対応しています。例えば、歩行器や専用の椅子などを子どもに合わせて製作し、調整して用意しています。また、見守りを基本としながら、散歩や食事のときにフリーの職員やクラス担任が寄り添って対応するなどしています。 • 食物アレルギーに対して「給食食物アレルギー児対応マニュアル」を策定し、対応しています。事前確認として医師の診断を受けて、入園前の面談で聞き取りをおこない、除去食申請書を保護者に提出してもらうというプロセスを経て、食事の提供をおこなうこととしています。 • 園が会員となっている「一般社団法人神奈川県保育会」の第三者委員会について明記されたポスターを掲示し、保育園利用者相談室の電話番号を周知しています。また、他機関の苦情窓口として「かながわ福祉サービス運営適正化委員会」等を紹介しています。 • 安全面や昼食後の歯磨きの効果などを考慮し、食後の歯磨きは実施していません。保護者アンケートに歯みがき指導に関する意見がありますので、園の方針を説明するとともに、歯科医による虫歯の話や歯磨き指導など健康指導の取組を検討されることが期待されます。 • 感染症対応マニュアルがあります。登園停止基準や保育中に感染症の疑いが生じた場合の対応について入園のしおりに明記し、保護者に周知しています。 • 安全管理に関するマニュアルがあります。マニュアルは地震や火災、事故などの非常時に適切に対応したものとなっていて、全職員に周知しています。今年度、水害対策マニュアルを作成しました。 • 玄関はオートロックし、確認して開錠しています。園庭への門も施錠しています。防犯カメラを設置し、事務室で確認しています。また、民間警備会社が夜間警備を行っています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 園は地域育児センターであり、子育て支援事業を幅広く展開していて、園庭開放を毎日、月1回の「あそぼう会」（お楽しみ会）、交流保育、絵本の貸し出しを実施しています。また、月1回、陽だまり公園で絵本の読み聞かせや体操を行っています。緊急一時保育事業を実施し、クラスの中で受け入れていて、年間の利用者が延べ100名以上にのぼっています。そのほかにも、民生委員・児童委員による移動地域子育てサロンに保育士が参加しています。育児講座としては、年2回子育て講座「アイアイ」を渋谷学習センターで実施しています。 • 育児相談を随時実施していて、園のホームページ、「子育て支援のしおり」に情報を掲載しています。 • 利用希望者の問い合わせに対しては園長や主任が対応しており、毎日園庭開放をおこなっていることを含め、必要な情報を提供し常時対応しています。また、見

	<p>学は随時受け付けており、日程など見学希望者の都合を聞いて対応しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアの受け入れについては、園長と主任が担当し、職員に「インターンシップ・ボランティア受け入れにあたって」を配布して対応しています。また、ボランティア参加希望者に対しては、「インターンシップ・ボランティアに参加される方へ」を配布して説明しています。ボランティアに参加した学生や生徒等の感想や意見から新鮮な気づきを得られ、運営の参考にしていきます。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育理念や基本方針は玄関正面に掲示し、パンフレットにも掲載しています。また、研修時に全職員に周知し、職員が持つ園の約束事をまとめたファイルの中にも保育理念・基本方針が入っており、いつでも確認できるようになっています。 ・保育士等の自己評価の結果から、保育園としての課題を明らかにし、指導計画等に反映しています。月案・週案等の作成時に自己評価の結果を次につなげるよう担任同士話し合い、重要事項は職員会議で報告しています。園としての自己評価の策定においては、園の保育基本方針の内容に沿って検討し評価しています。結果はクラス懇談会で公表し、園長が説明しています。園の経営・運営状況については、運営法人のホームページで公表しています。 ・緑化推進の取組として、「お花いっぱい」をテーマに子どもたちと一緒に花を植えるなど保育活動の中でおこないました。また、保育室内のごみ箱はごみ選別ができるものを使い、リサイクルできるものはゴミと分別し、大和市のリサイクルステーションに出しています。さらに冷暖房の使用方法や電気をまめに消すことなどを園内に掲示し職員に呼びかけ、電球をLEDに変えるなど省エネルギーの取組を進めています。「渋谷保育園ではこのような節電に取り組んでいます」と題して、園内に取組内容の掲示をしています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実習生に対しては「実習生受け入れにあたって」を作成しており、園の概要や方針についても説明しています。職員に対しても「実習生受け入れにあたって」を使って職員会議などを通じて説明し、周知しています。また、実習生が卒業したのちの採用も視野にいれてクラス担当だけでなく全職員が関わり、指導等を行っています。実習生担当者は主任であり、受け入れ時の記録は専用のファイルに整理しています。実習の初日はその日のうちに話をする機会を設けて、調整やアドバイスをしています。また、実習日誌については翌日以降にコメントを加えたり、口頭で意見を述べたりしています。実習の最終日に職員と意見交換を行うなど、振り返りの機会を持っています。 ・園の内部研修は、7月に理事長による研修、8月に心肺蘇生法の研修、3月に全体研修をおこなっています。理事長による研修は法人内の系列園と合同でおこなうこともあります。外部研修は年に1人1回以上参加することを目標に掲げており、家庭の事情などで参加が難しい職員も参加できるよう配慮し、積極的に参加の後押しをしています。その結果、今年度は参加の回数のばらつきが減少するなどの成果が出ています。 ・園では毎年2月に全職員に自己評価票（「研修に向けて」）に1年の振り返りと次年度に向けた目標を書いて提出してもらい、それに基づいて園長が面接しています。また、年2回、臨床心理士などの専門家を招いて指導を受けています。自己評価では、「自分のクラスのこと」「職員間の連携」「保護者とのかかわり」「クラス活動」「その他全体のこと」「わくわくファミリー」「集団と個について」「個々の子どもについて」「自分の特技」についてなど多岐のテーマに沿って、現状と次年度に向けて記載する書式となっています。 ・法人が定める「保育園職員に求められる職務遂行能力」を全ての職員に配布して職務別且つ保育士は経験年数別に求められる能力が明文化されています。「職務分担表」を作成して、職種と氏名、職務および担当を明示しています。