

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	あっぷるキッズつるがみね
経営主体(法人等)	社会福祉法人東京愛成会
対象サービス	認可保育所
事業所住所等	〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰2-30-1
設立年月日	平成25年4月1日
評価実施期間	平成28年9月 ～ 29年3月
公表年月	平成29年5月
評価機関名	特定非営利活動法人市民セクターよこはま
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】

あっぷるキッズつるがみねは、相鉄線鶴ヶ峰駅から歩いて2分ほどの、商店街から少し入った所にあります。周囲には、緑豊かな公園が複数あり、子どもたちの散歩コースとなっています。

園は、平成20年（2008年）4月に、横浜市の待機児童対策としてあっぷる保育園鶴ヶ峰の分園として開園しました。平成25年（2013年）4月に認可園として独立し、あっぷるキッズつるがみねとなりました。運営法人は、社会福祉法人東京愛成会で、他に同じ鶴ヶ峰に1園、東京都で2園、保育園を運営しています。

プレハブ鉄骨平屋建ての園舎は、日当たりが良く明るい印象で、管理や清掃が行き届いています。園庭には、遊具が設置され、一角では子どもたちが花や野菜を育てています。

定員は60人、開園時間は、平日（月曜日から金曜日）は7時～21時、土曜日は7時～18時です。

保育理念は、「愛・行動・感謝の理念のもと、一人ひとりを大切にされた保育を展開し子どもの豊かに伸びゆく可能性を育む」、保育方針は、「豊かな心、人を愛する気持ちを育てる」「遊びを通してたくましい心と身体を作る」「夢をもって感動する心を育てる」、保育目標は「思いやりのある子ども」「心身ともに健康な子ども」「生きる力を持つ子ども」です。

#### ◆高く評価できる点

1、子どもたちは、友達との関わりの中でそれぞれの発想を広げていて、子ども主体の保育が実践されています

保育士は、子どもに優しく話しかけ、子どもの表情や仕草、反応などから子どもの思いを汲み取り、言葉にして返し、子どもの言葉を引き出しています。保育士に思いを受け止めてもらい、たくさん話しかけてもらっていて、乳児でも言葉をよく理解し、たくさんおしゃべりをしています。幼児になると、話し合いで遊びや散歩の行先、遊びのルール等を決めています。観察時の5歳の話し合いでは、どのように決めるかから始まり、何をして遊ぶか、何分間遊ぶか…と一つずつ話し合い多数決をとっていて、皆が自分の意見をだし、納得できるまで時間をかけて決めていました。このような取り組みを通し、子どもたちは自分の考えを自分の言葉で表現できるようになるとともに、お互いの考えを認め合うことを学んでいます。

保育士は、子どもの何気ない言葉や反応の中から子どもの興味や関心を把握し、子どもが自由な発想を広げられるように素材を子どもの目に届くところにさりげなく置くなどし、環境構成を工夫しています。

“不要になったクッション床材を組み立て、保育室全体を秘密基地にする” “制作の帽子作りからお店やさんごっこ” “サーカスのチラシからサーカスごっこ” “花火を見に行った子どもの話から毎日の花火大会ごっこ” 等々、どのクラスにおいても日常的に子どもの発想を広げる活動を行っています。

園では、月に1回異年齢交流の取り組みとして「キッズデイ」を設けています。保育所全体に、ままご

と・絵本・運動具・ロボット等の遊びのコーナーを作り、全園児が自由に交じって好きな部屋でいたい遊びを楽しんでいます。また、日常的にも3・4・5歳児クラスが合同で朝の時間を過ごしたり、5歳児が0歳児の手を引いて部屋の移動をしたり、5歳児クラスと2歳児クラスと一緒に散歩に出かけたりするなど、異年齢での関わりを持つ多くの機会があります。観察時にも、年上の子どもが年下の子どもの手助けをしたり、年下の子どもが年上の子どもの運動する姿を憧れを持って見つめたりする姿を見ることが出来ました。

## 2、保育士は自己研鑽を重ね、連携して保育にあたっています

園は、人材育成に力を入れていて、職員は個人別課題研修計画を用いて、課題と研修スケジュールを設定し、リーダー、主任がコメントしています。年度末には保育士の自己評価を基に、リーダーと主任が評価をした上で、園長が最終評価しています。年2回の園長・主任面談で、中間評価と総括をしています。1・2年目の新人保育士は副担任として主担任のもとでOJTを行い、先輩の姿を見て学んでいます。

研修も盛んで、職員は、横浜市や旭区、つるがみねっと（横浜市旭区保育資源ネットワーク構築事業東部エリア）、幼保小連携事業などが主催する研修に積極的に参加しています。研修に参加した職員は、研修報告書を提出し、職員会議で報告しています。

また、園独自の取り組みとして「アップルデイ」「キッズデイ」があります。「アップルデイ」では、保育士の入れ替えをし、他のクラスを経験することで気づきを得、自己の保育を振り返るとともに、お互いの気づきを意見交換し改善につなげています。園全体の異年齢交流の日「キッズデイ」では、保育士は子どもの目線で振り返りをしています。この取り組みを通し、全クラス・全園児の様子がわかるようになり、保育士間の連携が深まりました。

このように、保育士は自己研鑽を重ね、連携して保育にあたっています。

## 3、風通しの良い職場を作ることで、有休を取得しやすくするなど職場環境の整備に努めています

保育士が他クラスに入る「アップルデイ」の取り組みの結果、職員間の風通しが良くなり、お互いに言い合える土壌が作られています。また、他クラスへの理解が深まり、一人一人の子どもの様子が把握できたことで協力の仕方がわかり、困った時にはすぐにお互いに助けを求められるようになりました。子どもたちにとっても、保育士の興味や特技によって様々な保育が経験できるようになり、人見知りも少なくなりました。

保育士がいつでも他のクラスに入れるようになったことで、シフトの調整がしやすくなり、希望に合わせて有給休暇をとることが可能になりました。具体的には、有給休暇消化率が100%という成果ができています。また、交替で事務処理の時間を作ることが出来、残業もほぼなくなっています。

このように、園は保育士が仕事を続けやすいような環境を積極的に整えています。

### ◆改善や工夫が望まれる点

#### 1、人材育成計画の作成など、文書化への取り組みが期待されます

園は、人材育成に力を入れていて様々な取り組みをしています。また、クラスリーダーやグループリーダーなどのステップアップの流れが決まっています。ただし、それを人材育成計画としてまとめ、文書化することはしていません。人材育成に向けた様々な取り組みを定着し、進化させていくためにも人材育成計画を作成することが期待されます。

また、中長期計画も文書化していませんので、今後の中長期的な事業の方向性を示すためにも、中長期計画を作成し、職員に提示することが期待されます。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

- ・保育理念は「愛・行動・感謝の理念のもと、一人ひとりを大切にしたい保育を展開し子どもの豊かに伸びゆく可能性を育む」、保育方針は「豊かな心、人を愛する気持ちを育てる」「遊びを通してたくましい心と身体を作る」「夢をもって感動する心を育てる」で、利用者本人を尊重したものとなっています。
- ・子どもへの話し方について、職員は「肯定語で話す・大きな声を出さない・穏やか

	<p>に話す」等を心がけています。優しい態度で子どもに接し、子どもは安心して職員に甘えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 子どもの人格尊重についての考え方は、運営法人で定めたマニュアル内に「職員資質向上マニュアル」として、子ども第一主義とする職員の心得や言葉遣い、保育者の動きと子どもへの関わり等について等を明記しています。このマニュアルは全職員に配付しています。</li> <li>• 虐待マニュアルがあり、全職員に周知しています。虐待が明白になった場合や疑わしい場合、見守りが必要な場合には、旭区こども家庭支援課や横浜市西部児童相談所等の関係機関と連携する体制が出来ています。</li> <li>• 運営法人で定めた個人情報の取り扱いや守秘義務についての規定があり、全職員が周知しています。ボランティアや実習生の受け入れに当たっては、オリエンテーションで説明しています。</li> </ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 保育士は、子どもの態度や表情、反応などから子どもの意思を汲み取り、言葉にして返し確認しています。言語化できる子どもからは意見・要望を聞いています。5歳児になると遊びや散歩の行先、遊びのルールなどを自分達で話し合って決めています。</li> <li>• 子どもの自由な発想を受け止める姿勢を徹底しています。“不要になったクッション床材を組み立て、保育室全体を秘密基地にする”“制作の帽子作りからお店やさんごっこ”“サーカスのチラシからサーカスごっこ”“花火を見に行った子どもの話から、毎日の花火大会ごっこ”等々、どのクラスにおいても日常的に子どもの発想を広げる活動を行っています。</li> <li>• 月に1回異年齢交流の取り組みとして「キッズデイ」を設けています。保育所全体に、ままごと・絵本・運動具・ロボット等の遊びのコーナーを作り、全園児が自由に交じって好きな部屋でしたい遊びを楽しんでいます。又日常的にも3・4・5歳児クラスが合同で朝の時間を過ごしたり、5歳児が0歳児の手を引いて部屋の移動をしたり、5歳児クラスと2歳児クラスと一緒に散歩に出かけたりするなど、異年齢での関わりを持つ多くの機会があります。</li> <li>• 3歳児クラス以上については、外部から専門講師を招いて毎週「体育指導」を行い、各年齢に合わせた運動遊びを行っています。</li> <li>• 食育活動の一環として、野菜栽培やクッキングを取り入れています。また、日々の給食時には、年齢に応じた盛り付け・配膳・食器の片付けなどを子どもたち自身で行っています。</li> <li>• 給食は、外部の専門業者に委託し園の調理室で調理しています。恵方巻き・ひな祭り・クリスマス等の行事食を提供する他、旬の食材を使い季節感のある給食作りを心がけています。</li> </ul>
<p><b>3.サービスマネジメントシステムの確立</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 子どもの発達や状況に応じて、クラスで話し合い、年間指導計画、月間指導計画、週間指導計画、個別指導計画（0～2歳児及び特別な課題がある場合）を作成し、乳児会議・幼児会議で共有しています。</li> <li>• 苦情解決規程があり、第三者委員を交えて対応する仕組みが明記されています。第三者委員を園のしおりに記載するとともに、玄関に掲示して保護者に周知しています。要望や苦情の解決策について昼礼や職員会議で職員に周知しています。苦情や要望は記録し、データとして活かされています。</li> <li>• 健康管理、衛生管理、安全管理などの各種マニュアルを整備し、職員に周知しています。</li> <li>• 毎日看護師が全クラスの子どもの健康状態を見て回っています。看護師の視診により子どもの気になる様子や、健康に関する保護者からの連絡や保護者への伝達事項</li> </ul>

	<p>は、クラス毎の引継ぎ表に記載し職員間の連携をしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・清掃については、清掃担当職員と各保育室の保育士が日々丁寧に行い、園内は大変清潔です。</li> <li>・民間警備会社2社と契約し、緊急時の対策を講じています。又、災害時等における保護者への緊急連絡は一斉メール配信のシステムを取り入れています。</li> </ul>
<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域への子育て支援サービスとして、多くの取り組みに積極的な参加をしています。地域の認可保育施設で行っている子育て支援イベント「親子で遊ぼう」や、旭区主催の「あさひ子育て・保育園ひろば」（区内の保育所及び子育て支援拠点による子育て支援イベント）等に毎年参加しています。又、当地区の保健活動推進員主催の「かるがもサロン」（絵本の読み聞かせや遊びの提供・パネルシアター等での親子交流）に、近隣園と交代で協力しています。</li> <li>・園内で提供する地域への子育て支援サービスは、園庭開放と絵本の貸し出しを実施しています。また、地域住民への育児相談は、平日に随時実施しています。</li> <li>・園行事の餅つき・夏祭り・和太鼓演奏会・クリスマス会や園内での観劇会等に地域住民を招待しています。</li> <li>・5歳児は、近隣数園と小学校の学区ごとに分かれて遊ぶ交流を、年間を通して行っています。地域の小学校とは、就学に向けて学校訪問等の機会を設けています。又、園の運動会は小学校の校庭を借りて実施しています。</li> </ul>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運営法人のホームページに事業報告書、年間計画、決算報告書、研修報告書が公開されています。</li> <li>・保育理念、保育方針、保育目標を玄関に掲示するとともに、全職員に配付しています。また、職員会議やパート会議で折に触れて取り上げ、確認しています。園長、主任は保育の様子を見て回るとともに、指導計画や日誌に目を通し、職員が理解できているかを確認し、必要に応じて指導しています。年2回の園長・主任による個別面談でも確認しています。</li> <li>・主任は個々の職員の業務状況を把握し、その日の子どもの様子や人数に合わせて職員配置を決めています。主任は職員の能力や経験に合わせ、的確な助言や指導をしています。また、個々の職員の様子を見守り、声をかけて相談にのるなどしています。</li> <li>・園長は、横浜市公私立園長会、旭区園長会、つるがみねっとや幼保小連携事業の会議に出席し、事業運営に影響のある情報を収集・分析しています。運営面での重要な改善課題について、職員会議で報告し、改善に向けて取り組んでいます。</li> <li>・年度ごとの事業計画は作成していますが、中長期的計画は作成していません。</li> </ul>
<p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員は個人別課題研修計画を用いて、課題と研修スケジュールを設定し、リーダー、主任がコメントしています。年度末には保育士の自己評価を基に、リーダーと主任が評価をした上で、園長が評価しています。園長・主任は年2回面談し、課題の設定と評価をしています。</li> <li>・園内研修としては、外部研修の報告のほか、ケース検討や嘔吐下痢、AED救命救急研修等を実施しています。非常勤職員に対しては、パート会議で研修しています。職員は、横浜市や旭区、「つるがみねっと」、幼保小連携事業などが主催する研修に積極的に参加しています。研修に参加した職員は、研修報告書を提出し、職員会議で報告しています。</li> <li>・職員は、年度末に、評価票を用い自己評価を行っています。保育所としての自己評価は各自が記入したものを、主任、園長、リーダーがまとめ、作成しています。保育所としての自己評価を園のホームページで公表しています。</li> </ul>

- 保育士が他のクラスを体験する「アップルデイ」では、他のクラスを見ることで気付きを得、自己の保育を振り返るとともに、気づいたことを意見交換することで改善につなげています。また、園全体で全園児が異年齢交流をする「キッズデイ」では、保育士は子どもの目線で自己の保育を振り返っています。このような取り組みの結果、風通しが良くなりお互いに言い合い、協力し合える土壌が作られています。