

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	桑の実鶴見保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 桑の実会
対象サービス	保育所
事業所住所等	〒230-0051横浜市鶴見区鶴見中央1-28-2
設立年月日	平成24年4月1日
評価実施期間	平成29年11月～平成30年3月
公表年月	平成30年3月
評価機関名	株式会社 R-CORPORATION
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>●桑の実鶴見保育園の立地・概要</p> <p>桑の実鶴見保育園は、JR鶴見駅、京急鶴見駅から徒歩2～3分、ほぼ鶴見駅前のエリア内にあり、交通の便や、公共施設、商店、病院等が整備され、利便性の高い地域に位置しています。近くには歴史ある鶴見神社があり、南下すれば第一京浜に沿って鶴見区役所、区の公会堂、鶴見警察署、税務署等、鶴見区の官公署が所在しています。また、園の隣には高齢者関係施設があり、高齢者の方々との交流もあります。桑の実鶴見保育園の周辺は、オフィスビルや、通りに面したビルの1階は商店、飲食店等の商業施設が混在したビルの建物が多地域です。園舎は、隣の高齢者関係施設との合築になっており、桑の実鶴見保育園の園舎部分は3階建て、屋上が園庭になっています。正門玄関に設置された黄色いSNOOPYのミニバスは桑の実鶴見保育園の目印となっており、子どもたちを温かい雰囲気ですんでいます。園舎の1階は、玄関と事務室、子育て支援コーナー、厨房が設備され、2階は乳児フロアで、0歳～2歳児の保育室となっており、3階は幼児フロアとして、3歳、4歳児の保育室と5歳児の保育室が整備されています。屋上の園庭は、オープンスペースになっており、夏にはプールを設置して水遊びができるようになっています。桑の実鶴見保育園は、0歳～5歳児までの定員60名（現在籍は77人）とし、地域子育て支援を併設し、産休明け保育も受け入れ、地域の子育てのサポートに尽力しています。</p> <p>●桑の実鶴見保育園の保育の方針</p> <p>桑の実鶴見保育園は、社会福祉法人桑の実会の経営で、平成24年4月に設立されました。社会福祉法人桑の実会は、昭和51年に埼玉県所沢市（西武線狭山ヶ丘）に桑の実保育園の設立を始まりとし、現在は、埼玉、東京、神奈川に保育園・保育室を19園展開しています。また、保育の他に、高齢者施設（介護）、医療施設（クリニック、リハビリテーション施設）を柱に幅広い福祉サービスの展開を図り、社会・地域に貢献しています。創始者の原点の指針を「一人ひとりを大切にする福祉」に据え、社会福祉法人桑の実会の基本理念を「その子らしさとその人らしさを求めて」を掲げ、永遠の指針として「安全・安心・実践第一で人材育成の桑の実会」を継続し、事業を展開しています。桑の実鶴見保育園では、この方針を受け、保育理念を法人の基本理念と同様に「その子らしさとその人らしさを求めて」に置き、園の目標として「つ・る・み」を頭文字に、①『つ』つよいからだやさしい心、じぶんのことはじぶんでしよう、②『る』ルールをまもり、げんきにあいさつ、③『み』みんないっしょ、なかよしなかま」を目指して、アットホームな保育園を作り上げています。神奈川県での法人系列園の保育園3園は、全て鶴見区に集中し、特に、「Jキッズプラネット鶴見保育園」は散歩コース内にあり、一緒に活動を実施することもあり、「桑の実馬場保育園」は、0歳から2歳までのユニット型小規模保育園であり、法人系列園で相互に連携を図り、一緒に過ごす機会を設けています。</p>	

《優れている点》

1. 保育の基本～「健康と心と体を育むための生活リズムを考えた保育」

法人の創始者の原点の指針は、「一人ひとりを大切にする福祉」であり、桑の実鶴見保育園は、その指針を受け「一人ひとりを大切にする保育」とし、開園以来、子ども一人一人を大切にし、成長、発達に合った保育を行っています。「一人ひとりを大切にする保育」とは、「その子らしさ」を求めることにあります。桑の実鶴見保育園では、子どもそれぞれの個性を認め、その子の秀でたところ、良いところを見つけ出し、生かし、育むことを保育士の仕事とし、職員は常に心がけて保育にあたっています。

2. 生活体験の機会を大切にした保育

桑の実鶴見保育園では、一人一人の個性や主体性を大切にし、生活体験の機会を多く取り入れています。身体、五感を思いっきり使って生活体験を重ね、形成される時期に遊びやスポーツ、子ども同士の触れ合い等の体験を大切にしています。生活体験では、日常の戸外遊び、散歩を通して自然体験を行い、調理保育・リズム運動・五感遊びの活動の他、幼児クラスのプログラムに「キッズパワー」（外部講師による運動遊び）、「学研教室」（文字、数、生活のワーク）、英語遊び、スポーツクラブでのスイミング、ヒップホップダンス等を設け、「その子らしさ」を引出せる機会になっています。生活体験の中で特に、絵本の読み聞かせを0歳から行い、絵本に多く触れ、降園時では保護者が子どもを膝に乗せて絵本を読んだり、家庭に貸し出しすることも行い、子ども・保護者・職員が共に育ち合える環境作りを行っています。また、季節ごとの行事、園外保育の充実にも積極的に取り組んでいます。

3. 地域との交流を大切にする保育

桑の実鶴見保育園では地域との交流を大切にしています。園の周辺はビル街であり、地域との交流は希薄のように思われますが、近隣のマンションには子育て親子も生活し、住民の地域性もあり、園では、地域と良好に交流を図っています。園行事には地域の方を招き、交流を深め、特に、隣の高齢者住宅の高齢者の方々とは良好な関係を築き、子どもたちにとっても大変良い経験となっています。また、園の誕生日会に地域の子どもを招き、在園児同様に誕生日カードのプレゼントや、お祝いをしています。地域の子育て支援では、「トイレトレーニング」、「離乳食の進め方」、「ベビーマッサージ」等を子育て親子に指導を行い、育児相談も随時、受け付けています。さらに、「福田りゅうそうコンサート」（保育士であり遊びダンス作家）や、「人形劇」にも招待する等、積極的に地域との関係を深め、交流を大切に尽力しています。

《さらなる期待がされる点》

桑の実鶴見保育園には毎年、たくさんの園見学者が来園します。園見学者は毎年、増加し、保育に支障がない限り、職員体制に努め、ニーズに対応していく意欲を示していますが、今年度は主任が不在の事由により、十分な業務体制に苦慮した経緯があります。保護者においては、希望する園の見学が優先であり、行政の勤めも相乗し、年間100家庭近い対応については、職員体制も含め、保育に不安要因が生じてくるのも否めません。多少、利用希望者に不便をおかけしても、手厚い資料（よくある質問含む等）の用意や、園見学会を設ける等、参加者人数をまとめて一緒に見学してもらう、また、複数の案内者を設定する等、工夫が必要と思われるので、検討を一考いただければと思います。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

- 保育課程・保育理念・保育方針は玄関および各クラス保育室に掲示し、保護者には懇談会等で、入園のしおり等を使って説明しています。「入園のしおり」は3月の入園前全体説明会に間に合うように、園全体としての見直しを行い、次年度の保育内容に合ったものになっています。新入職員には、4月に行われる「新人研修」で「法人の理念」、「基本方針」の周知をし、現職員には職員会議等で適宜、周知を図り、保育にあたっています。
- 園長は、ミーティングや会議で言葉のかけ方や、職員の声のトーン、援助の仕方等について伝え、子どもが理解できる言葉、わかりやすい話し方を心がけ、急かしたり強制したりせず、子どもの気持ちや発言を受け止め、子どもの気持ちに添い、自尊心を傷つけない保育を行うよう、全職員で共通認識を図るようにしています。
- 性差に関する配慮では、遊びや行事の役割、持ち物や服装での区別や、順番、グループ分け、整列等、性別で分けすることはしていません。子どもや保護者に対

	<p>して、父親・母親の役割を固定的に捉えた話し方や表現をしないようにしています。園では、意味がなく不適當であることは行わないという方針を徹底し、職員は理解しています。</p> <p>●3歳未満児は、個別指導計画を策定し、子ども一人一人の状況に応じた保育目標を設定しています。幼児についても、特別な配慮が必要な子どもについては個別指導計画を作成し、加配を付け、複数の保育士で丁寧に対応しています。見直しについては、子どもの状況に合わせて柔軟に変更や見直しを行い、前月の子どもの様子を把握し、主に月案、週案で実施しています。</p>
<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>	<p>●保育課程に基づき、年間指導計画、月次保育計画を作成し、個々の子どもの成長発達に沿った保育を実施しています。子どもの状況は、カリキュラム会議やケース会議等を通して職員間で共通理解を図り、計画的な実践の経過を個人記録に記載しています。子どもの主体的な意見や要望は取り入れるようにし、運動会・なかよし会等につなげています。</p> <p>●新入児受け入れの際は、短縮保育（慣らし保育）を実施し、保護者に規定の説明を行い、慣らし保育中は保護者同伴の日を設けるようにする等、子どもの不安の軽減に配慮しています。在園児への配慮では、なるべく保育士1名の持ち上げりを考慮するよう努め、子どもが不安にならないよう環境設定に配慮しています。保護者への連絡は、連絡ノートは3種（0歳児用、1、2歳児用、3歳児以上用）を用意し、0歳～2歳児については毎日、連絡ノートに記載して密に連携を図り、3歳児以上については、週1回は必ず記入し、送迎時には口頭で子どもの様子を伝えるようにしています。桑の実鶴見保育園は、個人面談・記録等を担任制で行うことでより丁寧な保育の展開ができています。</p> <p>●3歳未満児は、個別指導計画を策定し、子ども一人一人の状況に応じた保育目標を設定しています。幼児についても、特別な配慮が必要な子どもについては個別指導計画を作成し、加配を付け、複数の保育士で丁寧に対応しています。見直しについては、子どもの状況に合わせて柔軟に変更や見直しを行い、前月の子どもの様子を把握し、主に月案、週案で実施しています。</p> <p>●子どもたちが安全に主体性を持った遊びが展開できるよう、0歳児から玩具や教材等を自分で取り出して遊べる環境作りを行い、保育室はコーナーで分けて落ち着いて遊べるように工夫しています。また、年齢、人数を考慮し、玩具の数にも配慮しています。子どもの発想を尊重し、自由に製作ができるよう、事前に材料を用意し、幼児は自分用のお道具（自己負担で購入）を保有し、自由にお絵かき等ができるようにしています。延長保育時間は自由遊びを行い、必要に応じてコーナーを作る等、落ち着ける場所作りをして一人一人が安心して遊び込めるよう工夫しています。</p> <p>●食事について、楽しい雰囲気の中で食事が食べられるよう環境を整えています。個々のその日の健康状態に合った喫食量の調整を行い、完食の満足感を味わえるようにしています。食事量を増減した日は保護者に伝えていきます。偏食については無理強いをせず、一口でも食べてみるよう優しく促し、食べることができた時には大いに褒め、次への意欲につなげています。2歳児以上は、調理保育やお弁当給食を行い、また、家庭からお弁当箱を持参して給食を自分で詰め、公園や屋上園庭で食べる等、雰囲気を変えて楽しく食事を味わえるように工夫しています。栄養士との食育の取り組みは評価できる点の1つです。4歳、5歳児の横浜美術館の絵画教室への参加が当選して横浜へ行った時はお弁当を持参して楽しみ、園外活動で羽田空港見学に訪れた際もお弁当を持って出かけました。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>●障害児保育のための環境整備では、建物はバリアフリー対応を整え、障害者用多目的トイレも設備しています。専門機関との連携では、横浜市東部地域療育センターと連携を図り、鶴見区福祉保健センターこども家庭支援課、こども医療センター、</p>

児童相談所、医療機関等とも必要に応じて相談、指導を受けられる体制があります。

- 虐待の定義については、児童虐待防止マニュアルを全職員に周知し、職員会議・ミーティング等で啓蒙し、意識を高めています。虐待予防・早期発見については、職員は、着替え時の身体観察や、日常生活の変化に留意し、家庭支援の必要な保護者とは信頼関係を築き、必要な援助を行い、鶴見区のケースワーカーや、地域担当のケースワーカーと連携を図っています。

- アレルギー疾患のある子どもの除去食対応では、入園時の個人面談でアレルギーの有無を確認し、管理栄養士が面接を行い、主治医の診断書と除去食指示書を基に、除去・代替え、期間等を保護者と確認を行い、個別にアレルゲンを表にして間違いの無いアレルギー食を提供しています。毎月、アレルギー児専用の献立表を配付し、保護者・園長・管理栄養士・クラス担任で合同面談を行い、原材料から確認しています。給食時は、専用トレイを使用し、チェック表、専用机、座る場所に注意し、複数の職員でダブルチェックを行い、誤配膳、誤食がないよう徹底しています。離乳食についても、家庭で食べたことがあるかどうかを確認の上で提供するようにしています。給食職員、保育士は積極的にアレルギーに関する研修に参加しています。

- 入園説明時に、意思疎通、文化・宗教的配慮が必要か等の確認を行い、文化が異なる子どもへの対応については、言語・表現・食事や生活習慣、考え方の違いにおいても、子どもたちが仲間の気持ちを持つよう尊重しています。外国籍に係わる保護者については、在園児の言葉のわかる保護者に通訳をお願いしたり、区から配布された母国語のパンフレットを活用し、子どもに対しては「絵カード」を使用する等、個別に対応しています。また、通訳ボランティアの活用も視野に入れていきます。

- 保護者からの苦情などに関して、入園のしおり、重要事項説明書に記載し、入園時に説明しています。苦情解決のフロー、連絡先は玄関、各クラスに掲示し、保護者から要望や苦情が述べやすいようポスト（意見箱）、苦情受付専用用紙を設置し、相談しやすい体制を整えています。日頃より、自分で意見を表明するのが困難な保護者に対しては、さりげなく声かけを行い、コミュニケーションを取るようしています。

- 事故やケガについて、受診を必要と判断された場合の受診方法については、入園のしおりに記載し、入園時に説明しています。保護者への連絡については、ケガの部位、発生状況、処置について、子どもの状況等を詳細に伝えています。事故報告はミーティングで全職員に周知し、毎月の職員会議で再度報告を行い、ヒヤリハットやアクシデンタルレポートで確認し、再発防止に努めています。

4.地域との交流・連携

- 地域の子育て支援サービスのニーズを把握する取り組みでは、子育て支援後にアンケートを実施し、子育て支援室の開放等を通して地域の親子に触れ合い、ニーズの把握に努めています。また、子育ての悩み相談や入園案内後の質問・意見を受け、保育サービスの情報提供を行い、希望に応じて保育園で個別に相談を受けています。鶴見区の園長会議や、法人系列園との交流、入園希望者等からも情報収集を行い、掲示板に子育て相談の案内を掲示し、情報提供と地域への貢献に努めています。

- 地域への園の理解促進のための取り組みとして、園行事（敬老会、流しそうめん、さんままつり、ハロウィン等）に地域の方々を招待し、園の取り組みや子どもの様子を見てもらう機会を設けています。地域の中学校の職業体験を積極的に受け入れ、近隣のベルロード商店街の行事や会合に参加し、交流を図り、情報を共有しています。また、地域ケアプラザで開催される地域子育て支援では、保育士を派遣してパネルシアターを行い、ボードやカセットレコーダーの貸し出しを行っています。鶴見区民文化センターのサルビアホールでの子ども絵画展に出展したり、野毛の横浜ギャラリーにも出展し、友好的な関係作りに努めています。

- 「ボランティア受け入れマニュアル」を作成し、受け入れ担当を定め、オリエンテーションを行い、子どもの接し方や約束事項等を説明し、理解を促しています。ボランティアの受け入れでは、中学校の体験学習を積極的に受け入れていきます。

	<p>ランティア受け入れマニュアルを整え、担当職員を定め、事前にボランティア等に説明を行い、職員にも周知し理解しています。終了後は、感想等を提出してもらい、運営の参考にしています。保護者には、園だよりや園内に掲示をして理解を促しています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●職員の守るべき規範は、就業規則等に明示し、新人研修や、年度初めの会議時に周知徹底を図り、職員は理解しています。園の経営状況等については、社会福祉法人であり、公開の義務付けにより開示を行い、処遇改善等に関しても丁寧な説明と共に、質疑応答ができる雰囲気作りを心掛けています。また、日常業務での気づきは、会議等で議題にし、話し合う機会を設けています。</p> <p>●環境整備では、地域共存を謳い、地域自然環境を大切にしています。ゴミ減量に取り組み、リサイクルに努め、省エネ対策としては、節電や、コピー紙の裏紙使用、エアコンの設定温度に注意を促し、実践しています。また、夏は毎年、ゴーヤや朝顔のグリーンカーテンを植え、栽培を楽しみ、緑化を進めています。今後、環境への考え方、取り組みについて、明文化を図り、取り組んでいく予定にしています。</p> <p>●安定した事業運営に向け、年度末に法人が作成した中・長期計画と、園の中期計画を見据え、次年度の計画を立案し、法人の専門家による指導を受けています。園では、安心・安全な保育、保護者支援、職員の労務管理等に取り組み、横浜市の業務効率化推進事業（ICT化）を積極的に取り入れています。「処遇改善Ⅱ」の実施により、「専門リーダー1、2」の業務の明確化を図り、研修に力を入れています。また、横浜市の監査や、毎年、法人の専門監査員による監査（保育・業務・会計・労務・苦情・要望等）を受け、監査後は監査指導・指摘事項の報告書を法人本部に提出し、改善に努め、より良い園作りに取り組んでいます。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●必要な人材の採用、補充は、園独自に実施し、エリアごとに求人ブースで採用活動も行っています。採用については、法人の理念、園の保育方針を念頭に、人材育成に努め、昇進階層を段階に設け、人事考課の体制が確立しています。職員の配置については、保育士の経験値、子育て経験者等を加味し、総合的なバランスを図っています。年2回、「DO-CAPシート」の業務管理・評価シートを用いて面接を行い、目標・達成度・次期への確認を行い、職員に文書でコメントを提示しています。「DO-CAPシート」は職務計画と研修計画があり、職務計画はエイデル研究所に委託し、研修計画は職員の自己申告により作成しています。今年度は、処遇改善により副主任の制度、キャリアパスに沿った賃上げ等、制度が大幅に変わる予定であり、研修では、対象者は規定時間数の研修受講が必要になり、外部研修への参加が必須となってきます。</p> <p>●園では、職員の自己評価、クラス評価、保育園の自己評価を行い、年1回、反省、課題点を抽出して話し合っています。自己評価に関しては、行事のアンケート、意見等を含め、改善策を検討し、保育の質の向上、改善に努めています。毎年、横浜市の指導監査や実施監査を受け、法人における外部調査機関制度があり、改善点等を保育に生かしています。また、横浜市東部地域療育センターの療育相談の巡回訪問を受け、配慮が必要な子ども、障害児等に対する技術援助指導・相談を受けています。外部講師の導入では、スポーツクラブのスイミング、体操、ヒップホップダンス、学研教室等があり、外部から指導を得ています。</p> <p>●キャリアパス・職務規定で、習熟度や役割等を明文化しています。各リーダー、責任者の組織化ができており、会議等で一人一人の意見の発言の場を設け、職員アンケートを実施する等、職員一人一人の意識を高めるよう取り組んでいます。また、「DO-CAPシート」を用いて面接で各職員の保育、仕事に対する意欲、希望等を確認し、満足度・要望を把握し、職員のやりがいにつなげています。園長は、日頃から職員とコミュニケーションを取り合い、意思疎通を図るよう尽力しています。</p>