

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	そよかぜ保育園（4回目受審）
経営主体(法人等)	社会福祉法人 横浜かがやき会
対象サービス	保育所
事業所住所等	横浜市緑区鴨居1-13-3
設立年月日	平成17年4月1日
評価実施期間	平成30年7月～平成31年4月
公表年月	平成31年4月
評価機関名	株式会社R-CORPORATION
評価項目	横浜市版
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><b>【そよかぜ保育園の立地・概要】</b></p> <p>●そよかぜ保育園は、JR 横浜線鴨居駅から徒歩 5 分程度、JR 横浜線の線路際にあります。鴨居は、白山団地、竹山団地、西菅田団地等へのアクセスや、第三京浜や岸根で環状2号線へのアクセスを中心に発展した地域であり、鴨居駅北側には一級河川の鶴見川があり、鴨池大橋や駅舎に直結した鶴見川の歩道橋が整備され、交通のアクセスも良く、マンションの建設と共に住宅地として益々の発展が期待される地域であり、緑化運動にも力を入れています。</p> <p>●そよかぜ保育園は、社会福祉法人横浜かがやき会の運営であり、平成 17 年 4 月に開設され、14 年目を迎えます。定員 90 名の大規模保育園で、在籍児童数（0 歳～5 歳児）は 87 名であり、園舎は鉄筋コンクリート造の 2 階建てで、安藤忠雄建築研究所が設計した園舎はスタイリッシュで落ち着いた雰囲気醸し、ひと際目をひきます。園舎内は、2 階まで設けられた大きないくつもの窓が印象的であり、出入りができる広いウッドデッキの有機的な活用や、その先の園庭には 2 本のシンボルツリーと共に中央にはクライミング施設（くまさんツリー）を設置し、子どもたちに楽しい遊びを提供しています。1 階は、事務室、乳児トイレと多目的トイレが各 2 か所設置され、0 歳児、1 歳児のゆとりある保育室と、中央には吹き抜けで広い空間が設けられ、子育てスペースや体験プログラム等で活用しています。大きく設けられた調理室は衛生・清潔に保たれ、吹き抜けを通して 2 階の各保育室までおいしい匂いが届きます。2 階は、幼児トイレ 2 か所、2 歳児、3 歳児の保育室は独立してあり、4 歳～5 歳児は階下を見下ろせる形でオープン保育室になっています。保育室は採光が良く、明るく広い空間を確保し、吹き抜けの構造により各保育室の子どもたちの顔が見え、安心感と楽しい雰囲気を演出した保育環境です。すぐ近くの鶴見川の堤防は散歩コースとなり、安全で広い遊び場がたくさんあり、昆虫や四季折々の草花、小鳥のさえずりを聞き、園庭裏では肥えた土で畑を作り、芋堀を体験する等、子どもたちは豊かな感性が育まれています。</p> <p><b>【そよかぜ保育園の方針】</b></p> <p>●そよかぜ保育園の保育理念は、「子どもの健やかな育ちの保障」、「保護者に安心と信頼をされる温かな支援」、「子ども同士、子どもと大人、保育者と保護者などがともに育ちあう」、「地域の子育て支援の充実」の 4 つを掲げ、理念に沿って保育目標、保育方針、保育計画を立案しています。また、児童憲章の「児童は、人として尊ばれる。」「児童は、社会の一員として重んぜられる。」「児童は、よい環境の中で育てられる。」を心得、人権の尊重を基底とし、「子どもがどれだけ尊重されているか」を最重要と捉え、全職員統一した意識を持って保育に当たっています。そよかぜ保育園では、子どものありのままの姿を受け入れ、すべての子どもたちが、自分を「かけがえのない存在」と感じ、自信を持って生きて行かれるよう、子どもが本来持っている力を十分発揮できるよう育成しています。職員体制では、年 1 回（2 日間）、職員研修を実施して研鑽を図り、理念に沿った年度ごとの行動目標を非常勤職員も含めた全職員で策定し、年度</p>	

末に自己評価を実施して改善に努め、園全体の資質向上に力を注いでいます。

## 《優れている点》

### 1. 【遊具の充実】

●そよかぜ保育園では、子どもの「玩具・遊具」の価値に力を入れています。玩具は子どもの発育・発達・各年齢の遊びに合ったものを提供し、状況に応じて柔軟に入れ替えを行い、新しい遊びを積極的に取り入れています。子どもは、遊びを通して子ども自らの限界に挑戦し、身体的、精神的、社会的な面等が成長し、また、集団遊びを通して子どもの創造性や主体性を向上させ、社会的ルールや役割、責任感を育み、他児とのコミュニケーションを図る能力を身に付けていきます。昨年、園庭に「クライミング施設」が設置され、クライミングウォールを太い木の形にした形状で、子どもたちはクライミング施設で冒険や挑戦をして興味を持って遊び、大人の想像を超えるような遊び方で楽しんでいます。このクライミング施設で、身体能力を高め、危険の回避能力をも学び、子どもの成長に遊びと遊具を重要視して充実を図っています。

### 2. 【地域との交流・子育て支援】

●地域育児支援事業を通して、地域との交流・支援に取り組んでいます。「わらべうたと園庭であそぼう」、「いっしょにうたいましょう」等、地域の子育て親子の交流の場と交流の促進を図り、子育て等に関する相談や子育て講座等、子育て支援を実施して地域に寄与しています。また、園行事へ参加を呼びかけ、地域の季節の祭り等のイベントにはボランティアとして協力し、地域の多様な世代との交流を図っています。散歩で行き交う地域の方々積極的に挨拶を行い、散歩先の公園では地域の親子と一緒に遊ぶ等、交流を図っています。「新年の集い」や「敬老の日の集い」では、祖父母を招待する行事を年2回実施して保護者等にも喜ばれています。さらに、一時保育事業により、緊急時や母親のリフレッシュ等、地域の子育て支援に尽力しています。

### 3. 【臨床心理士の活用による保育の強み】

●そよかぜ保育園は、障害のある子どもの統合保育等を実施しています。月1回（土曜日）、法人理事の臨床心理士の先生によるケースカンファレンスを開催し、全常勤保育士が参加し、特別な配慮が必要な子ども、園児の発育・発達状況や気になる行動等を報告し、子ども、保護者への支援方法や、クラス運営への助言を得、学びの場を設けて研鑽を図っています。事例を挙げたアドバイス、対応方法、話し合いの結果は記録・ファイリングを行い、重ねた記録から振り返りや事例での検証材料に生かしています。カンファレンスの内容は後日、非常勤職員にも周知し、全職員で共通理解を図り、保育に生かしています。また、月1回（土曜日）、保護者や卒園児の保護者が望臨床心理士のカウンセリング（面接）を受けることができる機会も設け、共に学び、保護者の不安軽減や子育ての自信につながっています。これらの取り組みにおいて、広域に特定の保護者から望まれる期待の存在となり、社会の貢献につながっています。他の保育園へモデルとなるよう期待がされます。

## 《さらなる期待がされる点》

### 1. 【地域育児支援事業への参加者の促進】

●地域の方々との交流を図り、子育て支援の活動を展開していますが、参加者の減少傾向は否めず、育児支援事業や子育て講座内容や在り方、周知方法について検討を図っています。保育所が地域育児支援への機能を果たせるよう、多様なニーズに対応し、子育て支援のさらなる課題を抽出し、身近な存在として気軽に足を向けられる存在であるよう、取り組みに期待されます。周辺環境の整備や、人口・子どもの数も増えている地域なのでニーズはあると思いますが、子育て文化の面から、時代の社会状況や生活様式、文化の中で大人が子どもをどう位置付けていくのかにより異なってくることもあり、現代の子育て層の考え方の変化や、家庭観、地域とのかかわりの捉え方等、子育てを巡る事象は深刻でもあります。しかし、今昔「子どもの成長」に必要なものは、家庭での保育を大前提に、保育園の機能が有する中にあり、例えば、畑での栽培体験や身近な自然から子どもの発見、興味を子ども、親も関心を持って楽しめる等、子育て支援での「あそび」の発想を違った目で捉え参加型とした自然とのふれあいをテーマにする等、家庭では中々体験できない支援を提供する一考等を期待いたしております。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

●理念は、「児童憲章」・「児童福祉法」・「保育所保育指針」、「子どもの権利条約」に基づき、「1. 子どもの健やかな育ちの保障」、「2. 保護者に安心と信頼される温かな支援」、「3. 子ども同士、子どもと大人、保育者と保護者などがともに育ち

	<p>あう」、「4. 地域の子育て支援の充実」として保育理念を定めています。保育目標では、「1. 機嫌のよい子ども」、「2. 感情豊かな子ども」、「3. 仲間とともに育ちあう子ども」、「4. みずからすすんで行動する子ども」を掲げ、子ども本人を尊重した保育を実践しています。また、保育園のしおり、ホームページに保育理念、保育目標、保育方針、保育計画を掲載し、年度の初めに職員や保護者に配付して説明を行い、共通理解の中で保育・子育てを進めています。保育理念や保育方針は年1回、職員研修において共通理解を図る機会を設け、非常勤職員も含めた全職員で年度の「行動目標」を作成し、年度末に自己評価を実施して振り返りを行っています。そよかぜ保育園では、保育理念に沿い、子どもの生活リズムを大切に活動を行い、日々、取り組んでいます。</p> <p>●個人情報の取り扱いや守秘義務については、個人情報取り扱いのガイドラインを作成し、全職員（ボランティア、実習生含む）に定義・目的について周知し、共通認識を図り、誓約書を交わしています。個人情報の書類については、事務室の鍵付き書庫に保管し、USB等の記憶媒体の園外持ち出しを禁じ、職員間で十分留意しています。保護者には、年度初めに個人情報の守秘義務について説明を行い、個人情報の取り扱い（肖像権等）の確認を行い、同意を得ています。</p> <p>●性差に関する配慮では、全園児が平等に活動できるよう活動内容を考慮し、遊びや行事の役割、持ち物の区別、順番、グループ分けや整列も性別で区別することはしていません。子どもや保護者に対して、固定的に捉えた話し方や表現をしないよう心得、日頃の活動で様々なグループ分けにおいても性差に関する一環と捉え、みんな同じであることの意識を促しています。園では、移り変わる社会ニーズや、保護者の考え、取り巻く環境に違いがあることを把握し、かかわり方を考慮しています。</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>●指導計画については、子どもの発達状況に応じて計画を作成しています。計画は、クラス担任者間で活動の内容や子どもの様子を話し合い、主任や副園長からアドバイスを受け、計画に生かしています。0歳～2歳児については、個別に月案を作成し、保護者にも毎月の目標と振り返りを連絡ノートに記入してもらい、共有をして保育に反映させています。3歳児以上は、各クラスで子ども一人ひとりの対応や課題を決め、月齢に合った内容を月案に生かしています。</p> <p>●施設環境については、1階、2階が吹き抜けになった開放感溢れる空間と、天井までの大きな窓は光をふんだんに取り入れて室内を明るくし、空調設備を完備して24時間換気を作動させ、室内の空気を清潔に保っています。0歳、1歳児の保育室は床暖房を設備し、温度・湿度計を設置して日誌に記録を残し、各階に気圧計を設置し、朝夕や昼寝時にはロールカーテンで陽光・温度を調節し、快適に過ごせるようにしています。保育者、子どもの声、音楽等については、近隣に民家はなく苦情はありませんが、不要な騒音は出さないように留意しています。園庭には桜(庭裏)、キンモクセイ、サルベリの木、季節の花や栽培物を育て、畑では野菜を育てる等、子どもたちは季節を感じ、身近に自然に触れることができます。</p> <p>●食育では、年齢ごとに食育計画を立案し、クッキング活動を実施し、様々な食材に触れ、調理体験から食事までの一連の流れを学び、食に関心が持てるよう取り組んでいます。また、食育活動の一環として、調理の皮むきの手伝いを行ったり、とうもろこしの皮むきとひげ取りや、芋掘等の体験を通して食への興味につなげています。園の畑で収穫したさつま芋は、スイートポテトに調理してみんなでおいしく食べました。乳児の離乳食については、子どものペースを尊重して進め、授乳では抱っこをして目を見て声をかけながら、時間（3～4時間間隔）を決めて対応しています。食器については、強化磁器食器を採用し、発達に応じて食具を数種揃え、手の大きさに応じた箸を用意しています。</p>
<p>3.サービスマネジ</p>	<p>●特に配慮を要する子どもを受け入れ、ミーティング、ケースカンファレンスを行</p>

## メントシステムの 確立

い、配慮事項やかかわり方について話し合い、専用ノートに記録し、職員間で情報を共有しています。また、月1回、臨床心理士（法人理事）とのケースカンファレンスを実施し、全常勤保育士が出席し、報告およびアドバイスを得、記録し、非常勤職員を含む全職員で支援方法等の共通理解を図っています。

●虐待については、虐待防止マニュアルを備え、定義はミーティングで周知を図っています。虐待の予防や早期発見のために日頃から着替え時に視診を十分に行い、観察（体重の増減、衣服の汚れ等）や保育を通して子ども、保護者に対して支援の見極めを大事にし、ミーティングやカンファレンス時に情報共有を行い、全職員で見守りを心がけ、早期発見に努めています。

●食物アレルギー疾患を持つ子どもについては、かかりつけ医の指示を基に保護者と密に連携を図り、職員間で情報を共有して除去食を提供しています。また、個別に献立表を作成し、献立表を基に保護者、担任、看護師とで確認しています。給食では、専用食器、トレイを用い、名前、アレルギー食材名、除去の有無を名札で示し、個別配膳と複数職員で声だし確認を行い、誤配膳、誤食がないよう徹底しています。職員は、アレルギー疾患についての必要な情報や知識を深め、適切な対応に努めています。

●保護者からの苦情などに関しては、保育園のしおりに苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員の連絡先を明示し、他機関の苦情解決窓口として緑区役所を紹介し、面談、文書等の方法により相談・意見を受け付けていることを知らせています。入園説明会や、重要事項説明会でも苦情解決について説明を行い、玄関に掲示して苦情に対する手続方法を示しています。要望や意見等を聞く機会としては、送迎時の保護者との会話、連絡ノート、「のぞみのはこ」意見箱、クラス懇談会、個人面談、行事後のアンケート等を実施しています。

●感染症等について、「感染症マニュアル」を備え、保護者には保育園のしおりに感染症の登園停止の基準や体調を崩した時の登園方法、登園許可証、必要な疾病について掲載し、与薬対応や登園許可証明書も記載し、年度初め、年度末の懇談会で情報の提供および説明を行っています。また、職員からも都度、保護者に伝えるようにしています。感染症が発生した場合は、ホワイトボードに感染症発生状況を詳細に表示して知らせ、園内での感染症蔓延に注意し、職員に対して必要な情報をミーティング等で周知しています。保育中に発症した場合は、速やかに保護者に連絡を行い、可能な限り別室で個別に対応しています。

●外部からの侵入に対して、年4回、防犯訓練を実施しています。玄関の出入口はインターホンで、顔（送迎者写真登録の上）を確認してから開錠しています。園内に緊急時の110番自動通報装置、119番非常通報装置、セコム非常通報装置、防犯カメラ12台を設置し、直通で警察・消防署、委託警備会社に連絡できる体制を整備しています。常時、事務室のモニターで監視を行い、各保育室には特別な鍵を設置して不審者侵入防止に備え、職員間の合言葉を決めて体制を整えています。不審者情報は、警察から防犯メールを受信できるよう設定し、情報は玄関のホワイトボードに掲示し、保護者に提供しています。

## 4.地域との交流・連携

●地域の子育て支援ニーズは、定期的に職員間で話し合い、年度末の会議で振り返り、次年度の課題に生かしています。地域への子育て支援サービスでは一時保育、交流保育、ふれあい給食、ホール開放（ひだまり広場）、園庭開放を実施し、育児相談や、子どもとのかかわり方・遊び方を伝え、親同士の交流支援を行い、地域に向けた子育て支援に尽力しています。育児講座は公立保育園のセンター園2園が中心となっており、保護者向けの手作り玩具等は好評を得ています。

●緑区の子育て情報サイト「みどりっこひろば」、広報よこはま緑区版等に掲載して情報提供しています。子育て支援事業については地域の情報誌（みどりっこカレンダー）や緑区の広報誌、緑区のホームページに子育て相談の案内、園の紹介を掲載し、育児相談に応じる旨を発信しています。また、子育て支援事業の利用者や園

	<p>見学者にも園の情報を提供し、園のホームページにも掲載して情報を提供しています。育児相談は、随時受け付け、専属の臨床心理士による個人相談は、年間で予約制（月1回土曜日午前中）にて対応しています。</p> <p>●地域への園の理解促進のための取り組みとして、毎年、運動会に園の第三者委員を含む「鴨居おやじの会」（鴨居小学校の元PTAのメンバーで構成）の方々に準備や用具、荷物運び等の協力をいただき、昼食会を設けて反省および交流を深めています。災害時、水害時避難協定を締結している隣のマンションとは洪水時の緊急避難場所および、管理組合理事長立ち合いの下、火災避難訓練、マンション3階までの避難訓練の協力・理解を得、交流を図っています。横浜市地域緑のまちづくり事業に協力し、鴨居みどりアップ委員会で手作りした花のポットを園の玄関に設置する等、地域の美化活動を推進し、子どもの日に関催されるイベント（こども風のまつり）にボランティアとして参加しています。園行事の「敬老の集い」や「初春の集い」、マリンバコンサート等に地域の方を招待し、世代間交流を深め、「わらべうたであそぼう」、「いっしょにうたいましょう」等、地域の方が参加できる事業も実施して地域に寄与しています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●保育所、職員として守るべき法・規範・倫理等を明文化し、全職員に周知しています。園長は、他施設の事故・不祥事等の事例について、マスメディアの情報、抜粋した資料を回覧し、職員間で情報共有を図り、不適切な対応がないよう喚起しています。さらに、職員にミーティングや会議で周知し、事例を通して啓発を行う機会や研修の開催や、コンプライアンスの規則、規定・要領を完備していかれることも期待しています。運営状況や決算書については、社会福祉法人にてWAMNET（ワムネット）の社会福祉法人財務諸表等電子開示システムを活用して開示しています。</p> <p>●保育園のしおりに児童憲章を掲げ、「児童はよい環境の中で育てられる。」との環境方針を遵守しています。ゴミ減量化、リサイクル・省エネ促進と緑化推進では、各クラス、事務室、調理室に分別用ゴミ箱を設置し、分別する大切さ、物を大切に使うことを保育士が率先垂範して示し、環境教育への取り組みを行っています。</p> <p>●園の運営面における情報は、横浜市、緑区こども家庭支援課、区の園長会、関連機関、マスメディア等から収集し、分析を行い、園運営に生かしています。毎日、ミーティングにおいて各クラスの保育報告や問題点、課題に対する意見を聴取し、連絡事項を共有し、各クラスで情報の共有を図っています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●常勤職員、非常勤職員の研修体制については研修計画に沿い、毎年の研修参加状況をパソコン内にリスト化して共有を図り、偏りがないよう研修受講を推進し、職員の知識・技術の向上を図っています。園内研修では、年1回（2日間）、テーマを掲げて実施しています。外部研修では、1泊2日の研修にも参加できるよう配慮し、研修受講後は研修報告書を作成し、職員間で共有を図り、報告書はファイリングして閲覧できるようにしています。</p> <p>●非常勤職員の指導については、各クラス担任が業務内容、気を付ける点等を説明し、会議、ミーティングでの決定事項は必ず伝えるようにして共通認識を図り、必要に応じて副園長、園長が指導を行い、保育の質の向上を図っています。業務においては、常勤職員との組み合わせに配慮し、全体で統一した保育が行えるようコミュニケーションを図りながら園の円滑な業務につなげています。</p> <p>●総合的な人事管理では、園の理念、保育方針に基づいて人材育成計画を行い、配置や昇進・昇給に関する人事基準（給与規程）を明確に定め、職員に周知しています。年度初めに昇進・昇給に関する説明を行っています。園長は年2回、職員一人ひとりと面談し、満足度、希望・要望等を把握し、次年度に向けての課題を確認してスキルアップにつなげています。</p>