

第三者評価結果報告書

| 総 括 | |
|-----------|--------------------------------|
| 対象事業所名 | 藤沢市立浜見保育園 |
| 経営主体(法人等) | 藤沢市 |
| 対象サービス | 保育所 |
| 事業所住所等 | 〒251-0037 神奈川県藤沢市鵜沼海岸4-17-6 |
| 設立年月日 | 昭和47年 5月 1日 |
| 評価実施期間 | 平成27年 6月 ~28年 3月 |
| 公表年月 | 平成28年 3月 |
| 評価機関名 | 株式会社 ケアシステムズ |
| 評価項目 | 県社協（保育） |

総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等）

＜優れている点＞

1. 子どもの言葉にならない気持ちをくみ取ることに注力している

子どもと1対1で目を見て話しかける「応答的な関わり」に対応してあげることが大切にしており、言葉にならない気持ちをくみ取り代弁してあげることが大切だとして子どもとの関わりを捉えている。0歳児のまだ言葉にならない話しかけや指差しなどに、丁寧に対応してあげることによって発語につながるだけでなく、その対応が子どもと担当の保育士との信頼関係を築き、安心して自分の気持ちを言葉にできるようになるとしている。信頼関係の中で自分の気持ちを伝えることを経験することで、のびのびと自己発揮できる子どもへと成長させる機会となっている。

2. 運動遊びを多く取り入れ、自分の身体をコントロールできる力をつけることを目指している

運動遊びを多く取り入れて、自分の身体を自分でコントロールできる力を身につけられることに力を入れている。0歳児からリズム遊びを取り入れたり、巧技台を使って、「くぐる」、「身をかがめる」という通常はあまり使わない動作を取り入れることで、自分の身体をコントロールができる子どもへの環境提供をしている。また、園庭やホールでの活動に加え、近隣のアスレチック（ひよっこり鵜南島）を活用する機会も設けている。園外施設を使用することで、地域の方との触れ合いや、その施設を利用するにあたり、守らなければならないルールを学び、頑張る友だちを応援する姿などもみられている。

＜独自に工夫している点＞

1. 地域の方々との世代間交流がいろいろな形で行われている

- 園では「にこにこの日」として年6回地域の高齢者や民生委員との交流、老人福祉センター「なぎさ荘」への訪問、障がい児施設「太陽の家」との交流、辻堂小学校のフェスティバルへの参加、中高生の職場体験、高校生の吹奏楽部によるクリスマス演奏会など、地域の方々との交流の機会を豊富に設けている。地域の方々との交流の機会を持つことは、子どもの社会性や情操を育てる側面のみならず、その地域で育つ子ども個人と地域の方々が見守る防犯への取り組みとなっている点でも評価することができる。

＜改善すべき事項＞

1. 分かりやすい評価と反省が期待される

- 新年度を迎える際には、職員会議において重点目標を記載した書式（職員の皆様へ）はじめ、園目標、

役割分担表、行事分担表、職員配置などを説明や配布を行い、年間を通じて円滑な園運営ができるようにしている。同様に、年齢（クラス）ごとの評価や反省をもとに新たな年度の園目標を設定する流れとしている。ただし、前年度の評価や反省内容については、分かりやすく表現することが望まれる。また、次年度目標に適切に反映されているか否かをチェックすることも必要とされる。評価や反省という言葉が形骸化していないかを経営層は検証することで、職員の育成につながることを再認識されたい。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- ①保育所保育指針や藤沢市保育課程をもとに「浜見保育園規則」を設け、職員の行動・倫理規範などを明示している。規則には「職員の規律・規範」、「保育士倫理綱領」、「保育士の心構え」などを盛り込み、また配布することで職員が常に確認できるようにしている。新年度を向かえるにあたっての職員会議では、園長講話の中で法・規範・倫理などに触れ、理解を深めてもらえるようにしている。さらに、日常の具体的な事例への対応方法を話し合っていく中で、行動につなげることを心がけている。
- ②子ども一人ひとりの尊厳の尊重や羞恥心に配慮した保育に取り組んでおり、トイレ使用、衣服着脱、その他の状況に応じて個別に対応できるように配慮している。トイレは、ドアの必要な子ども、ドアがあることで不安になる子どもに合わせたドアの設置がなされている。夏季のプール遊びの際には園舎外から見えないように覆うなどの工夫をして視線を遮るようにしている。子どもの気持ちを傷つけるような言動などについては会議において遵守を指導している。
- ③指導計画には子ども一人ひとりに配慮すべき事項を盛り込み、人権尊重を含めて評価反省に努め、子どもの状況や関わり方については職員間で共有できるようにしている。家庭の諸事情についても職員間で共有し、統一した支援が提供できるようにしている。また、外国人家庭などの文化、風習、食生活の違い、宗教、思想信条による考え方の違いを考慮した上で、個別に保護者と話し合い、可能な限りの配慮に取り組んでいる。

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

- ①入園説明会や保護者懇談会などを通じて苦情解決制度をはじめ、受付担当や解決責任者などを説明したり、園内には意見箱を設置して、苦情や要望を受け付ける仕組みを整えている。苦情を受け付けた際には、担任と園長・主任で協議し解決に向けての迅速な対応に取り組んでいる。また、オンブズマン制度を取り入れており、園内には外部の相談窓口も明示している。さらに、「保育園のしおり」など保護者が保管する媒体にも、「苦情解決制度」や「個人情報に関する取り扱いの詳しい説明」などを明示し、理解を深めてもらえるようにすることが必要とされる。
- ②登園やお迎え時にはできる限り保護者と会話するように努め、コミュニケーションを図るとともに、連絡帳、行事開催後のアンケートによって、意向や要望を把握することに取り組んでいる。集約した意見は、職員に回覧した上で改善が必要な点は適宜検討が行われている。さらに、保護者へのフィードバックについても、内容によって懇談会での説明や園便りで報告することも必要とされる。
- ③問題が発生したときには担任から園長・主任に報告し、さらに全体周知をする仕組みになっており、早期対応・早期解決につなげている。園内外の各種の事例は、職員会議や打ち合わせ会議などで話し合い、全職員へ問題提起することになっている。また、今回行った保護者アンケートの「職員間の情報共有」については、大

| | |
|----------------------------|---|
| | <p>変高い満足度が聞かれている。ただし、自由意見欄には、保護者懇談会などのフォーマルな場での質疑応答などの時間を設け、園と保護者の関係をより密にすることを望んでいる声も聞かれている。</p> |
| <p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p> | <p>①藤沢市では児童福祉に関する中・長期計画を策定しており、それに基づいて保育課程を作成し理念やビジョンの達成に取り組んでいる。また市内の各公設保育園では、これらの計画を基に年間指導計画や年間行事スケジュールを策定し、「保育」を軸に「次世代育成」「環境整備」「地域交流」などを盛り込み、現場の実情に沿った個別の事業計画に落とし込んでいる。市の中長期計画（保育課程）と園の年間指導計画の整合性を図ることで、より多面的多角的な運営推進に取り組んでいる。</p> <p>②年間指導計画は、園の保育理念・保育目標・保育課程を踏まえ、全職員が共通に理解できるように作成している。計画内容は、各項目とも具体的な項目が記述されており、前年度の反省をもとに各職員が計画作成に関わっていることがうかがえる。計画の進捗は、保育打合せや職員打合せにおいて毎月行われ、課題が明確になるようにしている。また、期毎に実践結果をまとめ検討事項を確認し、必要に応じて修正している。</p> <p>③園内セキュリティ対策として、防犯カメラ・インターホンを設置し、法令基準に沿って設備の安全点検を実施している。また、危機管理では、園全体で再度安全に対するの確認を行う仕組みを整備している。ヒヤリハットの報告についても、手順に沿って保護者に最終的に伝えた過程を記録として残し、事後確認を行えるように改善している。さらに、園庭や駐車場など広々とした環境であることを踏まえ、新たなリスクや危険箇所などについて適宜検証することになっている。</p> |
| <p>4.地域との交流・連携</p> | <p>①園長会や地域ネットワークから子育てニーズを収集するほか、地域の子育て支援として「園庭開放」や「体験保育」を実施している。「はまっこの日」の名称による体験保育は、地域において親子に年3回約1時間体験してもらい、園庭開放と同時に育児相談も受けられるようにしている。1回各乳児組3組としており、市の子育て企画課においても情報を提供し、0歳児を中心に参加者が多いことが報告されている。また、地域の公民館において保育士が子育て相談や遊びの紹介に応じる機会も年2回設けて、園の専門性を地域に還元することに取り組んでいる。</p> <p>②できる限り見学希望者の要望に応じるようにしており、園の特色や方針、保育目標や保育内容を園長、主任によって丁寧に伝えている。園外保育などの機会を通じて地域の親子に「はまっこの日」などを伝え、地域への情報提供に取り組んでいる。事務室はオープンに心がけ、いつでも保護者との相談に応じられるようにしている。玄関エントランスには、感染症状況が掲示されて保護者の安心につなげている。地域の子育て支援事業については、年度末に評価、見直しの機会を設け次年度の開催につなげている。「はまっこの日」については実施日数や、参加者の年齢などについて現在検討している。</p> <p>③地域にある敬老施設の盆踊りに参加したり、敬老会では歌や遊戯を披露したりして、地域の人々と交流が図れるような機会を設けている。また、地域の中学校の合唱部や高校の吹奏楽部が園においてクリスマスの演奏会を開催している。さらに、地域の障がい者施設の子どもたちに遊びに来てもらい交流を図れるようにし</p> |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <p>ている。また、幼・保、小の連携を図るために、学校公開、入学式、卒業式などに参加し、年長児への啓発活動にも取り組んでいる。</p> |
| <p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p> | <p>①玄関の掲示板には、地域のお知らせや催し物のパンフレットなどを掲示し、各種の社会資源が活用できるような情報提供に取り組んでいる。病後時保育や一時保育など、行政や地域での子育て支援に関係する資料を用意しており、保護者をはじめ訪問者はいつでも自由に手にすることができるようにしている。「園庭開放」、「育児相談」「体験保育」などを実施している。参加者からの聞き取りなどを通じて、次の開催への要望なども把握し地域の子育て支援に取り組んでいる。</p> <p>②保護者懇談会、保育参加、個人面談などを通じて保護者の意見を保育の中で反映させるようにしている。運動会、発表会などの行事ごとに感想文やアンケートを実施しているほか、意見箱を設置しており、保護者の意見を自由に投函できるようにしている。子育てに関するパンフレットは園の玄関に設置してあり、いつでも自由に持ち帰ることができるほか、保護者に配布して情報提供に努めている。保育に関する保護者の意向は、担任や園長・主任でいつでも受け入れる体制を整えている。</p> <p>③園では日常から保護者との信頼関係を大切にしており、乳児クラスでは連絡帳の活用や職員が積極的にコミュニケーションを図ることを心がけている。また、幼児クラスでは1日の保育の概要を日々掲示して保護者に伝え、保護者からの相談には丁寧な対応に努めている。また、毎日の送迎時には保護者の気持ちを吸い上げられるように、職員から積極的に声かけすることも心がけている。さらに、要望に対応できない場合や意見の相違が生じた場合は、理由を説明し理解が得られるようにすることを目指している。</p> <p>④随時開催している職員打合せや定例の職員会議を通じて、重要な案件を検討し周知を図っている。会議録はいつでも閲覧できるようになっており、欠席者にも適宜伝わるようにしている。また、市内公立園の園長会・主任会などの報告は、全職員に伝達されるように回覧書類にはチェック欄を設けている。保護者には、懇談会での説明や園便りの配布、各クラスの入口のお知らせボードを活用する手法で、その都度重要な案件の周知を図っている。</p> |
| <p>6.職員の資質向上の促進</p> | <p>①職員の採用は常勤が市、短時間勤務職員（パート）は園で担当しており、各人の経験・特性や本人の要望を踏まえて園において人員配置を行っている。職員は年度初めに「職務の自己目標」を作成し、園長や主任との面談によって目標や計画を確認し合い、半期に一度達成状況を確認し評価を受ける仕組みになっている。また、人材育成については、担当業務・経験年数をもとに年間の研修実施計画から勤務調整のもと、適宜参加できるようになっている。</p> <p>②本年度は第三者評価の受審を踏まえ、園内研修の一環として保育課程分野ごとの「まとめや総括」に取り組み、若手職員に指導しながら自らを振り返る機会を設けている。また、市・園内・自己研鑽などの研修参加後には主任ルートで園長宛に報告書が提出され、職員会議などでの発表により成果を確認したり、報告書の回覧によって共有化が図られている。受講実績は「個人受講記録簿」に記載され、職員個人の受講歴が確認できるようになっている。また、目標設定シートや自己評価は市にも報告され、育成状況の確認のもと異動や昇格につなげている。</p> |

③保育理念・保育目標を達成させるために、職員一人ひとりの特性を活かし、園全体として保育・教育力を向上させることを目指している。その一環として、園長と職員との直接対話を中心とした諸課題への取り組みが行われている。園長・主任は常に職員の状況を互いに伝え合い情報を共有しているが、自分からなかなか意見を言いにくいタイプの職員には特に意識して声をかける必要があることを認識している。常勤・非常勤など分け隔てなく話す機会を設け、全職員との意思疎通を図っていくことを目指している。