

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	池辺保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 清賢会
対象サービス	児童（保育所）
事業所住所等	〒224-0053 神奈川県横浜市都筑区池辺町2885
設立年月日	昭和53年4月1日
評価実施期間	平成29年4月 ～ 平成30年3月
公表年月	平成30年4月
評価機関名	株式会社 学研データサービス
評価項目	横浜市指定評価項目
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>《施設の概要》</p> <p>池辺保育園は、JR線「鴨居」駅から徒歩約25分、バス停「池辺町」から徒歩10分ほどの位置にある、昭和53年4月開所の私立保育園です。園庭は広く、裏山があり、自然に恵まれています。基本方針に「明るく優しい心を育むため知・情・意の調和をとり、健やかな心身の成長へのお手伝いをします」、保育目標に「人間形成の基礎を作り、明るく優しい心を育む」を掲げて保育を行っています。定員は80名（0～5歳児）、開園時間は、平日は7時～19時、土曜日は7時～18時です。日常の遊びや行事を大切に、3～5歳児は体操教室、4、5歳児は絵画教室と英会話を取り入れ、体力、感性や主体性を育てています。</p> <p>《特に優れている点・力を入れている点》</p> <p>○さまざまな経験を通して子どもたちの「知性」「感情」「意思」を育てています 季節や行事に合わせて、桜、傘、クリスマスツリーなどの絵画製作を行い、保育室に展示しています。4、5歳児クラスでは月1回専門講師による絵画教室と英会話教室を行っています。0～2歳児クラスではリズム遊びを取り入れ、3～5歳児クラスでは週1回専門の体育講師による体操の時間を設けてサッカー、縄跳び、鉄棒やマットなどの指導を受け、日ごろの保育に取り入れています。お誕生会、運動会、発表会、お店屋さんごっこなど、子どもたちに意見を聞きながら行事を行っています。3歳児からワークブックを用いた学習を取り入れています。これらの体験は、子どもたちの「知性」「感情」「意思」を育てる取り組みとなっています。</p> <p>○研修や話し合い、保育について振り返りを行うことで、職員は温かい態度や言葉づかいで子どもに接しています 全職員が全園児を把握して保育を行っています。入職時に、園長が作成した「保育の心得」を職員に配付し、年度初めにそれをもとに研修を実施しています。また、職員会議などで温かい態度や言葉づかいで子どもに接することを話し合っています。職員は毎月、子ども、保護者、同僚とのかかわりや自身の保育について「振り返りシート」を記載し、年3回自身の保育について振り返りをしています。職員は温かい態度や言葉づかいで子どもに接しています。また、利用者家族アンケートからも先生には話しやすく相談しやすいとの保護者の声が多く見られます。</p> <p>○食事を豊かに楽しむとともに、子どもたちが楽しんで食育を学べるような工夫をしています 3～5歳児には食育計画があり、年間指導計画のなかに組み込んでいます。誕生会には保護者の同意を得たうえでお弁当持参の日にして、年7回ケーキを提供しています。誕生会のときには子どもたちと職員がホールに集まり、パネルシアターで食事と栄養に関するイベントを行うこともあります。お菓子クッキ</p>	

ングに5歳児が取り組み、作ったクッキーを全クラスの子どもたちとともに食べました。給食の味付けはだしを基本とし、メニュー全体のバランスを考えて作っています。野菜、肉などの食材は可能な限り国産を使用しています。栄養士は3～5歳児のお代わり対応を給食室で行い、子どもたちは自分でお代わりを取りに行きます。子どもたちは食べることの大切さと楽しさを食事の中で学んでいます。

《事業者が課題としている点》

地域との交流があまりないことを認識しており、今後は地域に根付いた保育園となるよう、子育ての情報提供や施設の開放を検討しています。そのほか、食育への取り組みをさらに充実させて、野菜の栽培や給食の食材に関する話をする機会を増やしたり、調理担当者と保育の現場との交流の場を設けたりして、給食の献立に生かしていきたいと考えています。人材育成、評価、キャリアパスの構築については、振り返りシートや目標設定シートの活用方法を工夫し職員との面談やフィードバックを行い、キャリアパス制度にひもづけていきたいと考えています。

評価領域ごとの特記事項

<p>1.人権の尊重</p>	<p>園の理念は「保育園の活動の中で沢山の経験をし、これからの時代や社会で生きていく時に必要となる人間力の基礎を身につけます」です。理念は15年前にわかりやすくシンプルなものが良いという方針のもと、主任、園長、事務長で作成しました。その後は変更していませんが、基本方針を追加していき、現在は保育、養護、家庭、地域について書かれた12項目があります。基本方針は年度初めに職員全員で確認し、各クラスで読み合わせをしています。理念及び基本方針は明文化されたものを廊下に掲示し、ホームページにも記載しています。職員は保育課程をよく理解して日々の保育活動に落とし込み、園の基本方針に沿った保育を行っています。</p> <p>「池辺保育園 指導マニュアル」には子どもの人格を尊重することを明記しています。園長は日ごろから保育室を巡回して、職員が強い口調で子どもに対応していると気づいたら、ボディタッチして注意を喚起します。子どもを叱った後はフォローが大切であることも伝えています。子ども同士のトラブルの際は、子どもの様子を見て双方に話を聞いて、一緒に考え、許し合えるような話の仕方をしています。職員会議では子どもに対する姿勢を職員同士で互いに検証し合っています。</p> <p>保育室の一角にほかからの視線を遮るような場所はないため、子どもをクールダウンさせる場合や、子どもと職員が一对一で話し合うときは、ホールで話を聞いたり、事務所で聞いたりしています。事務所には通常、子どもは入れないことになっていますが、プライバシーにかかわるような話をするときは利用します。子どもたちは何人かのグループに分かれて、保育室の中に敷かれたござの上や、机を使って作ったスペースで小集団で過ごしています。絵本コーナーで、一人で読書をしていることもあります。おねしょの後片付けは、職員がほかの子どもが気付かないうちにそっとトイレに連れて行き、布団は洗濯して子どもの目につかない場所に干しています。</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>保育方針は子どもの心と体の調和を旨とするものとなっています。保育方針は年度ごとの振り返りの際に職員間で話し合い、周囲の環境や利用者の状況を考慮して、必要だと思われるテーマを追加してきました。保育課程についての保護者への説明は平成30年度から始める予定です。園長は、面接のときや見学のときに、一人一人の保護者に園のあり方や保育に対する考え方を説明したいと考えています。</p> <p>一人一人の子どもの記録を取り、ミーティングで職員同士が意見交換を行い、保育課程に基づいた年齢ごとの指導計画を作成しています。職員は子どもの顔色、健康状態、表情を見ながら体調や心の状態に変化はないかを見ています。語りかけてくる子どもとは一对一で向き合い、子どもと一緒に遊びます。集団で一緒に活動す</p>

	<p>るときは家族に対するような温かい気持ちで向き合っています。園長は子ども一人一人が日常生活環境からいろいろな刺激を受けて自己を確立していくと考えており、保育活動の中では子どもの自主性や主体性、信頼関係を大切にして、強制や無理強いをしないよう、職員を指導しています。</p> <p>新入園児説明会で、全員の保護者に「入園のしおり」「緊急連絡票」等の書類を渡す際に面接についても説明し、保護者の都合に合わせて、2月下旬から3月中旬までの間で面接の日程を決めています。面接では、「入園面接チェックリスト」に基づいて子どものアレルギー、障がいの有無、緊急連絡先などについて保護者に確認しています。面接時間は概ね1時間で、保護者と子ども、担任、園長で行っています。0歳児の面接の際には栄養士が常に同席して、子どもの様子を観察しています。入園までの生育歴や家庭の状況などが記入された書類は、複数担任で内容を確認して共有し、日々の保育に生かしています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>保護者が来園見学をした際に、短縮保育について園長が説明しています。短縮保育の予定表は園の廊下に掲示しています。園ではできる限り保護者がスムーズに仕事に戻れるように支援しています。また中途入園の子どももいるためケースごとに対応しています。0、1歳児は優先的に担当する職員を決めています。連絡帳は0歳児から5歳児まで全園児に活用し、一人一人の保護者と綿密な連携をとっています。進級時は現任が一人は留任し、個別の記録を基に引き継ぎを行っています。</p> <p>月間指導計画、週案があり、月1回は指導計画を見直しています。月間指導計画の評価、改訂の内容はクラス単位で午睡をしている時間に話し合いを行い、クラス内の意見をまとめます。職員会議では各クラスの状況や変化を報告し合うほか、給食会議も同時開催して、議事録を作成します。話し合った内容は園長をはじめとして全職員で周知します。評価改訂の際には、トイレトレーニングや離乳食など、個人差が大きなものについては必要に応じて栄養士も話し合いに加わり、保護者の時間があるときや送迎時に家庭の状況を聞きながら進めています。</p> <p>保育所児童保育要録を小学校に送付するとともに、送付した小学校と連携し、入学後の子どもが順調に学校生活を送れるよう配慮しています。「歯科検診表」「健診状況表」「心身の発達記録」があり、子ども自身の身体状況などを定期的に記録しています。個別指導計画を作成すると同時に、子どもの様子が変化したと感じたときは必ず職員会議で伝えています。毎日の保育では引き継ぎノートに子どもの心身の状態や生活の様子を記入して、子どもに関する必要な情報をクラスの職員全員が共有しています。進級時の引き継ぎは個別に記載されている書式を基に現担任と新担任がミーティングを行い、申し送りをしています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>園長は、近隣の小学校で行う、小学校職員や自治会が参加する小学校懇話会や地域のお祭りなどに積極的に参加して、園に対する要望などを聞いています。育児相談は毎日受け付けており、いつでも相談に応じる体制が構築されています。園長は都筑区の園長会や幼保小の連携会議に参加したり、近隣の幼稚園と交流したりする中で、地域性の変化にともなう地域の子育てニーズの把握や情報交換をしています。さまざまな取り組みで得た地域のニーズは、職員会議や事務室の掲示板で職員に周知をして情報共有を図っています。</p> <p>小学校懇話会に園長が参加した際や園行事に地域の方が参加した際には情報交換を行っています。地域に大型ショッピングモールやマンションができたことで地域環境が変わり、また都筑区には保育園の数が多く待機児が少ない中で子育て支援ニーズを把握しています。見学者等には園庭で遊べることを伝えています。</p> <p>園情報はホームページで紹介し、また、横浜市のヨコハマはびねすぽっとでも情報提供をしています。育児相談については、ホームページに子育て相談を平日の</p>

	<p>10時から12時まで電話で受け付けていることを明記し、園長が対応をしています。電話だけでなく、地域の児童委員から子どもの発達や育児で悩んでいる保護者についての情報が寄せられることもあり、その都度園長が相談に応じています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>園のホームページや「にゅうえんあんない」などを通して将来の利用者に園の情報を提供しています。ホームページには、「園の概要」として保育目標や保育方針、施設概要や保育時間、育児相談の案内などを掲載し、「施設紹介」では各保育室の写真も見られるようになっており、園情報を詳細にわかりやすく情報提供しています。園の見学者には「にゅうえんあんない」に基づいて園長が保育目標や基本方針、一日の流れ、給食や保健衛生などについて説明を行い、料金等については口頭で説明をしています。</p> <p>利用希望者からの問い合わせには園長と主任が常時対応しています。利用希望者には見学できることを伝え、見学希望日を聞いて保育に支障をきたさない日時で対応をしています。見学者は1日1組ずつとして、園長と主任がていねいに対応するよう努め、園長が園内を案内するとともに、主任が子どもと遊びながら子どもの様子を観察し、保護者の相談にも対応するようにしています。</p> <p>職員一人一人は、「振り返りシート」に毎月の目標を立て、自らの保育実践の振り返りを行い、また「自己評価表」のチェックリストを活用して、年に3回自己評価を行っています。園の自己評価については、個々の職員の自己評価を踏まえ、園の保育理念、保育方針、保育目標に沿って行うとともに、園全体の現状を把握し、改善課題を抽出して取り組みました。今後は園のホームページや掲示などを活用して公表していくことが望まれます。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>実習生の受け入れは、大学、短期大学や専門学校などから受け入れています。受け入れの際には、「実習生受け入れマニュアル」に基づいて、基本的な考え方、学んでほしいことを受け入れ担当の主任が説明を行っています。職員には職員会議で趣旨を説明し、保護者には登降園ノートで実習生の受け入れを事前に知らせています。実習生が学びたい内容に加えて体験的に学習できるようにプログラムを組み立て、充実した実習になるよう工夫しています。実習クラスが変わるときにはクラス担任と、また最終日には園長や主任、クラス担任とともに振り返り、意見交換を行っています。</p> <p>園長は職能や経験年数、勤務形態を考慮して保育運営に必要な人材の配置を行っています。また、保育士の急な休みにも対応できるよう、午後出勤のパート職員が朝から勤務できる体制を整えています。保育士がやむを得ず退職を申し出た際には、提携している大学と連携をして、次年度の保育士の補充を図っています。人材を育成するために、初任者、中堅、主任、指導職別の基本的な考え方が明文化され、職位像と合わせて計画の策定に取り組んでいます。</p> <p>職員の研修計画の作成は主任が担当し、職員の希望を把握したうえで、横浜市や都筑区から得られる研修案内などを参考に、衛生管理や新任保育研修、乳幼児の発達や遊び、リスクマネジメント、障がい児保育などの研修計画を作成しています。研修を受講した際には、職員会議で伝達研修を行い、資料を回覧して全職員で情報共有し知識を深めています。全国保育士会の研究大会などに園長や主任が参加しています。障がい児保育に関する研修には積極的に参加し、取り入れるべきところは保育に取り入れています。経験年数や担当するクラス、人材育成などを踏まえ、研修計画を見直し、さまざまな研修が受けられるよう努めています。</p>