

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

一般社団法人 日本保育者未来通信

②施設・事業所情報

名称：横浜市立神大寺保育園	種別：認可保育所	
代表者氏名：村上 直美	定員（利用人数）： 65名	
所在地：〒221-0801 神奈川県横浜市神奈川区神大寺2丁目1-7		
TEL：045-481-1513	ホームページ：	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：1974年9月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）：横浜市		
職員数	常勤職員： 16名	非常勤職員： 13名
専門職員	園長： 1名	保育士： 22名
	栄養士： 2名	調理員： 1名
	その他： 3名	
施設・設備 の概要	1、2歳児室： 1室	3歳児用トイレ： 1室
	3歳児室： 1室	多機能トイレ： 1室
	4歳児室： 1室	調理室： 1室
	5歳児室： 1室	プール
	乳児トイレ： 1室	育児支援室： 1室
	幼児トイレ： 1室	事務室： 1室

③理念・基本方針

【保育理念】 「未来をになう子どもたちのすこやかな成長をねがって」
【保育方針】 愛情を受けて ともにのびのび育ち合う
【園目標】 ・ ころもからだも元気な子 ・ 自分も友だちも大切に ・ 自分で考えいきいきと活動する子
【保育姿勢】 ・ 一人ひとりの子どもの今の思いを大切に、互いに育ち合う保育 ・ 一人ひとりの子どもが安心できる場所や、いきいきと活動できる機会を作り、心も体も健やかに育つ保育 ・ 一人ひとりの子どもに全職員が関わり、家庭と連携し、地域の方と共に、成長を見守り一緒に喜び合う保育

④施設・事業所の特徴的な取組

【プロジェクトチームの活動を通して、保育の質の向上につなげています】 園では、全職員が参加する職員会議、カリキュラム会議の他に、乳児会議、幼児会議、クラス会議、リーダー会議等様々な会議が実施され、各会議にてドキュメンター

ションを使用して、保育を語り合うなど、保育の質の向上につなげた取り組みが行われています。

各会議が定期的に行われることを踏まえ、職員の勤務体制を整えています。その際に、体制ボード、休憩ボードと呼ばれるボードを使用し、事務室に掲示することで、全職員が自身や全体の勤務体制を見て確認できる仕組みが設けられています。ボードを使用し職員の勤務体制を確認することで、個々の職員の勤務時間や保育に入るクラス、また休憩や会議の際に、代わりに入る保育者について全職員での共有を図っています。

園では、さらにプロジェクト会議が実施されています。プロジェクト会議では、全体的な計画、防災、リスクマネジメント、保育中の人権、第三者評価・自己評価などのプロジェクトチームごとに、職員が自主的に話し合いを行い、園全体の保育の質の向上につなげています。各職員の希望をもとに、代行保育士が保育者の経験年数や職責等を考慮しプロジェクトメンバーを調整することで、職員一人ひとりの育成につながるとともに、職員間の連携にもつながっています。プロジェクトの取り組みとして、全体的な計画では、プロジェクトメンバーを中心に定期的な話し合いの場を設け、年度末に全職員で全体的な計画の振り返りが行われる仕組みとなっています。また、各プロジェクトが主体となって園内研修を行うこともあります。園内研修では、嘔吐・救急法等についての研修などが行われています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和4年 7月 29日（契約日） ～ 令和4年 2月 20日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	2回（2017年度）

⑥総評

◇特長や今後期待される点

【キャリアラダー、目標共有シート等を使用し、総合的な育成体制が整えられています】

園では、キャリアラダーや目標共有シート等、正規職員、会計年度任用職員等の雇用形態に応じた所定の書式を使用し、総合的な育成体制が整えられています。

キャリアラダーでは、子どもの発達の援助、保護者・地域に対する支援、保育を支える組織的基盤の項目が設けられ、ステップ1～3に応じて、具体的に求められる能力が記載されています。また、求められる能力に応じて、必要な研修項目も合わせて記載されていることで、成長の過程とともに職員が自らの将来の姿を描くことができる仕組みにつながっています。

職員はキャリアラダーを踏まえ、目標共有シートを作成しています。目標共有シートは、業務目標に対し、具体的に取り組む内容や達成時期などを記載するとともに振り返り内容を記載する書式となっています。また業務目標以外に、能力開発・能力活用等に関する目標を記載する欄も設けられています。

園長は目標共有シートをもとに、年3回の面談を行い各職員の目標について共有し、達成度の確認や期待していること、任せたい業務などを伝えることで、職員一人ひとりの育成につなげています。また、目標共有シートや会計年度職員は、「子どものためにできること」「チームのためにできること」を記載する所定の用紙を使用し、園長との共有を図ることで、個々の目標の具体的な取り組みにつなげています。

新任職員に対しては、市のトレーナー研修を受講した職員が個別的なOJTを行い、日々の保育の中で経験や習熟度に合わせた育成につなげています。

【保育所全体の自己評価を単年度計画に反映させ、具体的な取り組みにつなげています】

保育所全体の自己評価は、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の項目が設けられ、さらに各項目には、子どもの人権の尊重、養護と教育の一体的展開、環境を通して行う保育、子育てに関する相談・援助等の具体的な項目を設け、振り返りを行なっています。

自己評価結果については、「保育所の自己評価の結果」として、今年度の課題、取り組み状況、次年度の課題・改善点としてまとめ、公表しています。その際に、保護者アンケートの結果も合わせて公表しています。これらの自己評価の結果は、「保育所の自己評価の結果」として公表するだけでなく、園長が園の状況を鑑み作成している「行動計画・評価書」と合わせて、単年度計画である「目標共有のために職員で取り組みたいこと」に反映させ、具体的な取り組みにつなげています。

一例として、親しみのある保育園という項目の中に、「保育のみえる化」という目標を設け、ドキュメンテーションや行事新聞として、毎日の子どもの様子や活動の過程を写真と文章で示し保護者と共有しています。また、コロナ禍における感染対策に配慮した上で、保育参観を再開し、参観後には個人面談を設け、子どもの成長の様子等について共有する機会をつくっています。

【地域の福祉ニーズにもとづき、様々な育児支援事業に積極的に取り組んでいます】

園では、地域の福祉ニーズにもとづき、様々な育児支援事業に取り組んでいます。通勤層の多い地域のため、相談する人も少なく、子育ての孤立化が起こりやすい状況を鑑み、育児支援事業として、あかちゃんの駅の取り組み、育児相談、園庭開放、交流保育、育児講座などを行っています。

また、区内の園で連携して行っている地域育児支援事業にも取り組んでいます。一例として、区内の町内会館や自治会館などを使用し、保育施設職員が合同で実施する育児講座である、みんなde子育てワイワイパークに職員が出張保育で参加しています。

これらの取り組みについては、市のホームページやピアッザと呼ばれる区内の子育て等に関する情報交換媒体に公開されています。また、門外の掲示板に育児講座等の内容を掲示し、園で行っている活動を紹介しています。

【園独自の中期計画の策定と振り返りの仕組みづくりが期待されます】

園では、市が策定する中期計画を基に、「感染防止」を中期の計画として位置づけ取り組んでいます。中期計画として位置づけられている「感染防止」では、入室の制限や行事等の実施方法など園での感染防止の取り組みと、昨今の感染に対する保護者の様々な意識を踏まえ、今後の行事のあり方等について検討しています。

今後は、園独自で中期計画として文書化し、計画に対する数値目標設定や具体的な成果等を振り返る仕組みづくりが期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

ありのままの保育園の運営の様子、保育をみていただき、自然な形で受審できました。今回の受審に向けて、プロジェクトチームを中心に定期的にクラス会議や各担当者会議を開き、項目に沿って意見交換しました。ひとり一人が自分たちの保育を振り返り、保育観を語り合うことができました。自園の組織力を職員全体で知ることができたと思います。「子どもたちの主体的な活動」「人権の尊重」等を大事に子どもや保護者に寄り添い、「今、自分たちにできることは何か」を考えるよい機会となりました。子どもたちの健やかな成長のため、これからも職員一同力を合わせて参ります。

最後に第三者評価受審に際し、お忙しい中、アンケートにご協力いただきました保護者の皆様、ご尽力いただきました評価機関の皆様に心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

- ⑧第三者評価結果
別紙2のとおり