

<別紙1>

第三者評価結果報告書

① 三者評価機関名

株式会社 R-CORPORATION

② 設・事業所情報

名称：みつばち保育園	種別：認可保育所	
代表者氏名：三浦 則子	定員（利用人数）： 92 名	
所在地：〒230-0041 横浜市鶴見区潮田町3-137-5		
TEL：045-505-3281	ホームページ： http://www.mitsubachi-children.co.jp/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日 2006年4月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）：有限会社みつばち保育園		
職員数	常勤職員： 29 名	非常勤職員：3 名
専門職員	（専門職の名称）： 名	
	保育士：25 名	看護師：1 名
	栄養士： 2 名	
施設・設備 の概要	（居室数）	（設備等）
	居室：保育室5部屋	設備：事務室兼医務室 設備：調理室

③理念・基本方針

<保育理念>

「食ること」「遊ぶこと」「寝ること」をすべての基本と考え、生きるために必要な能力・知識・習慣が身につくような生活をし、また保育所での生活・体験・経験などが子どもたちの自立への支援となるような保育を目指す。

一人ひとりの子どもにとって必要なこと・大切なことは何かを常に考えながら、元気に楽しく保育所生活がおくれるように、保護者・職員が協力し合って“保育”することを目指す。

<保育方針>

- 日々の保育を通じて、基本的な生活習慣を身につけ、自立を促す
- 一人ひとりを大切に、ありのままを受け入れ、自己肯定感を培う
- 保護者との連携を密にし、子どもの成長を共に喜び合える関係を構築する

④施設・事業所の特徴的な取組

●みつばち保育園は、平成11年10月1日に無認可保育所の開設から始まり、平成14年4月1日に横浜保育室に認可を受け、平成18年4月1日に横浜市の認可保育園となり、現在、定員92名の中規模園として運営しています。園舎は、3階建ての建物で、1階は0歳～2歳児の保育室になっており、2階は3歳～5歳児の保育室、3階は事務室とワンフロアを作業室として多目的に機能し、屋上には園庭が設けられ、プランターで野菜作りを行い、積極的に食育に生かしています。みつばち保育園では、保育理念の3つの基本「食

べること」、「遊ぶこと」、「寝ること」を大切に、『生活第一』とし、生きるために必要な能力・知識・習慣が身につく保育を園の方針として掲げて実践しています。さらに、子ども一人ひとりに合わせた保育を保護者と一緒に行っていくことを方針に組み込んでいます。

●みつばち保育園は、JR京浜東北線鶴見駅から直線距離で約1kmのところの位置し、アクセスとしては、鶴見駅東口よりバスで「潮田神社前」下車、バス停の目の前であり、園舎は潮田銀座商店街の一角にあります。この辺りは鶴見川河口に広がる三角州にあり、京浜工業地帯の一大発展に伴い、区画整理の街作りがなされた地域で、近くには潮田神社があり、境内からは古墳時代の貝塚が発掘された他、鶴見川橋付近にあった寺尾稲荷道道標が保存されている等、身近に歴史を感じることができます。6月には鶴見区最大級のお祭り「潮田神社例大祭」が催され、潮田地区は賑やかにお祭り一色に活性されます。近隣には潮田小学校、入船小学校、潮田中学校などが点在して充実しており、近くには鶴見川も流れ、自然に恵まれています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2020年7月30日（契約日）～ 2020年12月9日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	2回（2015年度）

⑥総評

◇特に評価の高い点

1. 【理念・基本方針を実践するための具体的行動規範を定めた業務マニュアル】

●みつばち保育園の保育方針では、「一人ひとりを大切に、ありのままを受け入れ(ること)」と「保護者との連絡を密に(すること)」を掲げています。この2つの方針を、保育士が具体的に実践・実行できるようにするために業務マニュアルを作成し、具体的な記述で記載し、初めて保育に携わる職員でもわかるように示しています。例えば、子どもとの接し方・話し方については、登園・食事・排泄・昼寝・衣服着脱等々の各場面において、守るべき対応・してはならない対応等を具体的に規定すると共に、話し方についても、良い例と良くない例とを対比させながら示しています。登園時の子どもの健康状況や気分の観察については、どのような視点で観察するのか、子どもの具合が悪そうな際の対応方法を示す等、詳しく丁寧に作成しています。保護者との接し方については、先ず社会人としての正しい言葉遣い・挨拶について、これも良い例と良くない例とを対比させながら示し、保護者との会話について、園で直接話す時・電話を受けた時・電話をかける時等、場面ごとに注意すべき話し方・受け答えの仕方を例示しています。また、身だしなみ・他の職員への接し方・連絡帳や園だよりでの文書の書き方等についてもわかりやすい記述により留意すべき点をわかりやすく示しています。業務マニュアルで適切な保育のあり方をわかりやすく教示しており、職員は業務マニュアルを熟読し、常に振り返り・確認をして保育方針に沿った保育を実行・実践ができています。

2. 【保育士が安心して長く働き続けられる職場環境】

●みつばち保育園には、正社員とパート社員と合わせて約30名の職員が在籍していますが、長期勤務者の職員が多く、定着率が高いという特長があります。新卒等で入職し、出産で一旦育児休業を取得した後、復帰した職員や、自分の子どもが小さいときにパートとして入職し、子どもが成長した後に正社員になったという職員も複数在職し、20代から60代まで幅広い年齢層が活躍しています。職員の定着率が高いのは、(1)職員数に余裕のある体制があり、育休を取得しやすい。(2)育休者が出た際、迅速に代替職員を採用できている。(3)日頃から残業が少ない。(4)家庭の事情による年休取得も相互理解の

下、温かい目で受け入れている等、仕事と子育てが両立しやすい環境が充実しています。また、子ども・保護者からは入園から卒園まで同じ保育士に保育してもらえると安心感・信頼感を生み、園の保育方針の1つである、「一人ひとりの子をみんなで見ていく」という姿勢も、長く勤めている職員が多いからこそ実現できている実証があります。さらに、若い職員にとっても、活躍している経験豊富な職員をロールモデルとすることができ、将来の展望を描きながら働くことができます。このように、職員が働きやすい職場を確立し、子ども・保護者・若い職員に安心感を提供することができています。

3. 【充実した豊かな給食】

●みつばち保育園の給食は、専属栄養士が献立を考え、園内で調理して子どもたちに提供する自園給食です。午後に提供するおやつも、土曜日などを除いては手作りのおやつを提供しています。献立は、「2週間サイクルメニュー」といったローテーションではなく、旬の野菜を中心にしたバラエティーに富んだ献立となっています。そして、①後期食(9~11ヶ月頃)、②移行期食、③乳児クラス、④幼児クラスの4種類を作成していますが、乳歯の状況に合わせて素材の形状に配慮し、野菜・肉・魚等のおいさを味わえるよう、成長段階に合わせて工夫し、食習慣確立を目指して入念に工夫をした献立になっています。乳児・幼児献立の基本構成は、ご飯・汁物・主菜1品・副菜2品ですが、どの日の献立も合計10種類以上の食材が使われており、さらに味付けや彩りが重ならないよう工夫がなされています。食育では、屋上園庭で多種類の野菜を栽培し、子どもたちは水やりをして育てた野菜が食べられるという楽しみを持ち、他、クリスマスや節分等の行事日には特別献立を提供し、ちらし寿司等のトッピングのクッキング活動を随時行い、箸の練習の食育指導も行う等、種々の食育活動により、給食が楽しいものとなるよう工夫をしています。こうした工夫・配慮により、給食の残食はほとんどありません。子どもが給食に満足していることは保護者にも伝わっており、第三者評価での利用者家族アンケートでは、給食に関する2つの質問において、「満足」・「概ね満足」の合計は両質問とも98%と、全回答中もっとも高い数値であることが裏付けています。

◇改善を求められる点

【中堅職員の専門能力向上の機会の確保】

●みつばち保育園の運営法人は、みつばち保育園1園のみで保育事業を展開する方針であるため、職員としては、別の保育園に異動することで新たな経験を積むということは制度的にもありませんが、上述したように、みつばち保育園は職員にとって働きやすい職場であるので、長く勤務している職員が多く、職員の入れ替わりも少ない状況です。このため、キャリアパスの面からみると、園長・副園長・主任といった上位職のポストは限られており、職員の将来目標・キャリアプランとして目指し難い人事体制でもあります。さらに、経験値の高い職員が多数在籍しているため、様々なリスク発生を予防する事前の配慮、あるいは問題が生じた時の適切な処置が自然に行われており、保育園の運営上は大変望ましいことですが、若手職員、中堅職員にとっては、実際のリスクを体験する機会が少ないという面も否めません。このような状況を踏まえ、現中堅職員が指導層となれるよう、今から専門能力向上の機会を与え、中堅職員に定年時までのキャリアパスを提示することが今後の課題であると思われます。この課題の解決のためには、中堅職員に、自園の子どもの保育活動以外の部分でも培った知識・技能を発揮できるような場を提供することも一案だと思われます。例えば、実施している職場体験・インターンシップ・短大生専門生の保育実習等の受け入れ枠を増やすことに加え、保育士試験合格者やブランクのある保育士資格保持者等に対して、スムーズに保育園再就職を実現するための事前保育実習を開催し、そこで教育者・指導者としての役割を担ってもらう等、方策も考えられます。中堅職員が、保育活動に加えて様々な活躍の場を持てることにな

れば、士気向上につながるだけでなく、その経験で得たノウハウを園内研修で若手職員にも還元すれば、若手職員の能力向上にもつながります。他にも方策はありうるので、長期勤続職員が多いという長所を生かした方策を取り入れていかれることを期待いたします。

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： みつばち保育園

＜評価に取り組んだ感想＞

保育職員全員が評価項目に沿って評価を行ったので、それぞれの保育への考え方や思いを知ることができました。それにより、共通意識を持たなければならないこと、保育園全体としての課題点などを全員で共有することができました。

日頃から気になっている点や困っていることについても調査者の方にアドバイスをいただきました。細かく聞き取りをしていただき、自分たちの思う以上に評価していただけたと思います。

日頃の保育を振り返る良い機会になりました。継続して受審をしていこうと思います。

＜評価後取り組んだ事として＞

1. より実務に即したものになるように、マニュアルを見直すことにしました。マニュアルごとに検討委員を決めて随時、改訂していきます。

2. 高校生の長期休暇中のインターンシップなどについて管理間で検討を行いました。コロナ禍でありますので、落ち着き次第、実施できるように準備しています。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり