

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	みなみマーノ保育園（3回目受審）
経営主体(法人等)	社会福祉法人明真会
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒232-0024 横浜市南区浦舟町3-44-3
設立年月日	平成17（2005）年4月1日
評価実施期間	令和 元年 9月 ～ 2年4月
公表年月	令和 2年 4月
評価機関名	特定非営利活動法人よこはま地域福祉研究センター
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>【施設の概要】</p> <p>みなみマーノ保育園は横浜市営地下鉄ブルーライン阪東橋より徒歩5分、京浜急行電鉄黄金町駅より徒歩11分の場所にあります。周囲は南区総合庁舎を始め横浜市中央児童相談所、浦舟町地域ケアプラザなどの公共施設や社会福祉施設、公園などが多数あります。園は平成17年（2005年）4月に社会福祉法人明真会によって設立されました。法人は他に県内に2園運営しています。</p> <p>園舎は広い園庭に向かって保育室があり、日当たり良く明るい開放的な雰囲気となっています。1階には、乳児専用テラスのあるO、1歳児保育室、2歳児保育室、乳児用トイレ、“デン（巣穴のような隠れ家的なスペース）”を備えたホール、事務室、相談に室、厨房があり、2階には、3、4、5歳児保育室、幼児用トイレ、小ホール、一時保育室（おひさまルーム）があります。園庭には多数の遊具があり、子どもたちの元気に遊ぶ姿が見られます。夏季にはプール遊びを楽しんでいます。</p> <p>定員は90名（産後57日目から就学前）です。開園時間は7時から21時、土曜日は7時から18時30分で延長保育を実施しています。</p> <p>保育理念は、「これから社会を担う子どもの健やかな育ちを求め、一人ひとりの心と伸びようとする力を大切にしたい保育を目指します。」と定めています。保育目標は、「(1) 情緒豊かな子 自然や人との触れ合いを通して情緒豊かで思いやりのある子の育成を目指します。(2) 自主性のある子 自分で行動する意欲のある子の育成を目指します。(3) 社会性のある子 保育園での集団生活を中心にし、地域とのふれあいを通して社会性のある子の育成を目指します。」としています。</p> <p>1. 高く評価できる点</p> <p>● 子どもが主体的に遊べる環境を作っています</p> <p>園の年間指導計画は、子どもの育ちや年齢を考慮して主体性を引き出せるよう、非情に丁寧な細目にわたる計画が立てられています。養護、教育、積み木などの構造遊び、役割遊び（ごっこ遊び）、机上の操作・練習遊び、ルール遊び、戸外遊び・散歩、食育を4半期ごとに、音楽、表現、絵画、制作、絵本、ワークは月ごとに計画が立てられ、それぞれ4半期と月ごとに、次に活かせるよう自己評価をして見直しをしています。</p> <p>このような計画の下、日々の保育は、子どもたちの成長や発達にあわせた遊具が提供され、子どもたちが自主的に遊びを選び活動できる保育室の環境が作られています。保育士は、子どもが興味を持って取り組んでいるか見守りながら、必要に応じて見直しをしています。玩具は0歳児クラスから自分で遊びたい物が選べるよう棚に置き、クラス毎に玩具リストを作成して定期的に入れ替えています。幼児保育室では、制作コーナーで絵本を作ったり、積み木コーナーで背丈と同じ高さに積み重ねた積み木を、次には倒さな</p>	

い様に下から取り除いてみる遊びをするなど、自分の好きなコーナーで自由に発想を膨らませながら遊んでいます。絵本コーナーにはマットとクッションを配置し、落ち着いて過ごせるようにして、一人で静かにまた、友達と一緒に絵本を読んでいます。また、運動遊びやリトミックなど園庭やホール、保育室で身体を使って遊ぶことも、沢山取り組んでいます。
このように、子どもたちは自ら好きなことを選び友達と一緒に遊びを広げて園生活を楽しんでいます。

●保育士は一人一人の育ちに寄り添う保育をしています

乳児はゆるやかな担当制をとっており、遊び、着替え、食事などに特定の保育士が関わることにより、愛着関係を築き、子どもが安心して生活できるようにしています。保育士は、子どもの言葉や表情などのサインを見逃さず、子どもの気持ちを汲み取り受け止めるよう努めています。例えば、0歳児の着替えでは、保育士は上着に頭を入れて首を通すことや、紙パンツに足を入れることなど、子どものやりたい気持ちを尊重して、急かすことなく見守り、励まし褒めています。毎日の申し送りミーティングなどでは、全園児のその日の様子を全職員が周知できるように努めています。
園長と主任は事ある毎に「言葉は子ども一人一人に届けるように話してください」と職員に伝え、全職員の共通認識とし、一人一人の育ちに寄り添う保育の実践に活かしています。

●風通しの良い、働きやすい職場を目指しています

職員は困ったことなどはクラスリーダーに相談しています。主任も相談をされやすい様にコミュニケーションを取り、話しやすい雰囲気を作るよう配慮しています。乳・幼児リーダー、各クラスリーダーが現場の状況を判断して園長・主任に相談、報告しています。園長・主任は常日頃から職員の意見・意向を聞くように努め、業務改善につなげ働きやすい環境作りを心掛けています。開園当初から勤務している職員も多く、35%の職員が10年以上勤務していて保護者の安心に繋がっています。また、育休を取って戻ってくる職員も多く、他の職員にも励みになっています。園内研修では良かった保育の事例を取り上げて全員で高く評価して褒める機会を作っています。保育士は障害などの研修に意欲的に取り組み、働きやすい職場でモチベーションを高め、保育の質の向上を目指しています。

2. 独自に取り組んでいる点

●子どもの興味や関心のきっかけ作りにつながる活動に取り組んでいます

園は、年間を通して「プロジェクト」を実施していて、一つの課題について年齢ごとに取り組んでいます。例えば「大きさ」を課題として3歳児は大・小を、4歳児は大・中・小の違いを学び、5歳児は「重い・軽い」を学んでいます。更に「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」を念頭に入れた計画を立て、月ごとに課題を決めて子どもの自主的な探索活動のきっかけを作り、実施しています。
また、毎年テーマを決め、テーマに沿って1年間色々な取り組みをしています。今年度の園のテーマは「世界」です。幼児の保育室には国旗を掲示して、世界に色々な国があることを教えています。また、絵本やパズル、衣装などを取り入れて日本とは異なる文化について説明しています。給食でも世界の料理を取り入れていて月ごとに韓国料理、フランス料理などを食育の一環として紹介して、様々な文化に触れ、食事を楽しんでもらおうと提供しています。
その他、外部講師による「理科実験教室」「マノ&アート（制作・絵画の時間、月1回）」「リトミック（週1回）」「英語（週1回）」「体育（週1回）」を実施して子どもたちに様々な体験を提供しています。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

・園の保育方針の中に「人権を尊重し、プライバシーを保護することに努めます。」と定めています。子どもの人権尊重に関して「職員の心得」にも明記して入職時や職員会議等で職員に周知しています。園長、主任は子どもに対して対応の良かった事例などを具体的に日々の申し送りなどで職員に伝え、子どもの気持ちを受け入れて励まし褒める言葉掛けで接するよう努めています。日々の保育の中で子どもへの対応について職員同士で話し合ったり、会議で意見交換するなどして実践につなげています。
・友達や保育士の視線を意識せず過ごせる場所として、「デン（巣穴のような隠れ

家的なスペース)」や保育室に可動棚を利用した絵本コーナーや一人机など一人で過ごすスペースを意図的に作っています。幼児トイレにドアを設置し、着替える時にはロールカーテンを下ろすなどプライバシーに配慮しています。

・園は守秘義務の意義や目的を職員やボランティア・実習生に周知しています。個人情報取り扱いについてのガイドラインとして「個人情報管理規定」が整備されており、全職員に周知しています。個人情報の取り扱いについては、入園説明会で保護者に説明し、同意書を得ています。また、職員からも同意書を得ています。個人情報に関する記録はすべて施錠できる場所に保管、管理しています。

・全体的な計画は保育理念に基づき、子どもの最善の利益を第一義にして作成しています。全体的な計画の中では地域との関りを大切にしている、一時保育、小学校との連携、近隣保育園との交流などへの取り組みが基本方針として取り上げられています。

・入園説明会前に「病気・アレルギー相談票」「生活リズム票」「慣らし保育予定表」などに保護者に記入してもらっています。入園説明会時には担任保育士による個人面談を行っており、その際に子どもの様子や保護者との関わりを見るようにして記録に残しています。面接結果は職員間で話し合い指導計画につなげています。

・乳児だけでなく、幼児についても小集団保育が行われるようにパーテーション・棚及びマット、敷物などで様々にコーナーを作っています。乳児は食事スペース、睡眠スペースを確保して食べる・寝るなどの機能別空間を確保しています。幼児は、給食はホールで食べ、寝るときは保育室を使用しています。

・園は、年間指導計画に環境を位置づけ、子どもが主体的に活動できるよう環境構成に取り組んでおり、玩具はリストを作り、計画を立てて見直しています。子どもの年齢や発達、子どもの興味にあわせて、手作り玩具や布製のおもちゃ、人形、ブロック、パズル、ままごとセットなどを子どもの手の届く場所に用意して、マットやテーブルなどでコーナーを作り落ち着いて遊べる環境を作っています。各保育室の絵本コーナーはマットにクッションが配置され、図鑑や絵本などを自由に見ることができます。

・子どもたちは散歩や園外活動で出かけた時に出会う地域の人と挨拶を交わし、近隣の公園などで四季の花や虫を見つけたり、どんぐりや落ち葉を拾うなど、地域を知り、自然に触れる機会を持っています。また、夕涼み会の食材の買い物に地域の商店街に出かけたり、ハロウィンでは招待を受けたり、公園の花壇作りで町内会と定期的に交流するなど地域の方々との交流を図っています。

・子どもの年齢や発達状況にあわせて自由に表現できるよう、制作や歌を唄う時間を設けるほか、専門講師による週1回のリトミック、月1回の「モノ&アート（制作、絵画の時間）」を行っています。また、5歳児クラスは「制作コーナー」があり、絵の具やマジック、のり、はさみ、折り紙等があり、自由に取り出して使うことができます。

・子どもたちが自分から食べようとする意欲を大切に保育士は声かけ、援助しています。授乳やごっくん（初期）、もぐもぐ期（中期）、かみかみ期（後期）に分かれる離乳食は、子ども一人一人の状況に応じて、保護者と担任が連携を取って個別に対応しています。職員は園内研修で、子どものペースで食事をする大切さを学んでいます。幼児クラスは、自分で食べられる量を自己申告して盛り付けてもらい、決めた量は食べられるようにしています。食育年間指導計画にクッキングの項を設け、年齢に応じて皮むきや野菜をちぎったりして食材に触れたり、クッキングをするなど食材や食事及びその過程に関心が持てるよう工夫しています。

・季節感を大切に旬の食材を使い、季節の行事に合わせた献立を取り入れています。米は無農薬で有機栽培したものを使用し、食材は産地の明確なものを使用するなど安全性を重視し、納品後は適切な温度管理をして保管しています。食器は陶器を用い、食器の大きさやスプーンの種類、箸への移行などを年齢や発達に応じて変える

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

などしています。

- ・乳幼児突然死症候群対策として、0歳児は5分間隔、1歳児は10分間隔で睡眠時の呼吸や顔色、身体の向きなどチェックを行い記録しています。年長児は運動会後徐々に午睡時間を短くし、午睡の有無は保護者と相談して決めています。
- ・子どもの排泄リズムを捉え、個人差を尊重して援助しています。外出時や午睡前はトイレに行くよう促しますが、強要しないよう心掛けています。一人一人の排泄リズムを把握するために毎日トイレチェック表に記録しています。トイレトレーニングはトイレチェック表を基に保護者と相談しながら個別に対応しています。
- ・入園時に配布する「入園のしおり」やパンフレット、ホームページなどに保育理念・保育目標を明記し、保育理念は玄関に、保育目標は各クラスに掲示しています。保護者には、入園説明会や懇談会などで説明する機会を設けたり、園だよりやクラスだよりなどで保育方針が理解されるよう努めています。
- ・降園時にその日の子どもの様子を伝え、保護者と情報交換するよう努めています。乳児クラスは家庭と園生活の連続性を考慮した連絡ノートを使用し、幼児クラスは保護者が用意した個人ノートを必要な時に使用しています。個人面談は、保護者の都合に合わせて実施される保育参加の後などに実施するほか保護者の希望に沿って随時行われています。保護者懇談会は、年2回保護者が出席しやすい土曜日に実施しています。

3.サービスマネジメントシステムの確立

- ・慣らし保育は保護者の意向を尊重し相談して実施しています。新入園児に対して主担当保育士を決めており、ある程度の期間が経過した後に0、1、2歳児クラスはゆるやかな担当制による保育を行い、一人一人の育ちに寄り添う保育を行っています。0歳児のおたより帳は24時間の生活リズムが分かるノートを使用しています。在園児への配慮として担任一人が持ち上がるようにしています。
- ・特に配慮の必要な子どもの保育に関しては、職員会議で状況を確認し方針を話しあっています。最新の情報は外部の研修を受けた職員が研修報告にまとめて全職員に回覧したり、園内研修で報告するなどして共有しています。配慮を要する子どもの記録はパソコン上でパスワードを設定しデータ管理・保管しています。
- ・園では、毎年20人程度の外国籍につながる子どもが在籍しています。異文化への理解を深めるため、今年度の年間の行事テーマを「世界」として、国旗を幼児の保育室に掲示して、世界にはいろいろな国があることを教えています。また、絵本やパズル、衣装などを取り入れて日本とは異なる文化について子どもたちに説明しています。意思疎通が難しいケースもありますが、日本語とその国の言葉が話せる保護者に通訳を依頼したり、通訳ガイドソフトを使用して翻訳し、コミュニケーションをとっています。
- ・苦情受付窓口は主任が担当し、責任者は理事長と園長となっています。重要事項説明書には、第三者委員の名前と電話番号が記載されており、誰でも直接苦情を申し立て出来るようになっていました。運動会などの行事の時には保護者に対するアンケートを実施し、その結果は保護者にフィードバックしています。自分で意見を表明することが困難な保護者に対しても、日常的な登園・降園時の話の中で聞くように努めています。入園時の重要事項説明書には苦情対応の説明がされています。玄関ホールには、かながわ福祉サービス運営適正委員会のチラシが掲示されていて電話番号も記載されています。
- ・子どもの健康管理に関するマニュアルに基づき一人一人の健康状態を把握しています。午前、午後の2回、看護師が保育室を回り、園児の健康状態を把握し、申し送り職員に周知しています。
- ・子どものケガについては、軽症であっても担任から園長に報告し、必要に応じて事前に保護者に電話で報告し、降園時に口頭で直接保護者に状況を伝えています。

4.地域との交流・連

- ・地域の子育て支援ニーズについて年度始めに、園長、主任、乳児・幼児リーダー

携	<p>で話し合い、地域の子育て支援の計画を立てています。一時保育では、専用保育室を設け、専任保育士が子どもたちを受け入れています。平成30年度には延べ1,494名の利用者がいました。その他、毎週木曜日に園庭開放を実施し、地域住民を対象とした親子工作教室を開催しています。また、コンサート（225名参加）には近隣の保育園を招待して、225名の参加がありました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児相談は毎週木曜日に行っています。その他、電話や来園のほか、園見学、園庭開放、講習会、一時保育の参加者などにも実施しています。玄関前の掲示板に「保健便り」「給食献立表」を掲示したり、園行事の運動会やクリスマス会のプログラムを近隣施設に配布する他、毎月の「園だより」を小学校や社会福祉施設に配布しています。 ・地域ケアプラザで行われる七夕の制作活動や、クリスマス会に積極的に参加しています。近隣の横浜橋商店街に散歩に行ったり、お泊り保育のカレー作りの材料を子どもが買い物に行くなど、地域の人と接する機会を作り、交流を図っています。年長児が近隣の保育園を訪問し、音楽会を楽しんだり、系列園とお茶会交流をするなど近隣の保育園と交流をしています。商店街のハロウィンパーティーに幼児が参加するなど、地域の行事には積極的に参加しています。
5.運営上の透明性の確保と継続性	<ul style="list-style-type: none"> ・園の利用希望者からの問い合わせは園長・主任が常に対応しています。見学希望者には時間を調整して希望日に案内できるようにしています。 ・保育士は自己評価をしたのちに、園の自己評価に関わっています。園の自己評価は保育士の自己評価と同一の項目で構成されており、保育士の自己評価結果を集計した結果を示しています。さらに、集計結果を園長、主任が取りまとめ、分析し、次年度の改善点のための取り組みとしてまとめています。この結果は園だよりなどで保護者に公表しています。 ・主任はクラスを持たず業務状況を把握しており、職員のシフト表も作成しています。日常的に現場で職員のサポートをしたり、職員の問題を解決しています。職員の業務状況を園長に報告し、改善点がある場合は話し合いを行っています。 ・運営法人は2014年度から2023年度までの長期計画を策定しています。さらに、2019年度から2023年度までの中期計画を策定しており、これに基づいて園は単年度の事業計画を作っています。これからの保育のありかたとして、具体的なテーマを設定してその検討を進めています。次代の保育所運営に備え、計画的な人員配置をしています。運営に関して社会保険労務士・税理士、園の提携医など専門家の意見を参考にして最適な運営を行えるように努めています。
6.職員の資質向上の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・人材構成については、理事長、園長、主任がチェックしており、必要な人材を集めています。研修は初任者、中堅前期、中堅後期、主任などと職位・職階別に求める能力・技術が定められており、それぞれのランクごとに必要な研修内容が定められています。このようなキャリアパスに基づいて園としての体系的な研修計画を作成しています。個々の職員は毎年目標を定め、期末には園長との面談でその達成度の評価が行われています。 ・保育士の自己評価票があり、保育理念、子どもの発達援助、保護者に対する支援、保育を支える組織的基盤という大きく4つの分野で、それぞれ細かなチェックポイントが作られ、これらのチェックポイントに自分がどれだけ達成できているかを評価するものです。これは年に2回実施しています。園内研修ではよかった保育の事例を取り上げて、全員で高く評価し褒める機会を作っています。・運営法人では職員のキャリアパスを作成しています。キャリアパスに連動して具体的な研修の取り組み内容が規定されています。評価にあたっては、乳・幼児リーダー、各クラスリーダーが職務の現状を判断し、それを主任・園長に報告しています。これらに基づいて職員の業務成果を判断しています。年に2回職員との面談の中で職員の意向や改善策を検討し、職員と確認しています。

