

別紙

第三者評価結果報告書（総括）

報告日 平成 19 年 1 月 29 日

評価機関名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会 横浜生活あんしんセンター		
評価実施年月	2006 年 9 月～2007 年 1 月	公表年月	2007 年 3 月
対象サービス	保育所	対象事業所	港南はるかぜ保育園
〔施設の特徴〕			
<p>当保育園は、「将来の国家を担う子どもたちには、健全な環境の中で健やかな成長を保障し、且つ地域に開かれた場で、多くの人々・子ども同士の触れ合い、お年寄りとの交流を通して豊かな心、健康な体を育成する場として、専門性を持った施設を提供することが大事であると考えています。」と明記された法人理念のもと、平成 12 年 4 月に横浜市港南区日野に設立されました。JR 港南台駅からバスで 5 分程度にある当園は、閑静な住宅街の一角にあり、また幹線道路沿いに位置していますが、この道路を背面にして約 15m ほどの高所にあるため、その騒音や振動等は感じられず、静かな環境にあります。</p> <p>園の目標とする「友達を大切にする」「自分のことは自分でする」「礼儀作法を身につける」を具体的に実現するため、日々の保育サービスが提供されています。年間を通しての裸足保育や近隣公園への散歩、また園庭での集団遊び等健康な体作りや集団の中での関わり方を身につける保育が実践されています。</p> <p>乳児クラスでは、ベビーマッサージやわらべうた遊びを通して触れ合いを大切にし、また、「心育て」を身につけて行く過程で、0～5 歳児までそれぞれ発達に合った内容の絵本読みを毎日行い、さらに専任講師による体操、音楽、美術、また栄養士と連携しながら行われている「わくわくクッキング」など、多彩なプログラムを用意し、子どもたちが自ら興味を持って参加できるような、子どもの育ちに沿った保育が行われています。園目標の集大成として、毎年 5 歳児が参加する箱根キャンプ(1泊2日)では、日頃の保育の実践が子どもたちの行動や自信として現れています。</p> <p>また、「産休明け保育」「完全給食」「育児相談・講座」「一時保育」等、保護者にとっては「育児と就労」の両立の中で、自己実現が可能となるように様々なサービスを提供しています。平成 17 年 2 月からは「24 時間型緊急一時保育」事業（横浜市内で現在 2 園）を開始し、休日や夜間、宿泊も含め 365 日対応しています。</p> <p>現在、地域住民や各関係機関とは積極的な連携を図っている当園ですが、開設当初は通園のための車両通行の増加等による理由から近隣住民による建設反対の動きがありました。以来、地域の中に根ざした園づくりを目標とし、地域との交流を「地域交流年間計画」に盛り込み、保育園主催行事への呼びかけや地域主催行事への参加、また定期的な地域の公園清掃等を積極的に行ってきました。</p>			

その努力により、地域との交流はもとより、ボランティア・実習生の受入れや他園からの見学の受入れ、また地域の小学生が放課後に立ち寄り在園児と交流するなど、現在では地域に開かれた「地域の子育て支援拠点」としての役割を担う存在になっています。

また、保育サービスが計画どおり実践されている中、現場職員が安心して保育に邁進できるよう法人経営の安定を経営者は強く意識しており、そのため策定された中長期計画には具体的な内容が盛り込まれ、その積極性が感じられます。

このように当園は、園長（理事長）の願いでもある「地元根ざした保育園」「安心して通える保育園」「先生たちの明るく元気な笑顔が溢れる保育園」を実現しつつ、地域の「子育て支援の場」「親と子どもの育ちの場」として機能し、サービス展開が図られています。

[特に優れていると思われる点]

#### 子どもの健やかな成長を実現させる、多彩なプログラムの提供

子どもたちが自信を持ち安心して小学校に入学できるよう、体力づくりや必要な教育を身につけ、また子どもたちの健やかな成長と幸せを実現するために様々なプログラムを用意しています。

毎週1回程度、音楽や絵画、体育のそれぞれ専任講師による指導のもと、リズム遊びや絵画・工作、ドッジボールやわらべうたによる手遊び等を日常保育の中に取り入れています。絵画では、課外活動として4歳児以上と地域の小学生による「アトリエ・キッズ」が毎週開かれ、園内に留まらず異年齢交流が図られています。地域の保育園同士で行われる「ドッジボール大会」では優勝するなど、子どもの運動能力の向上が形として現れています。また、散歩中に拾ってきた木の実や、近隣の畑で収穫した芋など自然の素材を活用し、自由に表現した作品の展示をするなど、子どもの発想を大切にしています。遊具や遊び、また保育士の対応は個々に応じて行われていますが、園の方針として、自宅では味わえない同じ世代同士の学び合いや集団遊びの機会を大切にしています。

子どもたちと栽培した野菜を食材に活用し、子どもも調理に参加する「わくわくクッキング」を毎月1~2回定期的に実施しています。園庭で栽培しているオリーブの実を収穫して作った塩漬けや、子どもとともに1年間かけて仕込んだ手作り味噌など、調理・栄養士と連携した食育への取り組みは、保護者からも好評を得ています。

上記以外にも、「みかん狩り」「芋掘り」「秋刀魚焼き」「お泊まりキャンプ」（箱根）等の行事や、「文字練習」等様々なプログラムを用意すると同時に、一人ひとりの子どもに応じた細やかな対応をしています。特に配慮が必要な子どもについては、担当保育士や保護者また、常勤の看護師と連携のもと、子どもに応じたプログラムを設定しています。横浜市地域南部療育センターの巡

回訪問や港南区と療育センターを中心に組織した「青い鳥」に園長が参加するなど、障害のある子どもへの関わり方について学び、また助言を得てプログラムに反映させる体制が出来ています。

#### 地域ニーズに応える開かれた園づくり

地域との交流に関して作成されている「地域交流年間計画」に基づき、地域との交流は積極的に行われています。夏祭りや運動会、もちつき大会等園の行事に地域の方々を招待したり、地域の行事に子どもが参加するなど、双方向の交流が行われています。また、毎月町内の住民と一緒に子どもと保育士が近隣の公園清掃に参加するなど、地域のコミュニティづくりにも参画しています。

毎年秋に開催される『遊びにおいでよ！子どもフェスティバル“秋”』では、地域の保育園・自治会・消防署・横浜市交通局・地域ケアプラザ等と協働し、遊び体験コーナー（木の実遊びや落ち葉プール等）や子育て相談コーナー（保健師が対応）を設けるなど、育児支援事業イベントを開催しています（平成18度は1,058人の参加）。園長が実行委員長を務めるなど、地域との関係機関とは顔の見える連携体制が出来ています。

地域住民に向けて育児講座の開催や、子育て支援便りの配布や掲示など子育て支援の取り組みを行っています。一時保育では、預かり枠を出来る限り広げるなど地域ニーズに応える姿勢で事業展開が図られています。また、地域の小学生が放課後自由に立ち寄り学習したり日常的に園児と交流しています。今後は、日々の実績を基に「学童保育」の実施も念頭に置きながら、子育て支援の拠点としての役割が果たせるように計画しています。

定期的に（月2～3回）「施設開放」を行い、水遊びや育児講座や在園児と交流する機会を設けています。また、子育て支援の一環として「一時保育」「24時間型緊急一時保育」（市内で当園含め2園）も行っています。一時保育を利用した保護者には、気軽に育児相談に応じたり園庭開放や催し行事を案内した年間スケジュール表を配布するなど、気軽に園に立ち寄れる雰囲気づくりにも配慮しています。

#### 将来を見通した中長期計画の作成

当園は、園長（理事長）の意識を反映して、法人としての「中長期計画」が策定されています。その概略は、当面の課題として、補助金の削減 今後の経営戦略・方針の再構築 次世代育成支援計画 待機児童の解消・地域の子育て支援としての一時保育事業の充実 を掲げ、中・長期計画としては、少子化対策としての職員の質の向上 公立保育園の民営化に伴う受託保育・学習面における新方式の導入 地域の子育て支援の拠点 学童保育(キッズ)の実施 を掲げています。

これらに対応する当面の施策(例えば、次のリーダーの養成等)が、着実に計画され、実施されています。園長はそのためにも、積極的に外部情報の収集を実践し、必要なものについては、園のリーダー会議等で議題に挙げ園内関係者の共通の課題としています。将来の目指すべき方向が明示されることにより個々の職員は、それぞれの立場で、自分がその課題実現のために何をなすべきかが明白となり、積極的に自己研鑽に取り組んでいます。

#### 子どもが安心して過ごせる安全な環境づくりへの取り組み

園舎及び園庭は、子どもたちが生活するスペースが十分に取られ、定員 120 名に対し、約 1050 m<sup>2</sup> の建築面積を有しています。また園庭は、運動会が実施できるほどの広さ(約 400 m<sup>2</sup>)があり、子どもたちがのびのびとかつ安全に園庭遊びができる環境が確保されています。

室内はオープンスペースで、天井が高くのびのびとした空間があり、可動家具等の配置により、多様な空間作りを工夫し、提供されるさまざまな保育内容に合わせるとともに豊かな生活の場を提供しています。

玄関は、自動ロック・指紋照合式を採用し、安易に侵入できないシステムになっています。緊急通報の連絡網が各保育室に掲示されている他、24 時間型緊急一時保育を行っている別館は、モニター付のインターフォンや防犯カメラ(24 時間監視カメラと録画機能)を数箇所に設置し、人や物が近づくとブザーが鳴るシステムになっています。また、職員がボタンひとつで警備会社につながる「ペンダントスイッチ」を設置しています。さらに、一時保育利用の保護者は写真入りの身分証を携帯するなど、防犯体制への積極的な取り組みがなされています。

災害時や不審者対策として、毎月の防災・避難訓練をはじめ、万が一その日に起こった災害を想定し、それぞれ持ち場の各職員の行動や役割が明記された「災害時役割分担カード」があり、毎日、朝礼の際に当日の分担が受け渡される仕組みになっており、危機管理意識を高めるよう、全職員が携帯しています。

また、地球環境への配慮として省エネ及び資源のリサイクル等に関し、先駆的な取り組みがされています。保育活動の中でも、開設後からごみの分別や減量化・生ごみ処理機械の導入・資源の節約等に積極的に取り組んできました。例えば、衛生上の配慮として使用している手拭きのペーパータオルとティッシュは子どもの大きさに合わせて半分の大きさに切って使用したり、保育活動における遊びの中に「ごみの分別ゲーム」を取り入れるなど、子どもたちにも掛け声だけでなく実態として理解できるような努力もしています。

省エネ、二酸化炭素の削減等の取り組みとしては、太陽熱を利用した太陽光集熱喚起システム(OMソーラーシステム)を取り入れています。火を用いず空気を汚すことなく床を暖かくすることの出来るこのシステムは、床近くで活動する子どもたちに、安全かつ快適な生活空間を提供しています。更に、紫外線カットの真空ガラス(省エネ大賞受賞商品)合わせガラスを採用するなど、

省エネと安全に配慮されたガラスを採用しています。

(特に工夫や改善などを期待したい点)

#### 改善のための積極的な意見・要望を汲み取るしくみ及び分析の必要性

園には、寄せられた苦情や要望に積極的に取り組む姿勢があり、その仕組みも出来上がっています。しかし、苦情として処理した事例はほとんど少ないのが現状になっています。苦情が少ないのは結構なことですが、寄せられた多くの要望等の中には将来的には苦情に発展しかねない要因が含まれている可能性もあると思います。再発防止に留まらず、予防的見地からも積極的な対応が望まれます。

様々な行事において積極的にアンケート調査が実施されています。しかし、その内容の細かな分析等の実施までには至っていませんでした。アンケート結果は貴重な利用者や外部からの意見であり、有効利用されていないのが惜しまれます。目的を明確にし、アンケートの設問項目の工夫等により必要な情報を集める努力が期待されます。

#### 職員の力量アップのための取り組み

園の理念や方針の実現に向けて、また前述の中長期計画の具体的な実現のため、各種の研修計画が策定され、必要に応じて研修等が実施されています。「2006年職員研修年間計画表(全体研修、リーダー研修、給食関係、方針の徹底,その他)」によれば、そこには可能な限り職員の希望が反映され、「新人、派遣職員に対する研修、中堅職員研修、リーダー職員研修」等が計画され、積極的に対応されています。

しかし、目的を持って参加した研修において、その成果が職員の力量のアップにつながったか否か、その有効性のチェックがなされていないように思われました。1年の研修結果の総括として「職員研修実施報告」が作成されていますが、その内容は研修内容のまとめが中心になっており、研修内容の有効性を評価したものまでには至っていませんでした。研修の目的は園に必要かつ適した人材の育成であることから、その目的をいかに達成したかを評価し次年度の計画等に反映する仕組みづくりを期待します。

#### 保護者と協働する更なる取り組み

保護者会の組織化については、以前、全保護者にアンケートを行い、保護者の意向から今のところ保護者会組織の必要性は低いと園では判断しています。保護者会はないものの、各クラス毎に保護者の協力を得て卒園に向けての役割分担が決められるなど連携する体制になっているのが現

状です。しかし、保護者アンケートの一部に、保護者とのコミュニケーション不足と思われる声が挙がっていました。少数意見ではありますが、園の取り組みが十分に伝わっていない保護者もいる現状や、今後保護者の意向が変わることも考えられますので、保護者会の必要性について再検討をしてみたいかがでしょうか。

個別の家庭訪問や行事ごとに行われるアンケートの実施など、保護者個々の意向を汲み取る仕組みは出来ていますが、個人・クラスを超えた保護者全体を横断した声を汲み取るための工夫をすることによって、一層保護者全体との関係も強固なものになると考えます。今後、さらなる取り組みを期待します。

### 評価領域ごとの特記事項

1	人権への配慮	<p>職員は正しい言葉遣いを意識し、子どもの表情や様子を見ながら子どもの目の高さで話をし、子どもが自ら活動に参加したくなるような声掛けに努めている。</p> <p>自分のクラスの保育（言葉や行動）の見直しが出来るよう、他クラスの保育士が見学をする日を設けるなど、お互いをチェックする仕組みができています。</p> <p>個人情報の取り扱いについては、職員がいつでも意識できるよう園内に注意事項を掲示している。また、ボランティアや実習生の受け入れの際には、配布する関連資料の中に守秘義務についての事項が明記されており、口頭でも説明している。</p> <p>虐待を疑われる子どもの早期発見と適切な対応策については、保護者との面談や日頃の会話の中から、情報を察知するよう心がけている。必要に応じて、一時保育も積極的に利用するように案内している。</p>
2	利用者の意思・可能性を尊重した自立生活支援	<p>保育計画は地域に開かれた施設を目指した法人の理念に基づき、自然や身近な環境に触れたり地域交流事業を計画に盛り込むなど周辺環境を考慮した内容になっており、また保護者面談等で得た情報をふまえ、就労状況等保護者の実情を考慮して作成されている。</p> <p>指導計画は保育計画に基づき、年齢毎に1年を4期に分けて、さらに月、週、日（案）と指導の流れが明記されており、保育士は子どもたちの年齢や発達に応じ、納得がいくように順を追って説明したり、子どもの意見を取り入れながら自主性や主体性を育むよう計画され、実施している。また、子どもの発達の状況や変化を記した「成長チェック表」を活用し、次期の計画</p>

		<p>に反映させている。なお、指導計画の評価や改訂については、保護者との連携のもとに行われている。例えば、アレルギーによる離乳食の開始時期等については保護者との話し合いをふまえ、看護師や栄養士等の意見も取り入れながら計画案を見直し、改訂している。</p> <p>障害児には、「個別計画」と「個人日誌」があり、その子どもに関わる複数の職員で、情報の共有や定期的な見直しを行っている。港南区と横浜市南部地域療育センターを中心に「青い鳥」という組織をつくり、定期的に障害児についての知識や対応等についての学習を行い、園内研修を通して全職員に周知する体制ができています。また、「障害を個性」として捉え、助け合う心を育む教育を目指し、日頃から子どもたちには「目が大きい、口が小さい・・・、いろんな友だちがいるね」など、わかりやすい表現でノーマライゼーションの意識が根付くよう伝えている。</p> <p>園庭を含め施設は概ねゆとりのある造りになっており、遊ぶ・食べる・寝る等の機能別空間の確保ができています。ハード面ではOMソーラーシステム（冬は床暖房であり、朝6時から8時半まで夏冬共常に外気を取り入れる仕組みになっている）・オゾン脱臭空気清浄機・加湿器・冷房機・暖房機・床暖房があり、季節や用途別に利用している。使用済みのオムツ入れには市販されている消臭・紙オムツ処理ポットを使用し、気になる臭いや病原菌もカットするなど清潔や衛生面での配慮をしている。</p> <p>沐浴設備、シャワー等が完備され、いつでも使用できる状態になっている。シャワーに関しては、A（0,1歳児）、B（2,3歳児）、C（4,5歳児及び一時保育）棟・園庭・別館と、全てにシャワー設備があるので、個別対応が必要な子ども（アトピー等）に対し、どの年齢でもすぐに使用（対応）できるようになっている。</p> <p>子ども達と栽培した野菜を食材に活用し、子どもも調理に参加する「わくわくクッキング」（毎月1~2回実施）に発展させるなど、食育につなげた取り組みをしている。また、園庭のオーブを約10kg収穫し、塩漬けを作ったり、5歳児は、1年前に仕込んだ手作り味噌を使い、おやつに五平餅を提供するなどしている。4歳児も、この味噌作りに取り組み、1年後に美味しい味噌を食べることを楽しみにしている。（毎年恒例となっている。）</p> <p>園庭での遊びや地域への散歩を積極的にプログラムへ取り入れられている。じゃがいも、さつまいも、大根堀や、みかん狩りを定</p>
--	--	---

		<p>期的に行っている。5歳児では行事に箱根登山があるので、子ども達も目標を持って体力づくり（散歩）をしている。</p> <p>保育参加などの際には、試食を兼ねて子どもたちと一緒に食事をする機会を設けている。また、保護者との連携のもと、体調の悪い子どもには消化の良いものを作って提供するなどの配慮をしている。</p>
3	サービスマネジメントシステムの確立	<p>苦情受付に関する説明は、玄関と園の「しおり」に明記し、第三者委員（地域の自治会長2名）の連絡先も紹介している。また、玄関に意見箱を設置する等、日頃から苦情や要望を汲み取る仕組みが出来ている。各クラスの懇談会や必要に応じて実施しているアンケート等でも、保護者からの要望や苦情に関する情報を収集している。</p> <p>毎月の園だより「はるのこえ」の裏表紙に、保護者からの要望や意見を載せるページを設けている。また、保護者には家庭訪問（年1回）や保護者懇談会（年3回）を利用して、保育内容に留まらず園運営において意見を聴く機会を設けている。保護者からの要望や苦情に関しては職員会議等で話し合わせ、全職員に共有されている。</p> <p>地域住民に向けて育児講座の開催や毎月子育て支援の便りを配布、掲示など、子育て支援の取り組みをしている。一時保育の預かり枠を出来る限り広げるなどの努力もしている。学童保育の実施も念頭に置きながら、今後、より子育て支援の拠点として役割が果たせるよう計画している。</p> <p>就業規則や業務マニュアル（「勤務の心得編」、「身だしなみ編」）の中に、社会人としての基本、セクシャル・ハラスメントの防止に関する規程等が明記されており、不正や不適切な行為を行わないよう職員に周知されている。また、「全国保育士倫理綱領」や「児童憲章」が職員室に掲示されており、専門職としての責務を日頃より認識して保育に関わるようにしている。</p> <p>積極的にゴミの分別や減量化を実施し、資源のリサイクルのための取り組みを行っている。子どもたちにも遊びの中にごみの分別ゲームなどを取り入れ、資源の大切さを教えている。また、園内で使用されている手拭きのペーパータオルとティッシュは子どもにあわせて半分の大きさに切って使用したり、エアコンの設定温度や電気をこまめに切る習慣、施設内のガラスは紫外線カットの真空ガラス（省エネ大賞受賞商品）を使用するなど、環境配慮への取り組みが実践され、職員も認識している。省エネルギーの促進は園創設に当たった園長の強い方針でもあ</p>



		<p>り、OMソーラーシステムをいち早く導入するなど、その取り組みは積極的に行われている。</p> <p>衛生管理に関する「安全配慮マニュアル」(環境衛生編)が整備されている。保育室の環境や消毒、清掃の方法、プール管理についての規定など8項目に分けて明記されている。感染症については、内容や予防(配慮点)、感染症のリストや発病期間等が記され、対応方法についても明記されている。マニュアルはクラス内でいつでも見られる場所に置いてあり、項目ごとに持ち出し可能で、把握しやすくなっている。なお、年1回は見直しの必要性を含め、検討する機会を設けている。</p> <p>安全管理に関する「安全配慮マニュアル」が整備されている。「子どもの健康編」(食事・睡眠・虐待・与薬等10項目)、「活動編」(行事・散歩・天候等16項目)、「とっさの時の応急処置編」(主な症状別の応急処置・蘇生法等6項目)、「緊急時編」(地震・火災・迷子・不審者対策等10項目)に分かれ、それぞれの場面毎に対応方法が明記されている。</p> <p>事故や災害の際、焦らずに自分の役割に対し適切に対応出来るように、毎朝、朝礼の際にそれぞれの持ち場で異なる当日の「災害時役割分担カード」が受け渡されるシステムになっており、全職員が保育中に携帯している。</p> <p>玄関は、自動ロック・指紋照合式で安易に中へは入れないようにしている。24時間型緊急一時保育を行っている別館は、モニター付のインターフォンや防犯カメラ(24時間監視カメラと録画機能)を数箇所に設置し、侵入防止策が講じられている。一時保育利用の保護者は写真入りの身分証を携帯するようにしている。</p> <p>重要な情報は主要な職員間で共有するため、リーダー会議等で議論し、重点改善課題として取り上げている。これらの多くは、法人の「中長期的計画」の情報源として活用されている。また、現場から挙げた情報や検討事項に関してはリーダー会議で十分に話し合わせ、業務改善等に結びつけている。</p> <p>法人として策定された「中長期的計画」には、「少子化対策」や「公立保育園の民営化に伴う受託」等、今後の園運営に影響を与えるテーマが取り上げられている。中長期計画は事務所内に掲示され、各職員にも周知されている。また、それらに伴う運営やサービスプロセスの新たな仕組みを積極的に検討している。</p>
--	--	---

4	地域との交流・連携	<p>地域との交流に関し作成された「平成 18 年度年間計画」(地域交流年間計画)には、保育園主催行事への呼びかけ、地域主催行事への積極的参加の意図が記載されている。</p> <p>毎年秋に開催される『遊びにおいでよ！子どもフェスティバル“秋”』では、地域の保育園・自治会・消防署・横浜市交通局・地域ケアプラザ等と協働し、遊び体験コーナー(木の実遊びや落ち葉プール等)や子育て相談コーナー(保健師が対応)を設けるなど、育児支援事業イベントを開催している。園長が実行委員長を務めるなど、積極的な地域交流を図っている。また定期的に(月2~3回)施設開放を行い、水遊びや育児講座、在園児と交流する機会を設けている。</p> <p>毎年地域連合会主催の祭りに参加し、ダンスや歌を披露して交流を図っている。また町内の住民と一緒に、園児が定期的に近隣の公園掃除に参加したり、日曜日には職員も交代で参加している。</p> <p>地域への散歩は積極的にプログラムに取り入れ、子どもが好きな消防車がある消防署(野庭出張所)、バスがある交通局の車庫等には頻繁に出かけ、職員と顔の見える交流を図っている。</p> <p>勤労感謝の日には感謝を込めたプレゼントを持って、地域のお店や公園管理事務所などを訪問している。節分の日には年長児が子鬼に変身し、地域を一軒一軒回り、豆まき用の豆と手作りの入れ物をもって訪問している。</p> <p>園開放の一例として、地域のイベントで音響セット、テント、ブルーシート、和太鼓などを貸し出している。これらは「地域支援交流ノート」に記録されている。また、園の掲示板や町内回覧等による周知により、地域の親子を対象に月2回、ホール、園庭、プール、図書コーナーなどを提供している。</p> <p>ボランティアに関してはボランティアカードが作成され、ボランティアの動機や活動希望日及び活動した日や内容が記載されており、経過がわかるようになっている。また、終了時の感想や意見は定められた様式に記録されており、今後の園運営の参考にしている。もちつき大会はボランティアからの意見を反映させた企画の実例である。</p> <p>実習生については、事前のオリエンテーションで施設を細やかに案内し、方針やルールなどを説明している。実習生は決まった名札を付け、保護者にも分かりやすくしている。受け入れの責任者は主任が担当し、「実習反省会記録」等に受け入れ記録が残されている。受け入れに際し実習生には「活動案」が作成さ</p>
---	-----------	---

		<p>れ、それには、ねらいや当日までの準備、予想される子どもの姿、保育者の援助と留意点等が明記されている。実習生の予定表は、職員フロアーに掲示され、全職員に周知するようにしている。</p>
5	<p>運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>乳児（0～2歳児）は、園独自の連絡帳「ばんびーの」を使用し、家庭から昨晚の入浴の有無、食事状況、排便状況、機嫌、起床時の体温や様子が記載され、それに対して園の様子をそれぞれ伝えている。年中・年長児（3～5歳児）にはクラスノートや口頭でその日の様子を伝えている。</p> <p>園だより「はるのこえ」と各クラスの様子を伝える「クラスだより」を月1回発行している。「クラスだより」では、各クラスの様子や流行っていることなどを情報提供している。なお、保護者から「我が家の出来事」等を掲載するなど、双方向の情報掲示板的な役割も担っている。</p> <p>将来の利用者に園情報を提供するため、園の「しおり」や地域のNPO団体が発行する子育て広報誌、市のホームページ等により情報提供を行っている。また、保育関係の雑誌やテレビの取材（今まで2回）を受け、園の情報提供を行っている。区役所や地区センターに「しおり」「お便り」を置いて、園の情報を周知している。</p> <p>園のパンフレットには、サービス内容や利用料金等を記載している。また、ホールには、一目で職員構成が分かるよう、職員一人ひとりの写真を掲示している。問い合わせには、主任が対応し、園の方針やサービス内容の説明を行っており、その記録も残されている。見学は随時受け入れている。</p> <p>園の情報提供の中には利用希望者の見学できる旨を案内しており、見学の曜日や時間帯は見学希望者の都合を配慮して決めている。また、見学時に園児と一緒に過ごす時間も、希望があれば設けている。</p>
6	<p>職員の資質向上の促進</p>	<p>個々の目標や課題を設定し、定期的（年度の上半期と下半期）に省みる「ステップ表」を作成し、達成度の評価を実施している。また、新人保育士に対しては日報をつけ、リーダー中心にチェックをしている。</p> <p>園運営に必要なかつ適切な人材を確保、育成するため、毎年研修計画が作成され、必要とされる内部研修及び外部研修（研修会・大会等への参加・他施設での実地研修等）が積極的に実施されて</p>

		<p>いる。非常勤職員も、可能な範囲で研修に参加している。年 2 回行っている救急法（心肺蘇生法等）の研修は、非常勤含め全職員が必ず参加している。</p> <p>研修を受けた職員はその都度研修報告書を提出し、園長の確認後ファイリングされ、全職員が見られるようになっている。特に、園外で研修をした職員は積極的に園内研修で発表したり技術を伝えるなど、研修成果を日々の保育に活かす努力をしている。また「年度職員研修実施報告書」が作成され、年間の研修内容の総括を行っている。</p> <p>毎月のクラス会議において、1ヶ月の振り返りとして「自己反省文」をそれぞれの職員が作成し自己評価を行い、保育内容や保育技術の見直しや確認を行っている。また、リーダー会議や担当別会議、毎日のクラス会議等で、サービス向上を意識した話し合いが実施されている。地域の保育園同士との実地研修や交流を通して気づいたことをお互い指摘し合ったり、評価して学び合う機会を設けている。</p> <p>定期的に幼児教育研究会の講師による園内研修等を実施し、積極的に外部からの意見を取り入れる仕組みが作られ、実施されている。音楽や美術、体育等の専門講師（外部）による指導を週 1 回保育に取り入れているが、子どものみならず、各保育士が子どもを引きつけるノウハウを習得する機会としても利用している。</p> <p>それぞれの職務についての役割や期待水準が、「管理規定」や「業務マニュアル(職務分担表)」に明記されており、研修計画にも反映されている。経験や能力により考課項目や評価基準の異なる人事考課表があり、個々の期待水準に照らし合わせながら評価を行い、達成度を確認する仕組みがある。</p> <p>各会議の中で業務改善に限らず、積極的な意見が出されている。また、毎月行われる園長との面談時に、職員からの業務提案等を募る機会を設けている。また年度末には、1 年間の総括としての園長面接を実施し、個々の職員の満足度、要望等を把握する機会を設けている。園運営に関する建設的な提案内容は、積極的に取り入れている。</p>
--	--	--