

## 第三者評価結果報告書

### 総括

対象事業所名	横浜市十日市場保育園（2回目受審）
経営主体（法人等）	横浜市
事業所住所	〒226-0025 横浜市緑区十日市場 1296
設立年月日	昭和40年7月1日
評価実施期間	平成28年11月9日～29年3月15日
公表年月	平成29年5月
評価機関名	公益社団法人 けいしん神奈川
評価項目	横浜市認可保育所版

### 総合評価（事業者の特色や努力、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

##### 施設の特徴

横浜市十日市場保育園はJR横浜線十日市場駅から徒歩10分のところに位置し、昭和40年7月に開園されました。十日市場ヒルタウン、中学校、公園に隣接した緑豊かな閑静な丘陵地にあります。建物面積は874.3平方メートル、園庭面積は587.2平方メートル、園児の在籍数123名（定員122名）の大規模園で、延長保育、障害児保育、一時保育を実施しています。

保育目標を「生きる喜びと力を持つ子ども・自分も人も大切に作る子ども」を掲げ、明るく元気な子どもを育てています。

日々の保育は、保育理念・方針、保育目標の実現に向けて、経験豊かな保育士のもと利用者から非常に高い評価を得ている保育が行われています。

#### 特に優れていると思われる点

##### 1. 豊かな自然に恵まれた環境を保育に活かしています。

横浜市にありながら豊かな自然に囲まれた環境を活かして、園児の自然にあるものに抱く興味・関心を保育や遊びの素材に使うようにしています。新治市民の森などなだらかなハイキングコースがあり、近くには小さな公園も点在しています。子どもの年齢や体力に合わせて選べる幾つもの散歩コースがあり、保育にとって大変恵まれた環境にあります。多種多様な昆虫や植物が生息し、これらが織り成す自然の営みに直接肌で触れ、見聞きすることによりテレビや絵本などの教材だけでは得られない迫力のある印象的な体験を日々積み重ねています。また、保育士もこのことをよく認識し、散歩のときなどに偶然出会う生きた学習チャンスを見逃さないように、周辺の自然環境や現象について日頃からよく調べ、勉強し、人間の土台を造る乳幼児期の子どもの成長をしっかりと後押しできるように頑張っています。

##### 2. 地域との交流を大切に、子育て支援や奉仕活動などで貢献すると共に、多くの貴重な支援を頂いています。

育児相談、育児講座、交流保育、園庭開放等地域の子育てをしっかりと支援し、地域の方々に感謝され、高い評価を受けています。さらに、奉仕活動として4、5歳児クラスが、近隣の公園のごみ拾いを定期的実施し、公園愛護会とも交流するなど幅広い分野で継続的な貢献をしています。また、地域の和太鼓集団による太鼓指導や老人福祉施設とも交流し、こま回しやあやとり、竹馬などを教えていただくことで、伝統文化の継承や礼儀作法を学び、子どもの成長にとって大きな糧となっています。

食育においても、交流のある地域の「にいほる里山交流センター」から稲の苗をもらい、園で栽培しています。稲刈りのあと、天日干しをして藁の香りを体感し、子どもたちが瓶に入れて棒でつつくという昔ながらの方法で脱穀し、炊飯器で炊いて、全員が新米を一口ずつ味わうという、季節感溢れる年間サイクルの生活体験を提供しています。このように、地域において幅広い分野で、多世代の方々と交流を図ることは、子どもたちにとって豊かな人間性育成の上で力強い後押しとなっていて、この良好な関係が今後も継続・発展して行くことを期待します。

### 3. 全職員がしっかりまとまり、チームワークを発揮して保育の質の向上に努めています

人材育成については市の中長期計画や「横浜市保育士人材育成ビジョン」などにより基本的な枠組みは定められていますが、これを受けて園として独自にさらにきめ細やかな各種施策を講じています。

園長の的確なリーダーシップのもと、全職員が園目標を理解すると共に、年度や各月ごとの振り返り等を通じ、各人の能力は着実に向上するシステムになっていて、それに加えて定期的に個人面談が実施されています。特に、年2回の園長による個人面談では、各人の目標や考え、希望を聞くと共に、組織から期待される役割、求められる能力などについても細かくアドバイスし、すなわち双方向の視点、さらには多面的な視点が養われるものと考えます。これらにより、モチベーションがアップし、個人の能力がしっかり向上すると共に、全体としても心をつなげてまとまり、仲良く連携した組織が育成されていると思います。今回のヒアリングでも園の特徴、自分たちの誇りとして多くの職員の方々から「仲が良い」、「助け合っている」、「信頼している」、「チームワークが良い」など、組織としてのまとまりを示す言葉が数多く聞かれました。これらは管理者の人材育成に対する情熱をはじめ、人事施策の一貫性など各種施策が結びつき、組織全体としての相乗効果、総合力が発揮されている証しであると考えます。今後も引き続き、「チームワークの良い、まとまった組織」の育成に邁進され、保育の質の向上に努めて行かれることを期待しております。

### 更なる改善努力が期待される点

#### 1. 防犯体制の向上のため、改善努力の継続が望めます。

園の建物の配置上、園の入り口だけが道に面しており、入口から数十メートル歩いて園舎に入ることになります。この狭い通路の両脇は中学校と市有地で、高いフェンスに囲まれており、園舎から入口の状況が全く目視できません。現在入口への通路の防犯カメラと入口に入る時の人の映像が事務所で確認できるようになっていますが、高いフェンスで入口に面した道の様子は目視できず死角になっています。園としては不審者対応のシミュレーションや職員間の合言葉で確認していますが、防犯カメラ等が作動不良時などは、職員が入口に張り付かなくてはならない状況も考えられます。以前から、せめて入口が事務所から目視できるよう改善要求努力をしているところではありますが、防犯上、保護者の心配を少しでも軽減できるよう改善努力の継続が望めます。

## 2. 育児支援への参加者増加のための各種方策について、引続きの改善努力が期待されます。

十日市場保育園は、JR十日市場駅から離れていて、住宅地の中にあり、周りに商業施設やスポーツ施設も無いため、周辺地域の人々にとって日常訪れる機会はほとんど無いのが実情です。このような立地条件から、育児支援への参加者が少ないことが課題となっています。このため、園外に出て子育てサークルや赤ちゃん教室に出向いたり、育児支援のPRポスターを近隣の関係施設に貼らせてもらう等の工夫をしていますが、なかなか参加者が集まらないのが現状です。この課題については地域の交通機関との調整や近隣の十日市場エリアの小・中学校、南側にあるヒルタウンの自治会などとも共通課題の発掘、合同事業の企画など他の組織との連携・協同も視野に入れ、引続き改善努力を継続され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

- 保育方針に「一人ひとりを大切に作る保育」を掲げ、保育目標や保育姿勢においても、子どもを第一に考え、尊重した内容になっています。年度末の職員会議で、正規社員全員で保育方針の振り返りを実施し、見直し、修正する仕組みはできています。保育方針や保育目標は園のしおり等に記載され、また保護者や職員が常に目にする場所（事務所・2Fホール）に大きく引き伸ばした額に入れて掲示しています。
- 年1回必ず人権研修を受講し、また子どもの人権研修を実施し、子どもの人権だけでなく様々な人権問題を学んでいます。
- 「虐待防止ファイル」を作成し、専門機関への通告方法、園内での情報共有の重要性について定期的に確認するとともに、毎日の健康管理時等の視診で小さな変化を見逃さず観察しています。
- 個人情報取り扱いマニュアルがあり、重要部分や保育室内で必要な情報をクラスマニュアルに綴じこんであります。個人情報や守秘義務について園内研修を実施し、保護者やボランティア・実習生を受け入れる際にも伝えています。

#### 2.利用者の意思・可能性を尊重した自立支援

- 保育課程も年度末に振り返りを実施し、それをもとに次年度に向けて内容の確認・見直しを行い、これに基づいて作成される保育計画は、利用者（保護者を含む）の就労・文化・宗教の背景の事情が様々であることを理解して作成されています。また園庭、地域の公園の活用や、近隣園・施設・学校自治会との交流など、社会資源の活用を通して子どもの育ちを大切にしています。育成歴や家庭環境など入園までの子どもの状況について、提出書類や入園説明会の様子などで把握に努め、職員間の情報共有を図ると共に、入園後は「聞き取り表」により、詳細な状況を把握しています。
- 新入園児の受け入れにあたり、環境の変化に早く馴染めるように緩やかな担任制を作り、1歳児以上は新入園児を主に担当する保育士を決め、入園初日に保護者と一緒に給食を食べ、子どもが安心できる環境を作ることで、2日目以降の気持ちの安定につなげています。また保護者の不安解消のために早い時期に各クラスの懇親会を実施しています。
- 子どもの発達に応じ、間仕切りや衝立を活用して広さや機能を確保しています。また死角ができないように配慮もしています。異年齢交流は、自由遊びの中で日常的に異年齢で遊べる機会であり、年間計画に基づいて

	<p>異年齢交流の場が設けられています。</p>
<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"> <li>• 子どもの発達や状況に応じた指導計画は、保育課程・年間指導計画・月カリキュラムに基づき、カリキュラム会議にて全員で検討し、毎月振り返りをした内容を次月に活かす、という流れが定着しています。適宜保護者との面談を受付け、個別の指導計画に反映しています。</li> <li>• 特に配慮を要する子どもを受け入れにあたっては、マニュアルを作成し、それに基づいて対応すると共に、横浜市北部地域療育センターと連携を取り、専門知識やアドバイスを受け、共有しています。障害児保育のための環境整備・保育内容の配慮については、巡回相談・療育センター・保健師などと連携し、適切な支援方法のための情報収集をしています。</li> <li>• 各クラスの掲示板に苦情解決窓口の利用方法、第三者委員の連絡先を明示し、またコミュニケーションボックスを各クラスに配置し、いつでも匿名で意見を伝える仕組みを作っています。保護者との日常の会話の中で、園生活、家庭での生活の情報交換をし、言葉や声・表情から困っている事や不安・不満をくみ取る努力をしています。</li> <li>• 【健康管理】歯磨き指導は、毎日の取り組みだけでなく、歯科医・看護師の指導を定期的に行っています。健康台帳は保護者に予防接種の接種状況などを随時更新してもらい、常に最新の情報に保っています。</li> <li>• 【衛生管理】クラスマニュアルを各自が年に1度読み返し、年度末には全員で内容の検討を実施しています。嘔吐処理方法についての園内研修を実施し、必要なものをセットにしてバケツに入れ、いつでも取り出せるよう準備しています。</li> <li>• 【安全管理】保育室や子どもが過ごす場所の棚など転倒の危険がある物を固定したり、倒れないように工夫しています。不審者対応訓練を実施し、不審者対応シミュレーションや職員間の合言葉を確認しています。</li> </ul>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 緑区の公立保育園として地域全体のニーズへの対応の他に、育児講座、育児相談など地域の子育て支援の取り組みは多く、また区のセンター園と同等の育児支援強化を目指し、赤ちゃんの駅、離乳食ランチ交流を始めたほか、週5日の園庭開放、一時保育、延長保育や交流保育が実施され、園庭開放時には毎木曜日に図書館と連携したミニおはなし会や絵本の貸し出し、月2回の身体測定の機会を提供しています。育児相談は木曜日に実施しているほか、地域の子育て支援の機会にも相談会を設けて、相談内容は育児相談記録に記録されています。育児相談をはじめとする子育て支援のチラシはケアプラザや地域子育て支援拠点などで配布、掲示され、緑区の子育て広報でも情報提供されています。</li> <li>• 団地自治会とお茶のみ会、有料老人ホーム「はびね横浜」への園児訪問、中学校連携の「ハートフルルーム交流」など幅広い年齢層との定期的な交流機会があり、保育園の行事の際は近隣住民に挨拶文を渡し、交流参加を呼び掛けています。</li> <li>• 緑区社会福祉協議会登録のボランティアを継続的に2~3名受け入れているほか、夏休みに2高校のボランティアを受け入れています。受け入れは主任クラスが担当し、受け入れマニュアルに沿った説明やボランティアの</li> </ul>

	<p>管理が行われ、職員への周知がなされています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 緑区のホームページや子育て支援に関する広報への情報提供、ケアプラザや地域子育て支援拠点などでの掲示・配布をしています。職員の活動として「園だよりを面白くする」プロジェクトがあり、文字だけになりがちな情報を読み手の立場に立った工夫に取り組んでいます。保育園のパンフレットは、電話対応時等で来訪された訪問者に渡されています。利用希望者には園見学を促し、月に2回程度設定の園見学のほか希望者の都合に合わせて柔軟に対応しています。園見学の機会に園生活を体験してもらうと同時に、保護者面談の第一歩と位置付けています。</li> <li>• 公務員としての服務規程、法令順守の基準が定められ、職員は毎年研修に参加し、他園での事例ケースの回覧やミーティングで周知・検討され、具体的な事例を基に不祥事防止の園内研修が行われています。</li> <li>• 主任クラスによる職員向けリーダー研修や主任研修が実施されています。個々の職員の業務状況を把握し、能力や経験にあわせて配置体制を計画する次席・主任は、事務所内の職員体制用ホワイトボードを活用し、随時最善体制を考えて運営しています。</li> <li>• 横浜市の市立保育園として、市及び区からの事業運営に関わる情報は文書を回覧したり、会議で職員に説明し、周知できる仕組みがあります。</li> </ul>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11時間開所、また、配慮を必要とする児童を比較的多く受けいれているため、運営に必要な人材構成を確保しています。臨時職員を含めた全職員が目標共有シートに目標を作成、そして振り返りを上司と面談して作成しています。保育園の自己評価とともに保育士一人一人が自己評価を実施しています。</li> <li>• 緑区の研修など外部研修に職員が目標意識をもって参加し、その研修内容の報告・回覧によって情報共有が図られています。個人の参加実績は研修手帳に記録されるとともに、研修受講表で全体のバランスをとって管理されています。</li> <li>• 保育の学校および看護学校から年間20～30名の実習生を受け入れ、各2週間程度の実習では実習生の希望とクラスのプログラムを合わせて日程を調整しています。実習生受け入れの方針や日程は保護者に伝えられ、受け入れのマニュアルに沿ったオリエンテーションがされています。毎日、実習の目標が確認され、その日のうちに反省会をして振り返る実習が行われています。</li> </ul>