

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

株式会社R-CORPORATION

②施設・事業所情報

名称：わおわおセンター北保育園	種別：認可保育所	
代表者氏名：涌井 美代子	定員（利用人数）：70 名	
所在地：〒224-0003 横浜市都筑区中川中央1-8-13		
TEL：045-507-8041	ホームページ： http://www.waowao.or.jp/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：2013年04月01日		
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人わおわお福祉会		
職員数	常勤職員：12 名 非常勤職員：13 名	
専門職員	（専門職の名称）： 名	
	保育士：18(うち幼稚園教諭免許10) 名	
	看護師・助産師：1 名 栄養士：2 名	
施設・設備 の概要	（居室数）	
	（設備等）	
	乳児室1室	遊戯室1室
	保育室5室	調乳室1室
		調理室1室
	事務室1室	
	屋外遊技場	

③理念・基本方針

<理念>

“ほめて・みとめて・はげまして”

～やる気を育て、自分で考えて行動できる子どもを育てる～

<基本方針>

1. 豊かな人間的ふれあいを通じて「人と人との信頼」の価値と尊さを身につけます。
2. 子どもの社会性を培い、人間性を育む上での「正しい習慣」を身につけます。
3. 面白いね！ふしぎだね！すごいね！という体験を豊富に積み重ね「創造性の芽生えとやる気」を育てます。
4. 「もじ・かず・ことばへの興味や関心」を育てます。
5. 人と人とのつながりを大切に「元気で明るく、笑顔であいさつできる子ども」を育てます。
6. やさしい気持ちを養い、忍耐力・正義感・自制心をもつ、豊かな心を育てます。
7. 命の尊さを知らせ、慈しむ心と感謝の心を育てます。

④施設・事業所の特徴的な取組

〈わおわおセンター北保育園の特徴的な取り組み〉

1. 日々の保育の実践のまとめや記録から保育者自身の自己評価が重要であり、特に保育の振り返り(PDCA)が機能できるように努めている。
2. 理念や園ビジョンを明確にし、子ども理解を基に園外の研修などで学んだことをアウトプットすることで、知識や技術の習得につなげ、キャリアを重ねていけるようにしている。
3. 多職種と協働を行うため、それぞれの役割を理解し、お互いが専門性を活かし情報を共有し合い学び合うことで向上につなげている。
4. 各種会議・研修（リーダー会議、OJT会議、クラス会議、自己研鑽面談、園内研修、キャリアパス研修、発達研修等）の実施

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2020年7月20日（契約日） ～ 2021年3月19日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	1 回（2013年度）

⑥総評

【わおわおセンター北保育園の概要】

●わおわおセンター北保育園は、社会福祉法人わおわお福祉会（以下、法人という）が設立した認可保育所です。わおわお福祉会は、2003年9月に設立され、翌年4月にわおわお保育園(横浜市鶴見区)を開園しました。その後、大倉山、元住吉にも開園し、2013年4月に横浜市都筑区に4番目の保育園として開園したのがセンター北保育園です。わおわお福祉会は、その後も、東寺尾、仲町台、江ヶ崎、蒲田本町で開園し、現在は合計8園の保育園を運営しています。

●鉄筋コンクリート4階建ての園舎は、建物全体を保育園として使うことを前提に建てられており、保育にふさわしい部屋の配置、設備設計がなされています。例を挙げれば、使用済みおむつを直接外部に廃棄できるダストシューター設備、オール電化システム、屋内設置の砂場等は、この園ならではの設備です。さらに、4階には屋上園庭を備えています。

●園の保育理念は、「ほめて、みとめて、はげまして」です。子どもが成長・発達していく上で欠かせないものが自己肯定感であり、園では子どもの自己肯定感を育てるために、褒めて認めることを常に意識しています。例えば、子どもが靴下を履こうとした時、履けた時に褒める・認めることはもとより、靴下を履こうという意欲を持ったこと、靴下を自分自身で履こうとしたその行動過程自体も褒めるようにしています。「ほめて、みとめて、はげます」ことで、やる気を育て、自分で考えて行動できる子どもを育てることを重視しています。

◇特に評価の高い点

1. 【身体を動かしながら音感・言語感覚を伸ばす保育】

●わおわおセンター北保育園では、リズム遊び、体育、英会話を保育活動の中に取り入れられていますが、いずれも身体を動かしながら行うことが特徴です。リズム遊びは、乳児の頃から始め、年齢によって内容は異なりますが、音楽に合わせて、早歩きや縄跳び、さらには身体の柔軟性を生かしてブリッジも行い、これを毎日、朝夕の2回、約30分ずつ子どもたちは楽しみながら取り組んでいます。そして、リズム遊びに加えて、幼児クラスでは幼児体育指導者検定に合格した男性保育士の指導の下、跳び箱、マット運動、

鉄棒等の体育も行い、子どもたちは皆、積極的に身体を動かします。さらに、英会話でもネイティブスピーカーの講師と英語の歌を歌ったり、一緒に踊ったりと、身体を動かしながら英語のリズムや発音に親しむプログラムとなっています。これら3つの活動を日々行うことで、身体機能が発達するだけでなく、音感、言語感覚も伸ばすことができ、さらに動作やリズムに集中することで協調性、集中力、表現力の向上についても期待できます。

2. 【新卒採用保育士に対する充実した育成体制】

●運営法人では、大学・短大・専門学校の新卒学生に対する採用活動と、採用した新人保育士に対する育成に力を注いでいます。採用面では、法人ホームページに採用特設サイトを設けている他、就職情報サイトにも登録しており、どちらのサイトでも仕事内容、「わおわお」で働くメリット、待遇、先輩保育士の声等が写真や動画で紹介され、就職活動中の学生が入手したい情報が十分に提供されています。そして、採用した新人保育士に対して、1年間に亘る研修活動を実施しています。まず、入社前に新卒導入研修を行い、社会人としてのマナー、仕事の進め方、安全管理、心構え等について合同研修を実施し、終了後には改めて配属予定の保育園の先輩保育士から直接、業務について指導を受ける機会を設けています。こうした事前研修を受けた後に、初めて実際の勤務が始まりますが、1年間、2名の若手先輩保育士からサポートを受けることができます。1名は、仕事内容についてOJTを行うと共に、仕事のやり方や進め方、分からないこと等について質問を受け、もう1名は仕事内容も含め園内での様々なことを相談できるチューターです。OJT担当とチューターは、その新人の専属として任命され、それぞれの役割を担っています。このように、新人保育士に対して手厚いサポート、フォロー体制が整えられているため、新卒3年以内の離職率は5.5%と低く、新人保育士が安心して働ける保育園だと言えます。

3. 【地域子育て支援に対する積極的な取り組み】

●園では、入園した子どもとその保護者のみならず、地域の妊婦や子育て中の保護者とその子どもに対しても支援者となることを方針で掲げています。これは、2018年からの保育所保育指針に「子育て支援」という章が設けられたことにも対応しています。園では、子育て支援を2段階で考えています。まず、第一段階として、入園児の保護者に対し、各家庭での子育ての悩み・思いを職員が受けとめ、理解した上で、子どもにとって最善の保育を保護者と共有していくものです。この第一段階を十分に行えるようになった状態で、地域の子育て中の親子に園に来てもらい、同じく保護者の悩みを受けとめると共に、保育、食事、遊び等を通して支援を行うのが第二段階です。このように、段階的な取り組みを描いていますが、実際には、第一段階・第二段階を共に推進しています。第一段階に関しては、職員に保護者対応・保護者支援のための方策等を、研修を通じて教示しています。そして、第二段階については、施設開放、育児相談、親子教室開催という形で既に実施しています。親子教室（プレびよルーム）では、リズム遊び、絵本の読み聞かせ、手遊び歌等を行う他、七夕、クリスマス等の催しも行っています。園は、こうした実績を重ねて、いずれは「地域子育てステーション」として地域に必要とされる保育園となることを目指しています。

◇改善を求められる点

1. 【『リーダー』『役割』の位置づけの明確化・規定化】

●園では、「保育職務基準書」を策定しており、職員の勤務年数を4つに区分し、さらに (a) 保育計画及び評価、(b) 健康及び安全管理、(c) 環境、(d) 行事、の項目について、当該区分の職員として遂行できるべき内容を具体的に記述しています。また、園では、

主任（今年度は空席）とは別に、「子育て支援リーダー」と「専門リーダー」というライン部門上のリーダー職を設置しています。そして、これとは別に、スタッフとして特定分野を担当するリーダーも配置しています。具体的には、（ア）OJT育成プロジェクトリーダー、（イ）食と健康推進リーダー、（ウ）サポートリーダー、（エ）安全対策リーダーを今年度、設置しています。さらに、『役割』として、（Ⅰ）地域子育てステーション、（Ⅱ）環境衛生&美化、（Ⅲ）園内研修、（Ⅳ）教育実習生、を担当する者が置かれており、メンバーが1名の場合はその担当者が、複数メンバーがいる際はその代表者が『リーダー』として位置づけられています。これら多数の『リーダー』『役割』が置かれているのは、若手職員に対しても『役割』を付与することで、活躍・成長・専門性向上の機会としてもらおうとの意図があり、職員の育成上、望ましい試みであると言えます。ただ、「保育職務基準書」・「運営規程」のいずれにおいても『リーダー』『役割』についての明確な規定がないことから、キャリアパスとして見た場合、位置づけがやや曖昧であると思われます。『リーダー』『役割』の責務・就任要件等を明確化・規定化することで、職員は自らのキャリアプランをより具体的に描きやすくなると思われます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

施設名：わおわおセンター北保育園

<評価に取り組んだ感想>

今回、3グループに分かれ、勉強会やミーティング等を進めていく中で、園の強みや弱みを改めて分析することができました。

早番・遅番の非常勤職員を含めての勉強会は時間的に難しく、できませんでした。私たち、全職員としての対象、捉え方に評価基準の範囲を確認すれば良かったと思いました。

評価に取り組むことで、非常勤職員を含めて、理念やビジョンを基に保育を積み重ねてきた8年間の中で浸透してきたのだと深く感じました。

<評価後取り組んだ事として>

1. 保護者からのアンケート調査結果から、改善してほしい点を職員会議の中で話し合い、より保護者理解を深め、丁寧に対応していきます。
2. 保育の質の向上は引き続き、取り組んでいます。
3. 保育士の専門性と組織性を考慮した円滑なコミュニケーションの中で目的を達成できるようにします。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり