

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	わおわお保育園（2回目受審）
経営主体(法人等)	社会福祉法人 わおわお福祉会
対象サービス	保育所
事業所住所等	横浜市鶴見区矢向1-4-32
設立年月日	平成16年4月1日
評価実施期間	平成30年11月～令和元年6月
公表年月	令和元年6月
評価機関名	株式会社R-CORPORATION
評価項目	横浜市版
<b>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）</b>	
<p><b>【わおわお保育園の立地・概要】</b></p> <p>●わおわお保育園は、JR南武線尻手駅から徒歩15分程度の住宅街に位置しています。江ヶ崎、矢向地域は、鶴見川東岸にある横浜市の飛び地的な地域として知られた所で、鶴見川、横須賀線、第2京浜に囲まれ、横浜市とのアクセスよりも川崎市幸区とのアクセスが便利な地域でもあります。この辺りは大手企業の工場群の海外移転等の跡地にマンションや一戸建て、集合住宅等が建ち並び住宅街に様変わりし、ベッドタウンとして人口も増えて保育園の需要も増えており、将来性のある地域です。近隣には発展の象徴として人口増の需要にこたえるよう区立矢向中学校や矢向一丁目公園、汐田総合病院、うしおだ老健やすらぎ、介護老人保健施設わかたけ鶴見等の他、保育園も地区内に数件あり、生活しやすく整備された地域です。</p> <p>●わおわお保育園は、運営主体は社会福祉法人わおわお福祉会（以後、法人という）です。法人は関連の総合コンサルティング株式会社大川と提携して保育事業と他の事業を展開し、保育事業として横浜と川崎に保育園7園を運営しています。わおわお保育園は、定員150名（0歳～5歳児）の大規模保育園であり、園舎は中央に大きなホールと左右に保育室を構えた鉄筋2階建てで、園舎の前には人工芝が敷き詰められた広い園庭を有し、園庭には木で造られた大型固定遊具の滑り台・ジャングルジム、鉄棒を設備し、藤棚で日除けされた砂場等を設け、テーマカラーで彩られた門構えと定着したロゴ、大きな窓を施した伸びやかな園舎が印象的な保育園です。開設は平成16年4月1日で15年目を迎える地域に根付いた保育園です。</p> <p><b>【わおわお保育園の方針】</b></p> <p>●法人の経営理念として、「子どもの笑顔で世界をかえる」を謳い、保育理念に「ほめて・みとめて・はげまして」を掲げ、保育理念に沿い“やる気を育て、自分で考えて行動できる子どもを育てる”とした保育を目指しています。保育目標に7項目を挙げ、1.「人と人との信頼」、2.「正しい習慣」、3.「創造性の芽ばえとやる気」、4.「もじ・かず・ことばへの興味や関心」、5.「元気で明るく、笑顔であいさつできる子ども」、7.「優しい気持ちを養い、忍耐力・正義感・自制心をもつ豊かな心」、7.「命の尊さを知らせ、慈しむ心と感謝の心」に置き、保育目標の実践に努めています。人間形成の最重要な時期に、素直な心を持って物事の道理と責任をわきまえた子ども像を目指し、日々保育活動に取り組んでいます。</p> <p>≪優れている点≫</p> <p>1.【0歳～2歳児の保育士担当制の推進】</p> <p>●わおわお保育園では、0歳～2歳児の保育士担当制を採用しています。0歳～2歳児クラスの低年齢の時代は「愛着関係からの自己表現」が非常に重要で、愛着関係から自己表出が十分にできるよう、保育士担当制を推進して子どもと保育士の基本的信頼感を養うことを大事にしています。愛着関係の基礎作りの観点から特に、短縮保育（慣らし保育）期間は子ども一人ひとりを丁寧に観察し、子どもと向き合い、</p>	

信頼関係を築くことに重点を置いています。短縮保育は5日間を基本に実施し、継続して保育士担当制で保育に当たっています。担当保育士と子どもが深い愛着関係を築くことで保育目標の、「人と人との信頼」、「優しい気持ちを養い、忍耐力・正義感・自制心をもつ豊かな心」、「命の尊さを知らせ、慈しむ心と感謝の心」等が自然に生まれ、保育理念の「やる気を育て、自分で考えて行動できる子ども」の育成につながっています。

## 2.【乳幼児の発達に必要な保育・教育の提供】

●わおわお保育園の保育の特徴に、6つが挙げられます。それは、「知育」、「体育」、「英会話」、「絵画」、「食育」、「リズム遊び」、です。「知育」についてはカウディアの保育理論を展開し、「体育」では体育指導者検定有資格者から指導を受け、「英会話」は外部のネイティブな講師が歌と遊びを通して体を動かしながら英語のリズムや発音を感覚で覚え、話し、英語への興味・関心を育てています。「絵画」については研究発表会を継続して行い、子どもたちが様々な画材や素材に触れることで観察力、創造力、表現力を養っています。園では、大きな壁面に自由に体全体で行うボディペインティングを行い、非日常的な大胆に表現する機会を得る等、子どもたちが伸び伸びと自由に表現できる機会を設け、「食育」活動では野菜等の栽培から調理体験を行い、「食を営む力」の基礎を身につけています。「リズム遊び」は音楽を使って、身体的、感覚的、知的に優れた子どもの育成を目指しています。これら6つの取り組みは、わおわお福祉会系列園全てで展開している特徴的な項目です。

## 3.【地域支援機能】

●わおわお保育園は、鶴見区の矢向地区の幹事園として地域の子育て事業を積極的に推進しています。現在、鶴見区の公立保育園は4園、鶴見中央に2園、潮田、馬場に各1園あり、矢向地区に公立園はなく、子育て支援のネットワーク機能が広がりを見せる中で、矢向地区の幹事園として公立園の役割も担いつつ、近隣の保育所と合同で地域イベントの開催や、わおわお保育園の保育士が主体的に講師を務めて子育て講座や交流保育等を企画・運営・推進しています。わおわお保育園独自にも一時保育、交流保育、園庭開放、「プレびよ」でのふれあい遊びを提供し、園行事の運動会、夕涼み会に地域の方々を招く等、保育園と子育て家庭、地域の交流を積極的に推進し、地域の中核として大きな存在となっています。園長は、園関係者の努力の賜物と敬意を表し、保育園を地域の資源として貢献しています。

### 《さらなる期待がされる点》

#### 1.【中堅・リーダークラスの保育士の育成について】

●園では、年度ごとの自己研鑽計画を基に、園長と職員の面談を実施して職員の育成に力を注いでいます。チューター制度を導入し、OJTの担当者等を定め、人材育成において仕組化を整備しています。人事考課の基準では、経験・能力・習熟度・役割、期待水準等を自己評価票に明文化し、「見える化」を図り、研修体制も確立しています。また、職員の専門性や職務追行能力、職務に関する成果や貢献度等を評価する仕組みも備え、評価結果は職員にフィードバックして自己管理目標の取り組みを園長の面談において指導・助言を受け、自己の資質向上に取り組んでいます。わおわお保育園は他系列園に比し、保育士の質も量も揃っています。但し、わおわお保育園の使命は水準以上の保育士を揃えるだけで良しとせず、法人系列園のさらなる増加と保育の質の確保を見据え、管理ができる中堅・リーダークラスの保育士の育成はこの園の最重要課題としいただき、他系列園に中堅・リーダークラスの保育士を送り出しても現状のレベル保持に影響ないよう、さらなる人材の質と量を保障していくことが、わおわお保育園の使命と考えて推進していかれることを期待しています。

### 評価領域ごとの特記事項

#### 1.人権の尊重

●社会福祉法人わおわお福祉会の経営理念は、「子どもの笑顔で世界を変える」と謳い、わおわお保育園の基本理念は、「ほめて・みとめて・はげまして」を掲げ、保育の理念、基本方針共に子ども本人を尊重したものになっています。園では、保育の実践を通して子どものやる気を育て、自分で考えて行動できる子どもを育み、自己肯定感の醸成を目指しています。保育目標として、「人と人との信頼」を築き、人間性を育む上での「正しい習慣」を身に付け、体験と経験に裏打ちされた「創造性の芽生えとやる気」を育み、「もし、かず、ことばへの興味や関心」を導き、「元気で明るく、笑顔で挨拶できる子ども」を育てています。職員に対しては、理念や基本方針を記載した資料を配付し、職場内研修を実施して確認を行い、年度当初の

	<p>会議で職員一人ひとりが自分の考えを表明し、共通理解を図っています。理念や基本方針は玄関の掲示板にも掲示し、保護者、来園者へ理解を促しています。</p> <p>●個人情報の取り扱いや守秘義務については、入職時に「秘密保持に関する誓約書」を提出し、秘密保持を徹底しています。ボランティアや実習生には、事前にオリエンテーションで個人情報の守秘義務について話し、誓約書を交わしています。保護者には、入園案内に個人情報取り扱いについて記載し、入園時に個人情報の守秘義務について説明を行い、「緊急連絡網の作成並びに配付に関してのお願い」、「園児の写真・映像等の承諾のお願い」を配付し、了承の押印を得ています。子どもについては、個人が特定されないように名前はひらがなで記し、誕生日も掲示しないよう保護者の同意を得ています。また、個人情報の入った書類等は所定の場所に保管し、閲覧場所を定めて管理しています。</p> <p>●性差に関する配慮では、遊びや行事の役割、持ち物の区別、順番、グループ分けや整列も性別で分けすることはせず、子どもの好きな色、好み、望むものを尊重しています。子どもや保護者に対して、固定的に捉えた話し方や表現をしないように心得、子どもへの無意識な言葉かけについて振り返り、共通認識を図る体制を整えています。給食時や食育時の着ける割烹着は男子職員も女子職員も同色（緑色）を着用しています。</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>●個別指導計画については、子どもの発達状況に応じて担任間で相談して作成し、副主任、主任、園長が順に確認をして決定しています。月案等は前月の評価、反省を基に次月の反映にさせて作成しています。評価はクラス会議、カリキュラム会議で実施しています。</p> <p>●施設環境については、毎日、園内外の清掃を専門のスタッフ及び保育士が清掃チェック表に沿って行い、清潔に保たれています。各保育室は東南、南西に向いており、陽が入り明るく、強制換気装置、冷暖房、床暖房が設備され、快適な環境を整えています。また、室内の温・湿度の目標値を決めて管理を行い、日々通気、換気にも配慮し、子どもが散歩や外遊びに出かけている時間帯や午睡終了時には窓を開けて自然換気を行っています。音量については、保育士や子どもの声が騒音にならないよう心がけ、他クラスの妨げにならないように注意しています。</p> <p>●献立表は、保護者へ事前に配付し、園玄関ロビーにレシピと共に実物を展示し、郷土食のレシピは掲示して家庭に情報を提供しています。また、毎月、給食便りを発行し、レシピや食の知識を掲載し、保護者からの質問には栄養士が対応しています。誕生会や茶話会時には保護者に試食の機会を提供し、ご夫婦で来園される方もいる等、給食への理解、関心が持てるようにしています。</p>
<p><b>3.サービスマネジメントシステムの確立</b></p>	<p>●配慮を要する子どもについては、子どもの様子を見て受け入れを行い、個別指導計画を作成の上、クラス会議・全体会議で記録を基に検討を図り、職員間で共通理解の下、統一した対応ができるようにしています。職員は看護師による内部研修を受け、チューター制度や外部研修で学び、得た最新情報は職員間で共有を図り、保育に生かしています。</p> <p>●虐待については、ガイドラインを備え、早期発見と適切な対応を心がけ、発見時における「なすべき行動と対応法」を学んでいます。虐待の予防や早期発見のために日頃から観察や保育を通して子ども、保護者に対して「アンテナ」を大事にし、変化が見られた場合にはクラスの伝達ノートで情報共有を行い、園長へ報告して指示を仰ぎ、気になる子ども、保護者とコミュニケーションに努め、早期発見に努めています。また、家庭支援が必要な保護者との信頼関係の構築を図り、保護者への援助で虐待予防に努めています。虐待が明確になった場合には、鶴見区役所の保健師、横浜市中央児童相談所等と連携を図り、態勢を整えています。</p> <p>●食物アレルギー疾患のある子どもの除去食を提供する場合は、「わおわお保育園アレルギー対応マニュアル」に基づき、保護者から生活管理指導票を提出してもら</p>

	<p>い、食物アレルギー対応表により看護師・調理士が確認し、かかりつけ医の指示を基に保護者と密に連携を図り、情報を共有して除去食を提供しています。毎月、アレルギー児の献立を調理士と看護師で確認し、月末に保護者に配付してチェックしてもらっています。給食では、色違いの専用食器、トレイを用い、食札を活用して個別配膳と厨房、保育士でチェックを行い、誤配膳、誤食がないよう徹底しています。園では、アレルギー児のお代わりをできるように準備しています。職員は、看護師による食物アレルギーに関する研修を受けて知識を深め、マニュアルを周知して確認しています。</p> <p>●外部からの侵入に対して、園の入り口他、計4か所に防犯カメラを設置し、門扉は電子錠とし、事務室から見通しも良く、来園者が認識できるようになっています。保護者や職員のみICカードを保有して開錠するシステムとし、事前に送迎者の顔写真を登録してもらい、未登録者には子どもの引き渡しはしないよう管理しています。設備は警備会社が運営するシステムで管理しています。また、散歩時は必ず保育士と連絡が取れるようにしています。不審者情報は、鶴見区役所からFAXや保護者、法人系列園から情報を入手しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>●地域の子育て支援では、園ビジョンの「子どもたちの幸せのため、保護者の幸せのため、地域全体の幸せのために」を背景に、地域の子育て支援のニーズを把握し、支援しています。わおわお保育園は矢向地区の保育園の幹事園であり、園が中心となって地域のイベントの企画、実施し、地域に貢献しています。園独自では、一時保育（毎月）、園庭開放（月2回）、イベント、育児相談等を実施しています。また、公園に出られない家庭の親子の意見等も聞き子育て支援に尽力しています。「プレぴよ」ではふれあい遊びや交流保育、育児講座等を企画・立案し、提供しています。地域の子育て支援ニーズについては、各種活動について担当を決め、職員会議で企画の検討を行っています。</p> <p>●鶴見区の子育て情報サイト、広報よこはま鶴見区版等に掲載して情報提供しています。相談事業については鶴見区の広報誌や、鶴見区のホームページに子育て相談の案内、交流保育の受け入れ、園の紹介を掲載し、育児相談に応じる旨を発信しています。また、子育て支援事業の利用者や園見学者にも園の情報を提供し、保健便り、地域の情報（地区センターの催事など）を担当職員が対応して園外にある掲示板に情報を提供しています。子育て支援事業は、週2回（第2・4火曜日）の園庭開放、育児相談、ふれあい遊び、交流保育、育児講座、年3回開催される「プレぴよルーム」など積極的に実施しています。</p> <p>●地域への園の理解促進のための取り組みとして、矢向1丁目公園を借りて運動会を行い、卒園児や保護者・地域の多くの方々を招待しています。夏の夕涼み会では盆踊り、屋台を出し、チケットを発行して近隣の方や未就園児も参加して交流をしています。日々の散歩時には行き交う地域のお年寄りや商店と元気に挨拶を交わし、わおわお保育園を知ってもらうよう交流を行っています。また、地域の7か所の保育所と共同で子育ての地域イベントを開催し、わおわお保育園から玩具等の貸し出しを行い、協力体制を持っています。地域のシルバーさんにはボランティアとして園の畑での野菜栽培の協力をお願いしています。幼保小連携の意見交換会に参加し、年長児の就学を見据えた有効的な交流を図っています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●保育所、職員として守るべき法、規範、倫理は周知し、明文化された文書を配付しています。職員の守るべき「法・規範・倫理」は就業規則・サービス規定に記載され、職員は遵守しています。保育士の倫理講習・研修には必ず参加するよう促し、倫理綱領の穴埋めテストも園内で実施しています。コンプライアンスの規則、規定・要領を備え、園長は他施設の事故・不祥事等の事例について、職員にミーティングや会議で周知し、事例を通して啓発を行っています。また、事案の発生理由等を全職員で考える機会を設け、不適切な対応がないよう喚起しています。決算報告書は社</p>

	<p>会福祉法人であり、福祉法人医療機構のホームページで公開しています。</p> <p>●ゴミ減量化、リサイクル・省エネ促進と緑化推進では、環境配慮の考え方、取り組みを明文化し、園の運営に生かしています。環境整備では、横浜市の条例に基づくゴミ減量化やリサイクル、省エネのための取り組みを実施し、ゴミは分別収集管理を行い、省エネルギーの促進ではオール電化として、エコ循環の施設となっています。園内の照明はLEDにし、水道蛇口は使い終わったらキッチリ閉めることを子どもに分かるように説明して励行しています。園庭で野菜の栽培を行い、子どもの日々の水やりで緑化を図り、推進しています。</p> <p>●外部環境の変化などに対応し、理念や基本方針を実現する為の取り組みとして、園長は、横浜市や鶴見区の区役所を通じて保育所運営に影響ある業界情報や保育施設情報を収集し、法人の定例会議で社会背景、社会情勢、子育て支援の観点から話し合っています。園長会、主任会、副主任会等で得た問題点を課題として設定し、運用面での重要な改善課題は、職員にも周知し、保育所全体の取り組みとしています。その他、全保協・市社協・市立園長会からも情報の収集にあたり、収集した情報は園長・主任で検討の上、全員に周知すべき内容と判断した内容については園の課題として取り上げ、職員間で話し合い、園全体で取り組んでいます。特に事故などの情報については職員会議で全職員に周知を図り、園の現状を見直して改善点の有無の見極めを行っています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●正規職員、非常勤職員の研修体制については、法人本部で研修計画を策定し、非常勤職員も正規職員と同様に資質向上への取り組みとして各自の目標達成に必要な研修に参加しています。人材育成での職員、非常勤職員の研修として、新人導入研修ではマニュアルに沿って法人の理念・方針・倫理等について理解を深め、園独自で人材育成計画に沿った研修計画を作成し、主任、園長が研修を行い、研修成果を保育につなげています。</p> <p>●非常勤職員も会議、園内研修に参加し、保育の質の向上意識を持って取り組んでいます。研修についても職員同様に参加の機会を設け、保育技術や倫理等の習得の研鑽を図っています。資格取得を支援する制度もあり、活用を奨励しています。業務に当たっては、実務年数等を考慮して正規職員との組み合わせを考慮し、業務マニュアルや必要ファイルの閲覧をできるようにし、全職員間のコミュニケーションを大切にし、円滑な業務につなげています。</p> <p>●就業規則の昇給の仕組みの中に経験・能力や習熟度に応じた役割が期待水準として明文化され、法人で外部の「キッズリー保育者ケア」（今年初めて取り入れた手法：設問に答えたものをデータ化する方式）を採用し、管理を行っています。園長は、子どもや保護者の状況に応じて職員が自主的に判断できるように、現場の職員に可能な限り権限の委譲に努め、責任は園長にある旨を全職員に明言し、会議を通じて話し合い、職員一人ひとりの考えに耳を傾け、承認して任せるようにしています。職員から業務改善の提案を募り、職員のアンケートも実施して意見・要望を把握し、業務の改善点については、意見を出し合い、職員全員で考えて進めるようにしています。園長は、個別面談で職員の満足度・要望等を把握し、職員自らの責任を自覚して自主的に判断して行動できるよう、指導力を発揮しています。</p>