

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	うみのくに保育園きくな（2回目受審）
経営主体(法人等)	株式会社 空のはね
対象サービス	保育所
事業所住所等	横浜市港北区菊名7-5-36
設立年月日	平成27年4月1日
評価実施期間	平成30年11月～令和元年5月
公表年月	令和元年5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>【うみのくに保育園きくなの立地・概要】</p> <p>●うみのくに保育園きくなの運営は、株式会社空のはねです。うみのくに保育園きくなは、東急東横線、JR 横浜線「菊名」駅から東横線沿いに大倉山駅方面に徒歩 10 分程のところであり、周囲はマンションや戸建住宅が並び、公園も多い閑静な地域に位置しています。園が位置する菊名は、新横浜駅まで一駅というアクセス環境の良いエリアであり、利用できる路線は 2 路線（東急東横線と JR 横浜線）あり、横浜駅へも 6 分、渋谷駅への 20 分ほどで都心部へのアクセスも良好です。駅ビル構内は深夜まで営業しているスーパーや、2018 年 9 月には JR 菊名駅に新駅ビルがオープンし、活気溢れる街です。また、自然環境も良く、八重桜の名所として知られる菊名桜山公園は市民の憩いの場として賑わい、駅から少し進めば岸根公園や新横浜公園もあり、身近に自然を感じることができる地域です。園の近隣は高等学校や幼稚園、保育所が点在し、身近に公園も多くあり、子どもたちはのびのびと園生活を過ごしています。</p> <p>●うみのくに保育園きくなは、平成 27 年 4 月に開所され、4 年目を迎える保育園です。園舎は南北に長い矩形の鉄骨造り 2 階建ての独立した園舎で、人工芝の園庭を有した定員 60 名の中規模保育園です。在籍児童数（0 歳～5 歳児）は 63 名であり、延長夜間保育、障害児保育、一時保育、休日保育を実施しています。園舎内は、1 階玄関を入ると右手に事務室があり、並びにキッチンが設けられ玄関中央にはエレベーターがあり 2 階に運ばれます。左手に園庭に面して 0 歳児保育室があり、その奥には 1 歳児から 5 歳児の異年齢保育室（3 グループ）が設けられています。2 階は大きい 1 つの空間を 1 歳児から 5 歳児までの異年齢保育室（4 グループ）で利用し、ランチルーム兼ホールにも活用されます。南に面したベランダも広く設けられ、のびのびと開放感溢れる使用となっています。玄関手前東側には人工芝の園庭があり、園庭開放を実施して地域の子育て親子に開放しています。うみのくに保育園きくなでは、異年齢の小集団での活動を積極的に取り入れ、子ども一人ひとりの気持ちを大切に保育にあたっています。</p> <p>【うみのくに保育園きくなの方針】</p> <p>●保育理念として、『(安らぎ) 子どもたちが安心してくつろげる母なる海のように包み込む養育』、『(驚きと発見の体験) 無限の可能性を秘めた子どもたちひとりひとりの成長・発達を支える教育』、『(パートナー) 保護者の方にとって保育園の保育者は、子どもの健全な発育を保護者と一緒に見守るパートナーであること』、『(チームメート) お子様にとって保育園の職員は、大好きなお母さま・お父さまと一緒に支えるチームメートであること』と謳っています。保育方針では、「子どもたちの発育や気持ちに寄り添う保育」、「ご家庭と地域がつながる保育を提供します」、「保護者のみなさんと一緒にお子さまの健やかな成長を支えます」、「家庭のようにのんびりと過ごし、長時間利用の園児に配慮します」、「園児の子育てについて、保護者の方と一緒に考え、一緒に悩み、ひとりひとりの子育てを支援します」とし、家庭の延長線とした環境作りと、子ども一人ひとりが感じる気持ちに寄り添い、日々、成長につながるよう保育に当たっています。</p>	

《特に優れている点》

1. 【アタッチメントを生かした保育、「生きていく力」の育み】

●株式会社空のはねでは、保育における「養護」を子どもの生命の保持と情緒の安定のベースとし、養護されることで子どもは安心を覚え、気持ちを表し、自己肯定感が育まれるよう保育を心がけ、その上で知識（認知能力、非認知能力）を育む「教育」を進めています。養護では、子どもたちに寄り添い、アタッチメント（愛着）による信頼関係の上に成り立つことを踏まえ、うみのくに保育園きくなの保育士は、タッチケアを行うことで愛情ホルモンが分泌され子どもの気持ちが落ち着き、信頼や愛着を感じる効果が上がることを研修で習得し、日常的な保育にタッチケアを応用して「ふれあい保育」、「寄り添う保育」につなげています。園では、1歳児から5歳児までの異年齢保育を実施し、異年齢保育により、年上の子どもは年下の子どもに優しく接することで自信や思いやりを育み、自然にお世話をしたり、遊びを教えることで遊びに広がりや創意工夫につながり、主体的に活動に取り組む意欲が育まれています。年下の子どもは年上の子どもに憧れや目標が芽生え、見て学び、やってみて学べる環境により自立、成長も早く見られます。この異年齢活動の自主的な営みは、子どもが「生きていく力」とする形成の土台となっていきます。

2. 【子どもの成長の「芽」を育てる保育】

●うみのくに保育園きくなでは、外部から講師を招いて専門職による各種教育を導入しています。週1回、音楽教室、体操教室、英語教室を実施し、他にも「和の教室」、ダンスレッスン等を取り入れ、将来の子どもの素地となるよう広く自由な「芽」を育てています。体操教室は子ども一人ひとりの発達過程、運動能力を考慮し、年齢別に横割り保育で行っています。他の教室は、異年齢の縦割り保育で楽しく実施しています。また、運動の内容により小ホールや公園を活用し、公園では年齢に応じてボールを使った運動や鉄棒の練習等を行い、体力増進にもつなげています。音楽教室では、プログラムを工夫して季節の歌やエクササイズ、ペープサートを取り入れて五感を育み、音に合わせて体を動かして表現力を養っています。ダンス教室では、大きく3部構成として体を解す時間、ダンスを分解した動きの練習、総合的にダンスを行い、子どもたちは体全体を動かしてリズムを取り、体いっぱい楽しさを表現しています。保育理念での「無限の可能性を秘めた子どもたち一人ひとりの成長・発達を支える教育」が実践されています。

3. 【子育て支援の神髄】

●うみのくに保育園きくなでは、保護者のワークスタイルを想定して土日祝日も保育を提供しています。保護者の急な残業にも延長保育は当日の依頼を受け付ける等、フレキシブルな運営体制で働く保護者をサポートしています。休日保育は、年末年始、7月海の日以外の休日以外は開園し、日曜保育では日曜・祭日共に7時30分～18時30分まで子どもを預かり、利用者は15～20名と多く、土曜日保育も7時00分～21時30分とし、利用者は15～30名であり、休日土曜保育共に利用者はほとんどが他園に通っている子どもたちで、地域に寄与しています。この取り組みは、休日・土曜日に出勤する家庭の子育て支援に大変重要な役割を果たしています。また、平日は7時00分～21時30分まで開園し、延長早朝保育と延長夜間保育を実施し、保護者にとって喜びと感謝も多く、保護者の立場に立った支援に尽力しています。さらに、一時保育を実施し、地域の待機児童を受け入れています。うみのくに保育園きくなは、子育てと仕事の両立、仕事時間、曜日における子どもの預け先等、様々に苦慮している家庭も安心して利用できる保育園であり、運営方針を具現化した運営体制、保育士の方々の取り組み・地域への貢献は真の子育て支援と言えます。

《さらなる期待がされる点》

1. 【異年齢保育による子どもの資質・能力の育成のさらなる推進】

●うみのくに保育園きくなでは、現代の家庭生活、社会生活を具現え「異年齢保育」に力を入れています。子どもの「生きていく力」として、子ども主体の遊びで育つことを大事にし、子どもの自発的な部分を大切に、させられるのではなく、自分からやっていく中で育み、特に、幼児期の子どもたちが遊び込む中で、やる気、意欲、粘り強さ、探求していく力が身につくよう支援しています。園の理念の1つに『（驚きと発見の体験）無限の可能性を秘めた子どもたち一人ひとりの成長・発達を支える教育』を掲げ、1歳～5歳児の少人数制ユニットでの異年齢保育の実施、0歳児～5歳児まで全児童に個別指導計画を策定し、保育にあたっています。うみのくに保育園きくなの保育士は、異年齢保育について研修で学び、子どもが興味を持ったことに関わり、余計な声をかけずに見守り、子どもたちが自ら経験して学ぶことの大切さや、自発的な行動に子どもの目線になって共感し、子どもたちの行動には意味があることを知り、遊び

を通した学びができる保育を実践しています。また、少子化により、異年齢の子ども同士とかわかることが少ない現代、異年齢保育で多様な仲間関係や自我の発達にプラスになる保育に着目し、一人ひとりの成長の違いに応じてきめ細やかなプログラムを立案して保育を実践しています。法人が目指す理念に沿って実績を積み上げ、園の取り組みの情報発信、広報に力を入れ、これらの保育内容に相応しい評価以上のものが得られていくことを期待いたします。

評価領域ごとの特記事項

<p>1.人権の尊重</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●うみのくに保育園さくなの保育理念は、『(安らぎ) 子どもたちが安心してくつろげる母なる海のように包み込む養育』、『(驚きと発見の体験) 無限の可能性を秘めた子どもたちひとりひとりの成長・発達を支える教育』、『(パートナー) 保護者の方にとって保育園の保護者は、子どもの健全な発育を保護者と一緒に見守るパートナーであること』、『(チームメート) お子様にとって保育園の職員は、大好きなお母さま・お父さまと一緒に支えるチームメートであること』と謳い、保育方針に「安全」、「誠実」、「心温かい愛情のある保育」の3項目を掲げています。大切にしている理念、方針は、利用者本人を尊重した内容であり、職員一人ひとりが理念、基本方針、園目標を心得、保育に当たっています。年度初めに研修で保育理念の読み合わせを行うと共に、改めて修正箇所の検証を図り、全職員で話し合う時間を設けて共通理解の基、日々の保育活動に生かしています。 ●個人情報の取り扱いや守秘義務については、マニュアルに基づいて管理しています。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て共通認識を図り、入職時に「個人情報同意書」、「守秘義務及び情報管理に関する誓約書」を交わしています。園長は年1回、個人情報の取り扱い・守秘義務について職員に話をして再確認を促しています。保護者には、入園時に個人情報の取り扱い（肖像権等）について説明し、「保育園利用に関する個人情報取得同意書」に署名捺印の上、提出してもらっています。個人情報が記載されている文書は、事務室の鍵のかかる書庫に保管しています。また、パソコン内の個人情報はパスワードで管理しています。 ●性差に関する配慮では、遊びや行事の役割、ごっこ遊びの配役、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に心得、子どもへの無意識な言葉かけについて職員間で注意をしています。研修でジェンダーフリーについて理解を深め、職員間で研鑽を図っています。
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ●年間指導計画や月間指導計画は全体的な計画に基づき、年齢ごとの子どもの成長、発達を考慮しながら作成しています。園では1歳児から5歳児まで、日常的にユニットと呼ばれるグループで、食事など異年齢での縦割り保育を行っています。指導計画は、ユニットの担当が中心となって、ほかの保育士の意見も取り入れながら作成し、園長、リーダーのチェックを経て決定し、職員会議で全職員に周知しています。計画には自己評価欄を設けて、担当保育士は職員会議で園長やリーダーからアドバイスを得ながら振り返りを行い、次の計画につなげています。また、日常的に保護者の意向を汲み取るよう努め、出来る得る範囲で計画に反映させるよう努めています。 ●施設環境については、「掃除点検マニュアル」、チェックリストを活用して早番、遅番の職員が毎日園内外の清掃を行い、清潔に保っています。保育室は窓を広く設け、採光は十分であり、天候、時間等に応じて適宜照明を使用し、明るさを確保しています。各保育室には空気清浄機を設置し、室内の自然換気を行い、午睡後、室内での運動後、おむつ交換後にも実施し、適宜通気、換気に配慮しています。温湿度管理については、季節ごとに基準を定め、快適な環境を整えています。園庭では、夏場の暑い時期は遮光ネットを張り紫外線対策を行っています。園長や担任は音楽の音量や声の大きさに注意し、気になる時には直ぐに状況を確認する等、近隣に配

	<p>慮しています。</p> <p>●献立は毎月 幼児食と離乳食それぞれを献立表に掲載して保護者に配付しています。献立表には、食事内容や材料名の他、エネルギー、たんぱく質、脂質、食物繊維の量を示し、家庭での食事作りの参考にできるようにしています。毎月「食育だより」を発行し、献立作成のポイント、人気のレシピ、食育活動の内容等を記載して保護者に情報を提供し、家庭での食育につなげています。また、コドモン（ICTシステム）を導入し、レシピ、食育活動での子どもの様子を掲載して情報を共有しています。当日の給食の写真を提示し、人気メニューのレシピは希望により発行しています。さらに、年1回、給食試食会を設け、子どもと一緒に食事をして園での食事への配慮や子どもの食事の様子を見てもらい、家庭での食事作り、雰囲気作りの参考にしてもらっています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>●配慮を要する子どもについては、月案会議で、配慮事項やかかわり方について話し合い、記録に残し、職員間で共通理解を図っています。また、ユニットごとに週案の配慮欄に記録をしています。必要時には家庭と面談を行い、かかわり方や要望等を聞き、保育に反映させています。職員は外部研修に参加し、受講後は報告書を作成し、回覧をして共有化を図り、職員会議やミーティングでも職員間で知識を共有しています。研修報告書、各種会議の記録、指導計画、日誌等は、いつでも閲覧できるよう事務室に保管し、職員間で共有化を図り、保育に生かしています。共有する情報は引継ぎボード（青ボード）に記録し、ファイルしています。</p> <p>●虐待については、虐待対応マニュアルを備え、虐待の定義、対応方法、チェックリスト等を職員に周知しています。また、法人本部から虐待に関する行政情報が配信され、研修で取り上げ、職員間で研鑽を図っています。虐待の予防や早期発見のために日頃から保護者との会話、健康観察や保育を通して子ども・保護者に対して変化の「気づき」を大事にし、視診を行い、随時、職員間で情報共有を行い、子ども、保護者とコミュニケーションを図り、早期発見に努めています。また、相談をしやすいよう声かけを行ったり、個別の相談に応じるよう保護者の支援にあたり、虐待の予防に努めています。虐待が明確になった場合や、心配や見守りが必要な場合には区役所、保健師、児童相談所に通告・相談し、連携して取り組みます。</p> <p>●保護者からの苦情などに関しては、重要事項説明書に苦情・相談の受付担当者を明示し、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。第三者員の連絡先、氏名も入園のしおりに明記し、入園説明会で苦情解決について説明を行い、園内に掲示して苦情に対する対応姿勢と手続方法を示しています。また、外部の相談機関として福祉サービス運営適正化委員会も周知しています。要望や意見等を聞く機会としては、意見箱を設置し、運営委員会、送迎時の保護者との会話、連絡帳、意見箱、懇談会、個人面談、行事後のアンケート等から把握しています。意思を表明できない子どもについては、仕草や表情、本人の状況等を考慮して汲み取り、保育に反映するようにしています。</p> <p>●外部からの侵入に対しては、防災マニュアルの中に不審者対応マニュアルを整備し、マニュアル沿って訓練を実施しています。年1回、港北区警察署の協力の下、不審者侵入を想定した防災訓練を実施しています。玄関はオートロックであり、来訪者はモニターカメラで確認を行い、本人であることを確認の上開錠しています。不審者情報は、港北区からの配信メール、警察、区の園長会議等で入手し、必要に応じて保護者、地域に情報を提供しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>●地域の子育て支援では、一時保育や休日保育、園庭開放、延長夜間保育を実施し、地域に向けた子育て支援に尽力しています。近隣保育園との交流、小規模保育園（0～2歳児保育）との交流等を具体化しています。港北区主催の保育祭り、わくわく子育て広場では、地域の子育て家庭を対象にして手作り玩具の育児講習を実施しています。園見学者に対し、食事や排泄など育児についての相談も行っています。</p>

	<p>●港北区の子育て情報サイト、広報よこはま港北区版等に掲載して情報提供しています。相談事業については港北区の広報誌や、港北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見学者にも園の情報を提供し、港北区開催の「わくわく子育て広場」に参加し、A1サイズの大きなパネルで、園の保育内容等の情報を地域に提供しています。また、法人のホームページに園の情報、子育て支援情報を掲載し、情報を発信しています。育児相談については、園見学者や地域子育て支援事業の利用者から受けていますが、育児相談の日程設定、情報公開等、今後の取り組みを期待します。</p> <p>●地域への園の理解促進のための取り組みとして、園行事（夏祭り、クリスマス会、おたのしみ会等）に地域の保護者や子どもを招待し、園の理解につなげています。また、港北区の「絵本の図書館」の制度に参加し、地域の子どもや保護者に絵本を貸し出しています。港北区主催の「わくわく子育て広場」では近隣保育園と協力し、触れ合い遊びや玩具作りを担当し、地域の子育て親子に提供しています。</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・倫理等の周知は、就業規則に「服務規律」を定め、職員に周知しています。職員は入職時、守秘義務など服務規律を守ることの誓約書を提出し、個人情報の保護の徹底を図っています。園では、コンプライアンスに関する情報は、職員専用の電子掲示板「らくらく連絡網」で周知し、園長からも職員会議で周知徹底し、不適切な対応がないよう喚起しています。また、園の掲示板に児童憲章、児童福祉法の抜粋を掲載し、子どもの最善の利益、人権を尊重することなどを徹底しています。法人の園長会では、他の施設の不正、不適切な事案を題材に検討を行い、職員会議で情報共有を図っています。</p> <p>●園の運営面における情報は、法人で情報収集により把握し、園では、横浜市主催の事業者向け説明会や外部セミナーに参加し、国の保育政策の動向や、横浜市の保育施策の方向性等の情報を収集し、地域の保育ニーズを踏まえて、法人の園長会での検討と共に園の運営の方向性を図っています。港北区の園長会に参加し、子育て支援事業等の課題を把握し、リーダー、クラス担当と意見交換を図誌、保育サービスの提供体制の整備・検討に努めています。新保育所保育指針の指導計画への具体化等では、法人のプロジェクトの内容を受けて話し合い、運営面の重要な改善課題について職員同士で話し合い、保育所全体の取り組みとしています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●正規職員、非常勤職員の研修体制について、法人本部で人材育成計画を作成し、計画的に人材育成に取り組んでいます。園では研修担当者を園長とし、研修ニーズや園全体の課題を踏まえ園内研修の企画を立案しています。園外研修では、保育の質向上、感染症、リスクマネジメント、カウンセリング、発達障害、新保育所保育指針など多彩な研修に全常勤職員が参加しています。法人研修では、子どもの権利擁護や事故防止等の研修を受けています。研修受講後は研修報告書を提出し、回覧および、職員会議や研修報告会で報告を行い、知識、情報の共有を図っています。園内研修では嘔吐処理等を行い、非常勤職員も参加できるようにしています。研修報告書や研修受講後の職員の変化を踏まえ、乳児・幼児保育や障がいのある子どもについての研修を厚くするよう園長は研修内容の見直しを行い、職員の資質向上に力を注いでいます。</p> <p>●役割を期待水準として明文化し、担当者を定めています。状況に応じて自主的に判断できるよう現場の職員に可能な限り権限委譲と責任を明確にしています。業務改善の提案を募り、意見を聴取するためのアンケートを行い、法人でもスタッフアンケートを実施し、改善提案や意見を集約し、結果を受け、業務の改善点について意見を出し合い、職員全員で考えて進めるようにしています。俸給表・グレード表を設け、定期的な面談で個人の目標を共有し、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>