

第三者評価結果報告書

総括	
対象事業所名	保土ヶ谷保育園（2回目受審）
経営主体(法人等)	社会福祉法人 尚徳福社会
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒240-0003 横浜市保土ヶ谷区天王町1-3-3
設立年月日	昭和25年9月1日 平成28年4月1日（横浜市民間移管）
評価実施期間	平成 30 年 7 月 ~ 31 年 3 月
公表年月	平成 31 年 4 月
評価機関名	公益社団法人けいしん神奈川
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）	
特に優れていると思われる点	
1 子ども主体を尊重した保育を実践しています	
・保育指針を遵守しながら、入所児の最善の利益を最優先事項として、子どもたちの健やかな育ちを支援しています。個々が持つ個性を大切に、将来に向けて現在をもっともよく過ごし、より良い環境の中で育てられるよう最善の努力をしています。計画書、研修、会議などを基に、職員全体で「子ども主体」の保育ができるよう学び合う時間を多く取り入れています。	
2 子どもが主体的に遊べる環境整備をしています	
・子どもたちが自分で遊びを選び、満足がいくまで遊び込める環境を作っています。また年齢や発達にふさわしい環境構成に応じた各種工夫をしています。コーナー遊びでは独自に開発した地震でも倒れない安全な棚を使用し、子どもがそれぞれ落ち着いて遊べるようにしています。コーナーは子どもの様子や動きを見ながら入れ替え、配置換えをする工夫をしています。	
・玩具や絵本は年齢や発達に応じた環境設定をしています。子どもたちが多くの遊びの中から選べるよう、成長に合わせた十分な数を準備してあります。その中から子どもがおもちゃや教材等を自分で取り出して遊べるようにしてあります。遊びの素材についても、違った種類の小道具を準備し、子どもたちが様々な発想ができるように、また自由に制作活動ができるようにしています。	
・食育にも力を入れています。幼児クラスは月に2回ほどクッキングを行なうなど食に触れ合う機会多く取り入れています。お弁当を作って散歩に行くことで食育と保育活動を組み合わせた取り組みも行っています。秋には鳥取本部から新米と稲穂を取り寄せ、米作りの一端を学びながら、おいしい新米を食べられるよう工夫しています。	
3 地域支援機能を発揮しています	
○地域のニーズに応じた子育て支援サービスの提供をしています。	
・地域子育て支援事業の一環として地域の保護者や子ども等との交流を図っています。園庭解放、子ども相談、子育て支援、交流保育、プール開放、給食を食べようなどの取り組みなどを行っています。同時に参加者にはアンケートを実施してもらうことで、保育所に対する要望を把握しています。	
・更に法人で研修をする際には保護者に声を掛けたり、講師を招いてリズム遊びなどにも参加要請をしています。	
・関係機関として、子育て支援連絡会、要保護児童対策地域協議会他施設などとの検討会・研究会活動に積極的に参加しています。	

○保育所の専門性を生かした相談機能を果たしています。

- 地域の保護者や子ども等へ区の情報誌に毎月の地域交流イベントを掲載しています。また育児相談は要望があればいつでも受け付けています。地域の子育て支援施設に、園の情報を提供しています。
- 必要な関係機関として、星川地区エリア別子育て支援連絡会、幼保子育て支援ほだかやセンター、地域ケアプラザ、地域子育て支援拠点こっころなど地域の団体とも連携をしており、必要に応じて、関係機関とはケース会議などに担当が参加し、会議内容は職員に周知しています。
- 療育センターでの保育参観や区役所等での情報収集、また療育センターより保育園にも出向いてもらい情報交換等を行っています。

特に工夫・改善が望まれる点

1 建物の老朽化、空きスペースの少なさの改善が求められます

- 当園は築60年を超えており、建物は古く空きスペースもなく、その中で苦労されています。廊下やクラスを行き来するなどして、子どもが遊べる空間を増やせるよう努力されています。部屋のスペースや絵本コーナーをうまく利用してできるだけ支障がないよう工夫されています。しかし全体として、子どもが一人でゆったりと過ごせる空間も少ない分、雨の日など室内での遊びが制限されてしまうようです。

2 保護者、地域との参加の一層の強化を

- 保護者の園活動への積極的な参加を求めています。保育参観、保育参加の申し込みが少なく思ったほどの成果が上がっていないようです。単なる呼びかけや機械的な業務だけを行うのではなく、参加してもらうための工夫やもう少し積極的にアピールをして、参加人数を増やしていく必要があると考えられます。

また、地域との参加は、地域センターの活用などがありますがセンターは借りられる回数が限られており参加数の増加、魅力ある活動の増加を考えることが必要でしょう。更に情報がうまく多くの人に伝わらないこともあるので、情報を提供してもらえるところを増やすようにすることが求められると考えられます。

3 保育園の将来像を明確にし、職員のモチベーション向上を図ることが望めます

- 園の中長期的な運営ビジョンは法人本部で策定されていますが、当園をとりまく環境、民間移管後の方向性、園舎の今後を考えると園の将来像、園の目指す方向を考えても良いのではないかと考えます。
- 園の目指す方向を実現していくため、職員に望むものがあるべき姿として中長期的に目的・目標を明確することも必要となります。また、目的・目標に対する達成度に対する職員の評価も明確にすることで一層のモチベーションの向上につながるのではないかと考えます。
- そのため、目的・目標、評価方法を明確にして評価制度もできればオープンにすることで、より効率的な園の経営が図れるのではないのでしょうか。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- 当保育所では保育理念の最初に「一人一人が大切にされる。」を掲げています。入職時のオリエンテーションや法人研修等で周知徹底しています。全職員が理念を実践に活かし、実践を通して理念を理解するよう努めています。
- 毎日のミーティングや月間職員会議等で禁句やヒヤリハットを検討し、子どもを尊重した保育を実践しています。
- 子どもに対して、おだやかに分かりやすい言葉で接するように園内研修の中で言葉かけの大切さについて学び合っています。
- 子どもの話しをよく聞き、子どもの人権を尊重するような保育を心掛けています。
- スペースに限りがあるため、事務室などを利用しじっくり落ち着いて話ができるようにしています。

	<ul style="list-style-type: none"> カーテンやついたてなどを利用し、プライバシーを守れる場所を作っています。 守秘義務の意義や目的を明確にし、入職時、誓約書に署名、捺印をし、法人全体で守秘義務の順守を徹底を行っています。 職業体験、ボランティア、実習生などにもその都度説明し、署名、捺印をしてもらっています。 個人情報の取り扱いについて、入園時、重要事項説明会の中で、しおり・重要事項説明書を用いて、保護者に説明しています。 個人情報となる書類は全て鍵のかかる書庫で保管・管理しています。 遊びで製作物を作る際や行事の役割、持ち物、服装などで男女の性差や色分けしないなど配慮しています。 順番、グループ分け、整列などでは、子どもの気持ちを尊重しながら、男女の区別がないよう援助しています。
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 入園前見学会を月2回実施しています。入園前説明会では子どもの健康面、アレルギーの有無、家庭環境に重点を置いて聴き取りを実施しています。保護者の不安材料は細かく記録しクラス担任に引き継ぎ、入園時には安心して来所していただけるよう努めています。説明会には子ども同伴での来所を依頼し、保護者が説明会に参加している間に保育士が子どもの遊んでいる様子を観察しています。 子どもに対して、おだやかに分かりやすい言葉で接するように園内研修の中で言葉かけの大切さについて学び合っています。 子どもの話しをよく聞き、子どもの人権を尊重するような保育を心掛けています。 スペースに限りがあるため、事務室などを利用しじっくり落ち着いて話ができるようにしています。 カーテンやついたてなどを利用し、プライバシーを守れる場所を作っています。 守秘義務の意義や目的を明確にし、入職時、誓約書に署名、捺印をし、法人全体で守秘義務の順守を徹底を行っています。 職業体験、ボランティア、実習生などにもその都度説明し、署名、捺印をもらっています。 個人情報の取り扱いについて、入園時、重要事項説明会の中で、しおり・重要事項説明書を用いて、保護者に説明しています。 個人情報となる書類は全て鍵のかかる書庫で保管・管理しています。 遊びで製作物を作る際や行事の役割、持ち物、服装などで男女の性差や色分けしないなど配慮しています。 順番、グループ分け、整列などでは、子どもの気持ちを尊重しながら、男女の区別がないよう援助しています。
<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"> 入所時には保護者に児童票を細かく記入してもらい、家族構成、健康面、発達状況を確認しながら聴き取りを実施しています。児童票及び児童票に付随する家庭調査票、入所時面接表は個人毎にファイルを作成し、全職員が全ての子どもの発達状況を把握できるようにしています。 入園前の見学会時にならし保育について詳細を説明しています。持っている安心するもの、寝ている時に欠かせないものがある場合は全て受け入れ、子どもが安心して生活できるように配慮しています。 毎日連絡帳を記入するとともに、保育所への登降の際には保護者から家庭での様子を聴き取り、また保育所での一日のエピソードなどを話すことで保護者の不安を解消しています。 乳児が安心して生活できるように、乳児クラス1名は担任が持ち上がるようにしています。1歳時クラスは入所後新入園児と進級時が別々に過ごす期間を設け、

	<p>年齢に応じた保育を心掛けています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全体的な計画は、保育指針を遵守し入所児童の最善の利益を最優先事項としてこどもの健やかな育ちを支援することを目的に作成しています。入園説明会、重要事項説明会できめ細かく説明しています。保育所と家庭との連携を大切に、伝えあい話し合いながら個人差を踏まえ作成しています。 • 毎月のクラス会議でその年度の子どもの状況に合致しているか確認をし、確認事項や課題を翌月に反映しています。 • 保育所保育方針、専門書を参考に取組んでいます。個々に合った保育が実践できるようにケース会議などで子ども一人一人の様子を職員に周知しています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 地域の保護者や子ども等との交流として、園庭解放、子ども相談、子育て支援交流保育などを行い、その中で保育所に対する要望を把握するため参加者にアンケートを実施しています。 • 地域の保護者等に対する育児相談は随時受け付けています。 • 関係機関や他施設との検討会・研究会としては子育て支援連絡会、要保護児童対策地域協議会などに積極的に参加しています。 • 地域の子育て支援ニーズについて、地域子育て支援担当から計画を立てる際に、職員会議などで職員と検討しています。 • 地域での子育てを支援するためのサービスとして、地域子育て支援事業、園庭解放、プール開放、給食を食べようなどの取り組みを行っています。 • 地域の保護者や子ども等に向けて子育てや保育の支援として、法人で研修をする際に保護者に声を掛けたり、講師を招いてリズム遊びなどにも参加要請しています。 • 地域の保護者や子ども等へ、区の情報誌に毎月の地域交流イベントを掲載しています。 • 育児相談は要望があればいつでも受け付けています。 • 地域の子育て支援施設に、園の情報を提供しています。 • 必要な関係機関として、星川地区エリア別子育て支援連絡会名簿、幼保子育て支援ほどがやセンター、地域ケアプラザ、地域子育て支援拠点こっころなど地域の団体一覧のリストがあり、職員に周知しています。 • 関係機関・団体との連携については、必要に応じてケース会議など担当が参加しており、関係機関との会議内容は職員に周知しています。 • 療育センターでの保育参観や区役所等での情報収集、また療育センターより保育園にも出向いてもらい情報交換等を行っています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 事務所や保育室に理念・基本方針の書かれた用紙を掲示しています。年度初め、入職時に理念・基本方針を明文化したリーフレットを職員に配布しています。毎日のミーティングでは理念や保育方針に沿った保育ができているか意見を交換し保育の質の向上を目指しています。 • 園長がクラス懇談会、保護者役員会に参加しコミュニケーションを図っています。送迎時には保護者へ話しかけコミュニケーションが図られるよう心掛けています。 • 職員は社会福祉法人尚徳福祉会の定める倫理規定に準じて行動しています。毎年コンプライアンス研修を行っています。社会福祉法人としての公益性の視点から「地域社会から信頼される保育所、地域社会に貢献できる保育所」を目指し保育に取り組んでいます。 • 法人本部の管理運営規程、経理規程、給与規程、文書取扱規程等に基づき業務を運営しています。決算報告書は誰でも閲覧できるようホームページに公表してお

	<p>り透明性を担保しています。園だよりやホームページで保育所の状況を周知しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 保護者アンケートは結果を告知し、要望事項は可能な限り改善し保育に反映させるようにしています。重要な変更に対しては保護者アンケートを行い、話し合いを持って慎重に行っています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 年2回自己評価を行う際に園長とその時々で取り組んできたことの確認や課題について話し合っています。クラス会議や職員会議で職員が保育の好事例を紹介しスキルの向上に努めています。 • 法人本部から理事長をはじめ職員から指導を受けています。法人内研修で交流し意見交換することで互いにレベルアップを図っています。更に法人内で職員が異動することで各保育所の長所を吸収し技術の向上に努めています。 • 年間指導計画に保育士の自己評価欄を設け、保育のねらいと関連づけて振り返るようにしています。月間指導計画においても毎月の達成状況を自己評価欄に記入し、課題を翌月の活動に取り入れています。年2回の自己評価では、保育理念から保育を支える組織的基盤まで広範囲に亘り振り返ることで、自らの専門性の向上だけでなく組織の一員としての作法についても振り返ることで人格形成の向上にも努めています。 • 毎日の日誌を活用し日々の自己評価を行い、週案により1週間の自己評価を行い翌月の行動計画に反映しています。 • 年度末に保護者アンケートを行い、アンケート結果に基づき保育所の自己評価を行っています。自己評価は保護者が見やすい所に貼り出しています。 • 毎年、職員会議等でその年の自己評価、保育所としての自己評価を行っています。保育所の自己評価は、保育所の理念や方針、全体的な計画、指導計画に沿って作成しています。自己評価の結果から、翌年に取り組むべき課題や改善を要する点を記入し、より良い運営ができるように努めています。