

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	いずみ反町保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 いずみ
対象サービス	保育所
事業所住所	〒221-0842 横浜市神奈川区泉町 5
設立年月日	平成21年4月1日
評価実施期間	平成23年9月15日～平成24年3月29日
公表年月	平成24年3月
評価機関名	コモンズ21研究所
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）	
<p><園の概要・特徴></p> <p>いずみ反町保育園は東急東横線反町駅より徒歩5分、駅から商店街をぬけ、住宅街にある10階建マンションの1階部分を使用している「本園」と、すぐ近くの平屋建ての「分園」とで保育を行っています。社会福祉法人いずみが設置し、認可保育園として平成21年4月に「本園」を、平成23年4月には「分園」を開設し、産休明け～1歳児19名の「分園」と2～5歳児48名の「本園」、合わせて67名（定員66名）の子どもたちが在籍しています。「子どもが楽しく充実した1日を過ごせる保育園」「キラキラした笑顔の子どもたちが主役の保育園」を目標に、一人一人の月齢や年齢、発達に応じたきめ細かい保育が行われ、子どもたちは異年齢の友達と関わり、自由に遊びを楽しんでいます。</p>	
<p><特に優れている点></p> <p>1. 子どもの自信を育む様々な体験</p> <p>子どもたちは発達に応じて戸外活動を行い、室内では異年齢の友だちと関わり、自由に遊ぶ中で様々な事に興味や関心を持ち、いろいろな体験を重ねています。</p> <p>4、5歳児クラスの子供たちは「ねえカレーつくってよ」の絵本が大好きで、その絵本をもとに子どもたちの意見や発想を取り入れて劇遊びに発展させました。そして、子どもたちが考えたオリジナルの「カレーライスつくってよ」の劇や、日ごろからピアノに触れ親しんでいる曲の演奏や、手遊びや歌などをクリスマス発表会でみんなの前で楽しく発表し、日ごろの成果を見せ自信を身につけています。</p> <p>また、ニュージーランド人の講師と英語で挨拶をしたり、国旗のカードゲームなどを行って英語や外国の文化に触れるなど楽しみながら活動し、週1回の体操教室では跳び箱やマット、平均台、ドッチボール、縄跳びなどの活動を通して敏捷性や柔軟性を高めています。これらの体験を活かして発表会で英語のうたを披露したり、運動会では、友達と協力してリズム感のあるパラバルーン体操をみんなの前で発表し、子どもたちはできた時の自信や達成感を味わっています。</p>	
<p>2. 食に関する取り組み</p> <p>I～IV期に分けた0、1歳児クラスと2～5歳児クラスの年間食育計画を作成し、食育に取り組んでいます。乳児は年間目標のもとに、楽しい雰囲気の中で自分からスプーンを持って食べたり、「人參さんは手で食べていいよ」と職員から声をかけられ、つかんで食べたりしています。職員は側で見守りながら、成長に合わせた適切な言葉かけや援助を行い、ロールパンが食べられない子どもに三角に切った食パンを渡し「これが食べたかったのね」と一人一人丁寧に対応しています。</p>	

幼児についても年間目標を決め、そら豆や、トウモロコシの皮をむいて食べる体験や、園庭でナスやきゅうり、ミニトマト、ピーマン、枝豆を栽培し、成長や収穫を喜び、給食でみそ汁やサラダにして食べる体験をしています。

また、給食は2人の栄養士が一人一人の喫食状況を毎日観察して子どもの声を聞き、離乳食やアレルギー食などの対応をきめ細かく行っています。給食は年齢ごとにパンの切り方を変えて提供したり、幼児はメニューの中から自分の食べきれぬ量を彩りよく、上手に盛り付けられるようバイキング給食を体験し、子どもたちは栄養士からバランスよく食べることの大切さを学んでいます。

栄養士は保護者に向けて園で提供している「ご飯、みそ汁、具たくさん卵焼き、お浸し」の給食や、おやつの人気メニュー「さつまいものり塩スティック」や「きな粉パン」の試食会を行い、園での味付けや栄養などについて情報提供を行っています。

園の保護者や地域の子育て中の保護者には食育講座を開催して、離乳食の基本や乳児の味覚形成の過程、食の大切さなどについて説明し、参加者からの悩みや疑問に答えています。

3. 「保育へのおもい」に沿った職員の連携

法人理事長は、第1号園を設立する際、理念・方針を「保育へのおもい」としてまとめ、職員はそのおもいに沿って、本園と分園とが時間配分を工夫して様々な会議を行い、職員間の連携やコミュニケーションを密にして子どもの活動がより豊かなものとなるよう努力しています。保育士は子どもの自発性を大切にして保育室の環境構成を工夫したり、子どもたちの活動についてきめ細かい配慮や計画を実行し、専門職の看護師や2人の栄養士、英語や体操の指導員などと協力して元気で明るい子どもたちを育てています。

<改善を期待したい点>

1. 苦情対応体制の更なる整備を

苦情解決の方法として、第三者委員について保護者には配布資料で名前を知らせていますが、連絡先の記載がなく、保護者が直接相談することができません。電話番号等を明示し保護者が直接、連絡が取れるようにすることが望まれます。

また、苦情・要望は記録を残し、傾向を知り運営に活かすために、整理して蓄積、検討することが望まれます。

2. 人材育成制度の構築

職員は年間行事やクラス運営の役割など分担しながら業務を行っていますが、職員の経験、能力や習熟度に応じた役割を期待水準として明文化するまでには至っていません。期待水準として明文化するとともに、人材育成計画を作成し、個々の職員・主任に期待される役割、人材育成の方法、昇任、昇給のしくみなど明確にして園の理念や方針に沿った人材の育成制度を構築することが期待されます

3. 保育所としての自己評価を

職員一人一人が「人事評価管理表」で業務について振り返りを行っています。保育所としての自己評価を計画的に行うまでには至っていません。今後、職員一人一人の自己評価を踏まえ、園としての自己評価を実施していくことが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

- ・利用者である本人を尊重した保育理念「子ども一人ひとりを大切に、保護者からも信頼され、地域に愛される保育園を目指す」、保育方針「豊かな人間性を持った子どもを育成する」が定められています。

- ・同法人第1号園を設立する際、理事長の子どもへの思いを理念・方針としてまとめています。法人内系列4園は同一の理念・方針とし、全職員が賛同しており、入職時や職員会議で確認しています。保護者には保護者会で説明したり、年度途中の保護者へのアンケート実施の際に理念への周知を深めるようプリントして配布しています。
- ・保育業務マニュアルに「人権に配慮した保育」や「子どもの人権を守るために」「差別用語は使わない」などについて具体例が記載され、子どもの呼び方は呼び捨てにしないことや人間性を否定してしまうような叱り方をしないなど全職員が認識し、子どもに接しています。また、園長が連絡帳に目を通して、職員の記載について、表現に問題がないかどうかチェックしています。
- ・「プライバシーの尊重と保護」マニュアルがあり、守秘義務について記載しています。職員は入職時に園長から説明を受け、誓約書にサインしています。また、実習生にはオリエンテーションで資料を基に守秘義務について説明していますが、ボランティアについても守秘義務を明記した資料を用意すると良いでしょう。

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

- ・0、1歳児クラス（分園）は低い棚にぬいぐるみや大きいブロック、自動車、ボール、積木、おままごと道具と音の出るおもちゃの太鼓やマラカスなどを種類ごとに、写真付きのカゴに収納し、子どもが取り出して遊べるようになっています。2歳児クラス（本園）は色鉛筆やクレヨンなどの教材を、3～5歳児クラスは色鉛筆やクレヨン、自由画帳、文字ワーク、粘土、ピアニカなどを、低い棚に置き自由に取り出せるようになっています。
- ・子ども同士のけんかについては年齢や発達によって援助の方法を変えています。例えば3歳児のけんかで危険な場合はすぐに止めに入り、双方の話を聞くようにしています。4、5歳児は危なくないように見守り、必要であれば双方の言い分を聞いて、お互いが納得できるように話し合う場を作り、できるだけ子ども同士で解決できるようにしています。
- ・食事の前に子どもが「少な目、もっと少なくして」「大盛り、もっともっと」などと注文し、職員が一人一人の量を調節して盛り付けています。苦手な献立の時は「一口だけ頑張ってみようか」など声掛けし、食べられると「すごいね」「かっこいいね」とほめ、負担にならずに楽しく食べられるようにしています。
- ・産休明けや離乳食の子どもにはシリコンのスプーンを使用し、年齢や発達に応じて、フォークや箸を使用しています。お椀やお皿はその時の献立や月齢にふさわしいものを使っています。食器は持って食べることを指導しており、ごはん茶碗や、お椀、サラダのお皿など子どもが持ちやすい形のものを使用しています。
- ・0、1歳児はおむつのぬれ具合から、一人一人の排泄回数や状況を把握し、チェック表に記入しています。チェック表をもとにリズムをとらえ、個々に応じて対応をしています。また、活動の節目にトイレに誘ったり、おむつが濡れていない時にトイレに座ってみるなど、個々のリズムや発達状況に合わせてトイレトレーニングを進めています。

3.サービスマネジメントシステムの確立

- ・保育課程には理念・方針・園目標を明記し、社会的責任や人権尊重、説明責任、情報保護、苦情処理・解決を表明しています。子どもの健全な発達のための養護と教育のねらいを定め、各年齢に応じた生活や活動の内容を示しています。毎年見直しを行い、本年度は、保護者と地域の子育て支援として育児講座の開催、近隣清掃を加えています。
- ・入園説明会で慣らし保育について説明しています。基本的には保護者の就労に合わせて、少しずつ保育時間をのばしていくように行っていますが、設定時間や期間、実施しないケースなど、柔軟に対応しています。最近の傾向としては、十分な時間をかけて慣らし保育をするケースが多くなっていますが、保護者の就労状況によっては短いケースもあります。また、子どもに不安感が強く、泣き続ける場合などは、保護者と相談し協力してもらっています。
- ・0.1歳児については個別指導計画に「ねらい」と「保育の関わり方」の計画を立て、そのもとに保育を実践し、子どもの様子がどうであったか、どのような変化や成長、意欲が見られたかを「子どもの様子・発達」に記録しており、指導計画と経過記録を一体化して作成しています。2～5歳児については、個別に期ごとに経過記録を書いています。
- ・年2回の健康診断と年1回の歯科健診を実施し、一人一人の児童健康台帳に記録し、クラスごとにファイルしています。健診結果で対応が必要になった場合は職員に周知し、保育に反映させています。健康診断結果はその日のうちに「結果のお知らせ」として保護者に配付し、歯科健診は「歯科健康診査票」で伝えています。また、予め保護者から受けた質問に対しての囑託医からの意見を連絡帳に記載したり、口頭で保護者に伝え、園としてどう対応するか連携を密にしています。
- ・感染症についての対応マニュアルがあり、感染症が発生した場合の手順や潜伏期間、症状、登園基準について明記されています。保護者には「いずみ反町保育園のしおり」に、対応や「登園のめやす」を記載し、入園時、保護者に配付し説明しています。
- ・地震、火災、台風、ケガなどに対応する防災管理マニュアルがあり、地震、火災、台風、ケガなどの対応について全職員が同じ思いで同じ対応をするよう記載され全職員に周知されています。また、本園、分園の玄関に子どもが行方不明になった時の対応やケガの発生時対応を掲示しいつでも確認できるようにしています。
- ・本園の玄関ドアは、登園時には職員が玄関前で確認しており、登園が終了した時点で施錠しています。また、警備保障会社と契約し保育室に防犯カメラが取り付けられ、緊急時には直接警備会社に通報できるようになっています。分園は門扉、玄関ドアは電子錠で施錠、インターホンで保護者の顔を確認後解錠し不審者等の侵入防止策が講じられています。
- ・年1回、1週間の期間を設けて個人面談を行っています。個人面談では家庭での様子や園での様子について情報交換し、保護者が不安なことや要望を聞いて「個人面談表」に記録しています。また保護者の要望があれば随

	<p>時面談を実施しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 神奈川区子育て支援事業「すくすくかめっこ」の「こがめ隊」の活動の場として園開放を毎月2回、土曜日の午前中に実施しています。年間約70組の親子が「こがめ隊活動」に参加しており、その活動を通じて離乳食や幼児食など食事の悩みの相談に応じるなど地域ニーズを把握しています。 ・ 園長会や神奈川区保育園子育て支援連絡会に、園長や主任が参加し、子育て相談や遊びの提供の検討会・研究会に他園と協力しながら推進を図っています。園の所在する沢渡・三ツ沢地域の地域ケアプラザで行われる子育て事業にも関わり、育児相談を受けつけています。 ・ 町内会や近隣住民を運動会やもちつき、夕涼み会等の園の行事に招待しています。またポスターを作成し町内会の掲示板や園の外掲示板を利用し参加を呼び掛けています。 ・ 散歩活動では、軒先に咲くお花を見たり、犬や猫と戯れたりする中で、地域の人たちとあいさつを交わしています。園周辺のゴミ拾いや落ち葉集めなどの清掃活動を行い、近隣との友好関係を図っています。また、大型種店で野菜の苗を買い、金魚や熱帯魚を見るなど楽しみながら店員と言葉を交わし地域の商店の人たちとも交流を図っています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習生の担当窓口は主任で、担当者はリーダー保育士としています。受け入れ時の書類はファイル化し、整理しています。実習の内容については見学実習、部分実習、責任実習という3つの形態があり、実習生の形態に合わせ、本人の希望と各クラスとの調整によりプログラムを定め各実習生にふさわしいプランを立てて、実施しています。 ・ ごみ減量化・リサイクル化については、園内の各クラスで、プラスチック系ごみと一般ごみを区別しています。職員の手作りにより牛乳パックを再利用して物入れやイスを作ったり、子どもの制作に取り入れたり、裏紙を使ってメモ帳にしたりと全職員でゴミの削減や再利用のエコ活動を実施しています。 ・ 本年度分園開設にあたり、年3回の保護者会の中で意見交換を行い、保護者の意向を確認しながら分園開設問題を進めてきました。当初の予定では現在の3倍近くの乳児を保育できる規模の3階建て園舎を建設する予定でしたが、近隣住民の反対があり、一旦は中止する方向に決まりました。再度の保護者や行政の要望・意向により、住民との折衝を続けた結果、小規模になりましたが開園することができました。現在は、近隣とも友好関係が築かれ、周辺道路の車の乗り入れや駐車など、保護者とも協力体制が取れています。 ・ 主任やリーダーが市・区の主任研修やリーダー研修に参加し、次期幹部候補生としてスキルアップを図ると共に、中堅職員の育成として外部研修や内部研修を充実させる取り組みを行い、後継者の育成に力を入れています。

6.職員の資質向上の促進

- ・職員は経験のある有資格者を法人が採用し、アルバイト職員は園の採用により、経験のある有資格者又は子育て経験のある人、乳児担当を希望する場合は乳児の保育経験がある人などを基本にし、必要な人材補充を行っています。
- ・外部研修として市や区、社会福祉協議会などが主催する「子どもたちの手遊びと製作」「感染症について」「食育研修」や市立保育園主催の「要配慮児について」の実地研修、市立園長会の「子ども新システムの動向」など積極的に研修会に参加しています。また、研修で得た「離乳食の調理法・進め方」や「なりきり遊び（模倣遊び）の研修」など保育に反映し、実施しています。
- ・アルバイト職員の指導は乳児、幼児リーダーが担当し、個々の子どもへの対応など必要なことは「受け入れ表」をもとに、必ずリーダーが責任を持って引継ぎ、情報を共有しています。また、乳児・幼児会議に参加できない場合でも職員間のコミュニケーションをとり、資質向上に努めています。
- ・保育課程をもとに立案された月間指導計画や週のねらいのもとに、自己の実践について振り返りを行っています。また、今年度は個々の保育士について人事評価管理表のチェックシートをもとに業務についての振り返りを実施しています。
- ・年2回職員からアンケートをとり、職員の要望・改善提案を聞いています。今年度、職員の要望に応えて、職員同士で情報の共有できるスペースの確保、職員の休憩、更衣室となる場所の確保としてマンションの一室にフリールームを設置し改善に向けて努力しています。また、職員からのアンケートや園長による面談で職員の要望や満足度について把握しています。
- ・経験、能力や習熟度に応じた職員の人材育成計画は作成されていません。個々の職員・主任に期待される役割、人材育成の方法、昇任、昇給のしくみなどをそれぞれ明文化し、園の理念や方針に沿った人材の育成制度の構築が望まれます。