

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	白幡保育園（2回目受審）
経営主体(法人等)	社会福祉法人 聖徳会
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒221-0004 横浜市神奈川区西大口93
設立年月日	昭和49年4月1日
評価実施期間	平成28年 5月 ～平成28年12月
公表年月	平成29年 4月
評価機関名	ナルク神奈川福祉サービス第三者評価事業部
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>【施設の立地・特徴】</p> <p>【立地】</p> <p>社会福祉法人聖徳会 白幡保育園は、昭和49年に開園し、今年で42年目を迎えた歴史ある保育園です。JR横浜線大口駅、東急東横線白楽駅からいずれも徒歩13分の静かな住宅地の一角にあり、近隣には大小の公園が点在し、散歩や園外活動に利用しています。敷地面積約1,152㎡、鉄筋コンクリート造2階建の園舎で、木々に囲まれた広い園庭、ウッドデッキ、ベランダ、人工芝を敷き詰めた屋上園庭があり、定員90名のところ現在103名が在籍しています。</p> <p>【特徴】</p> <p>当園では、子どもの「自主性」「創造性」「社会性」「柔軟性」を育てることを保育目標とし、「一人一人の発達に見合ったきめ細かな保育を行っていくこと」「安心して子どもを預けられるように、保護者の気持ちに寄り添い配慮していくこと」を運営方針としています。子どもたちは、豊かな自然環境のもとで散歩や戸外活動を十分に楽しみ、幼児クラスでは週に1回、体育指導員による「体操教室」、4歳からは和太鼓に取り組み、12月の発表会で保護者に披露しています。遊びを通してのさまざまな活動、人と人との関わりを大切にしています。</p> <p>【特に優れていると思われる点】</p> <p>1. 充実した戸外活動</p> <p>園内の恵まれた環境を活かし、天気の良い日には、ほとんど戸外に出て、一斉活動や自由遊びを行っています。木々に囲まれた広い園庭では、鉄棒、丸太遊具、三輪車などの遊具遊びや、ボールゲーム、かけっこなど、屋上園庭ではプールや水遊び、ウッドデッキやベランダでは、2～5歳児が滑り台をしたり、自分の好きなおもちゃを持ち出したりして遊んでいます。また、園外への散歩の際には、散歩記録簿に「ねらい」と「子どもの姿と気づき」を必ず書くことにしており、「秋の自然を肌で感じながら行く」「動物や自然物に反応し、声を出して喜んでいた」など、年齢に応じて、目的をもった散歩を行い、その結果の子どもたちの様子で、評価・反省も常にできるようにしています。</p> <p>2. 子どもたちが自由に遊べる環境と充実したおもちゃや絵本</p> <p>おもちゃ、絵本、教材などは、低い棚に置き、自分で取り出して遊べるようにしています。幼児クラスには、知育ブロック、乗り物、パズル、ゲームなどがあり、子どもの発達に応じて他のクラスからおもちゃを借りたり、デッキで一緒に遊んだりしています。また、幼児クラスの廊下の奥には紙芝居、絵本の本棚を置き、好きな本などをいつでも読めるようにしています。乳児クラスは遊びの部屋と食事の</p>	

部屋を低い柵で仕切り、カラーコップ、ボール、ぬいぐるみ、人形、おんぶひもなど、柔らかくてつかみやすいおもちゃを用意しています。伝い歩きをする子どもは仕切りの柵やサークルベッドにつかまって歩き、ハイハイする子どもは廊下や階段を利用しています。各保育室には、職員手作りの様々なおもちゃや教材（キッチン、ベンチ、消防車、ボタン練習玩具、ボール、お手玉、サイコロなど）があり、保育の中で活用されています。家族アンケートでも、子どもの遊びや、おもちゃ、教材に対する満足度は93%と高い評価となっています。

3. 子ども一人一人に対するきめ細かな支援と指導

平均在職年数が約13年と経験豊富な職員が多く、長年培われた保育技術や知識の高さにより、子ども一人一人にきめ細かな支援、指導が行われています。指導計画にも工夫をしており、発達・育児に個人差の大きい、乳児の月間個別指導計画に、家庭との連携欄を設け、「〇日より幼児食へ移行」「トイレトレーニングについて話をする」などを記載しています。また、3～5歳児の月間指導計画については、「できた」「できなかった」だけの評価に偏らないように、評価・反省欄を「子どもの評価」と「職員の自己評価」に区分し、子どもの心情、意欲、態度の評価に加え職員自身の評価と振り返りを行い、次期に繋がる評価・反省ができています。家族アンケートでも「基本的生活習慣の自立に向けての取り組み」および「遊びを通じて保育者とのかかわりが十分か」について、いずれも98%と高い満足度となっています。

【特に改善や工夫などを期待したい点】

1. 園内研修の開催による一層の職員の資質の向上を

職員の役割、経験などに応じた研修計画が立てられており、職員は横浜市こども青少年局や大学などで開催される外部研修を積極的に受講していますが、研修結果は研修報告や職員会議などを通して、各職員に伝えられています。全職員について一層のレベルアップを図るため、「個人情報保護・子どもの尊重」「感染症について」など具体的なテーマを設けて、年間を通しての定期的な園内研修の開催が望まれます。

2. 保護者に対する園の基本理念や方針の周知

家族アンケートで、「園の基本理念や基本方針の認知」の質問に「よく知っている」「まあ知っている」の合計が68%と、低い水準に留まっています。園では入園説明会やクラス懇談会などを利用して保護者に説明していますが、保護者の十分な理解には至っていません。園だよりやクラスだよりに記載したり、園内掲示を行うなどの工夫により、さらなる認知度の向上が期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

- ・保育園の基本方針として「子どもの発達を念頭においた環境構成、環境設定の上、一人一人の発達に見合った保育を行う」を掲げ、保育目標は「自主性、創造性、社会性を育て、柔軟性を身に付ける」としており、いずれも子どもを尊重したものに なっています。

- ・園長、副園長、主任は、職員の子どもに対する態度、声のかけ方、言葉遣いなど気になる言動が見られた場合は、その職員と話をする機会をもち、また、職員会議で全体的なテーマとして考えられるようにしています。全職員は、子どもの人格を辱めるような罰を与えたり、自尊心を傷つけるような保育を行ってはならないことを認識しています。

- ・守秘義務についてのマニュアルがあり、職員は入社時に配付、説明をうけています。個人情報に関する記録は事務所の施錠できる場所に保管・管理しています。保護者には、入園時に個人情報の取り扱いについて説明をしています。インターネットなどへの子どもの写真の掲載については保護者から承諾書を提出してもらって

	<p>います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・遊びや行事の役割などは子どものやりたい気持ちを尊重し、幼児クラスは子どもたちで決めるようにしています。持ち物、服装などで性別による区別はしていません。グループ分け、整列などは身長順、生年月日の順などにしています。 ・「虐待防止マニュアル」を職員は全員持っており、内容を理解しています。日々、登園時や衣服の着替えの際に子どもの観察をして、虐待やその兆候の早期発見に努めています。また、虐待が疑わしい場合や明白になった場合は、神奈川県保健福祉センター、横浜中央児童相談所に連絡し、相談できるように日ごろから連携を取っています。
<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"> ・保育課程に基づき、0～5歳まで年齢ごとに、年間指導計画、月間指導計画、月間個別指導計画（0～2歳児）、週案を作成しています。子どもの自主性を尊重して、指導計画を変更できるようにしており、子どもの希望を取り入れ、室内遊びを園庭遊びに変え、リレーがしたいという子どもの意見により活動内容を変更するなど、計画には柔軟性を持たせています。 ・クラスごとに一人一人の子どもの状況を話し合い、年間指導計画、保育計画月案、週案を作成しています。各指導計画の評価・反省欄に記入し、次期計画に反映しています。 ・各保育室は、陽光を十分に取り入れ、エアコン、加湿器、空気清浄機、扇風機、換気扇を備え、時々窓を開けて換気を行い、快適な室内環境を保っています。 ・おもちゃ、教材、個人の道具箱は低い棚に置き自分で取り出して遊べるようにしています。幼児クラスの廊下の奥には紙芝居、絵本の本棚を置き、子どもたちが好きな本などをいつでも読めるようにしています。おもちゃ箱には写真を貼り、自分で片付けられるように工夫しています。 ・栽培活動では、フウセンカズラ、トマト、かぶ、ナス、きゅうり、ベビーキャロットなどを育て、野菜の生長の様子を観察して絵に描いたり、収穫した野菜を食べたりしています。 ・職員は、子ども一人一人の食欲や状況によって盛り付けの量を調整し、無理なく食べられるようにしています。苦手な食べものは、少しでも食べられるよう言葉かけをして、完食の喜びを味わえるようにしています。 ・トイレトレーニングは一人一人の発達や排泄状況に合わせ、保護者からの情報を参考にして個別に対応しています。1歳児の午睡のあとに乳児用のトイレに座ることから始めて、2歳児クラスでパンツに移行できるよう進めています。 ・入園時の説明会で慣らし保育の必要性を保護者に説明し、家庭環境や子どもの育ち、保護者の就労状況などに配慮し、1～2週間程度の慣らし保育を行っています。
<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"> ・入園前に担任予定の保育士が面接を行い、子どもの遊ぶ様子や保護者とのかかわりを観察しています。離乳食やアレルギーなど配慮が必要な場合は、栄養士も参加して状況を把握しています。また、保護者に「入所までの状況」「家庭調査書」「健康手帳」などを提出してもらい、生育歴や家庭の状況を把握して個別にファイルし、職員が情報を共有しています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいのある子どもや食物アレルギー児などの特に配慮を要する子どもを受け入れています。毎月職員会議の中でケース会議を行い、配慮点や関わり方が適切かどうかを話し合い、議事録に記録しています。職員は、横浜市こども青少年局主催の「インクルージョン（統合）保育の実践」や「食物アレルギー緊急時対応」などの研修に参加し、最新の情報を学び、日常の保育に活かしています。 ・相談・苦情解決実施規程（マニュアル）があり、第三者委員を交えて解決する仕組みがあり、問題があれば、横浜市こども青少年局保育・教育運営課、神奈川区役所こども家庭支援課と連携して対応する体制があります。 ・健康管理、衛生管理、安全管理に関する各マニュアルを整備し、マニュアルに基づいた対応や訓練を行っています。毎月1回、地震、火事、不審者など、いろいろな場面を想定して避難訓練を実施しています。 ・病院、警備会社、横浜市健康福祉局、神奈川区福祉保健センター、横浜市東部地域療育センター、横浜市中央児童相談所などの連絡先を一覧表にして事務所に掲示しています。保護者は緊急連絡簿があります。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園見学の際の育児相談、また育児講座を行った際に、育児相談を受け、離乳食や睡眠などに関する保育ニーズを把握しています。 ・園庭開放を2週間に1回実施しており、参加した親子や家庭保育室の子どもたちと園児が交流できるようにしています。地域住民に向けて育児講座を1か月に1回ほど開催しています。 ・夏祭り、運動会などの行事の際には、チラシをポスティングしたり、園外に掲示して知らせ、地域住民の参加を得ています。中学生の職業体験や、近隣の高等学校の演劇部の学生が来園して、ゲームや人形劇の披露などを通して子どもたちと交流しています。 ・散歩時には、地域の方や出会う方たちに職員が積極的に挨拶を交わして、子どもたちとの交流が持てるようにしています。子どもたちもすすんで挨拶をしています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・設置法人統一の就業規則が定められ、その中の服務規律に職員が守るべき法・規範・倫理などが明文化されており、職員には入職時の研修や職員会議などで周知されています。 ・設置法人のホームページで、園を含む設置法人の経営・運営状況（財務諸表、施設概要、サービス内容など）の情報を公開しています。 ・理念・方針・園目標について採用時や年度初めの職員会議で園長が説明し、期ごとの指導計画策定時の職員会議で理解出来ているかを確認しています。園長・副園長・主任は職員面談でも、理念や基本方針が理解できているかを確認しています。 ・職制としての副主任や、乳児・幼児それぞれにリーダーを置き、乳児会議、幼児会議の開催やシフト編成の調整にも関わらせ、段階を踏んで主任クラスを育成する仕組みになっています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・園の中長期的な方向性として、平成24年度から28年度まで5年間の長期計画、平成27年度から29年度までの3年間の中期計画が策定されており、それぞれの項目に対して具体的な実行内容を設定し、順次実行に移しています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・交流のある横浜女子短期大学保育センターの年間研修予定を核にして、横浜市こども青少年局、横浜市私立保育園連盟などの外部研修の中から、経験や役割に応じて必要と思われる研修に、各職員の希望や自己目標を踏まえて副園長、主任が職員年間計画表を作成しています。 ・職員の経験年数に応じて3つのレベルに区分した、組織への参画、チャレンジ精神、チームワーク（協調性）などの期待水準を定めた設置法人統一の「人事考課基準表」を策定し、人材育成に取り組んでいます。職員は、自己の資質向上に向け、年間自己目標を各自設定し、年に1回それに基づいて振り返りを行い、達成度の評価を行っています。 ・職員は年間目標を設定し、年度末に自己評価を行っています。園長との面談の機会があり、振り返りと目標達成度の評価をしています。また、園としての自己評価については、年度末に1年を振り返って、園の運営の取り組み状況、クラスごとの保育、保護者からの振り返りアンケートなどにつき全保護者に書面で公表しています。 ・園長・副園長は可能な限り現場職員に権限を委譲し、緊急時、不在時には担当職員の判断に任せて、事後、園長・副園長に報告することになっています。園長は職員との個人面談を年2回行い、職員の満足度・要望などを把握しており、また、いつでも相談に乗れる体制をとっています。 ・実習生受け入れマニュアルが整備され、受け入れ時には、主任から園の基本的考え方・方針について説明しています。実習生受け入れの担当は主任で、育成の担当はクラス担任であり、受け入れの記録が整備されています。28年度は、短期大学、専門学校などから9月末までに延べ5名の実習生を受け入れています。