

第三者評価結果報告書

総括

対象事業所名	藤が丘もみじ保育センター（1回目受審）
経営主体（法人等）	社会福祉法人 博愛福祉会
事業所住所	〒227-0043 横浜市青葉区藤が丘2-30-3 藤が丘小学校内
設立年月日	平成16年4月1日
評価実施期間	平成27年8月3日～27年12月16日
公表年月	平成28年3月
評価機関名	公益社団法人 けいしん神奈川
評価項目	横浜市認可保育所版

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）

施設の特徴

東急田園都市線藤が丘駅から徒歩10分の坂の上の閑静な住宅街に位置しています。藤が丘小学校の空き教室を活用しての小規模園（定員40名）であり、幼児は異年齢・縦割りクラスを実践しています。職員・保護者が子どもの様子を良く理解しており、アットホームな安心できる雰囲気です。園の前が小学校のウサギなどの「飼育小屋」で小学生が毎日世話をしに来るので、自然な流れで交流しています。近くの公園を老人会の人と一緒に清掃をして、地域の方との交流があります。

「いのちのリレーをサポートします」という理念のもと、「あいさつできる子元気な子・なんでも食べる子しょうぶな子・みんなとなかよしやさしい子」という方針を掲げ、「地域と共に歩み、心身の調和のとれた人間形成」という園目標を実践しています。

特に優れていると思われる点

1. 年齢に応じた判断・行動ができる自発性を持った子どもを目指しています

乳児クラスは24時間生活リズム（寝る・食べる・排泄）を作ることと、戸外に積極的に出るように心がけています。生活リズムを把握するために、園独自の連絡帳を作成し、家庭での生活リズムを記入してもらい園内での保育につなげています。

幼児クラスは自分でできることは自分でする。生活の知恵を教え、良い事・悪い事の区別をきちんと出来るようにする、見て、聞いて、理解し行動することをねらいに、集中するときは集中させるようにしています。スイミング・英語・体操・音楽等を取り入れ、英語は外国人講師を導入し、いろいろな人達と関わる機会や関わり方を知る場・体験できる場を提供しています。

2. 子どもが主体的に活動出来る環境を作りメリハリのある保育を行っています

同じ種類の本を何冊か用意し、取り合いにならないように机とイスで、遊べるスペースを確保しています。コーナーで好きな遊びが出来るように工夫しています。玩具は1人の遊べる量を考慮して渡し、落ち着いて遊べるようにしています。玩具の棚の扉に玩具の写真が貼ってあり、何がどこにあるかが分かるように工夫しています。同じ玩具でも、子ども一人ひとりの発想が違うので、それを受け止め、保

育士が援助しています。“静と動”、“一斉と自由”を一日の中で取り入れています。メリハリのある保育を心掛けています。ルールのある遊びを取り入れています。3～5歳児は異年齢の縦割りクラスなので、ルールも年齢毎で設定しています。

3. 3～5歳児は異年齢・縦割りクラスの実践と小学生との交流を図っています

少人数制なので、3～5歳児は異年齢・縦割りクラスを実践しています。年齢別の保育も取り入れ、グループ園との年齢別の保育も体操などを通して実践しています。5歳児が3・4歳児の面倒をみる事もあり、人にやさしくすることの大切さを学んでいます。園の前のウサギなどの「飼育小屋」で小学生が毎日世話をしているのを見る事ができ、自然な流れで交流しています。小学生の後姿を見る事により、良い見本となっています。異年齢・縦割りクラスの良さがでています。

4. 人材育成のための研修に力を入れています

新人職員研修を1泊2日をかけて行っています。新人職員研修では理念についてのスピーチテストがあり、その理解度が試されています。新人一人に、マンツーマンで指導し、入園前の実習研修も実施しています。この新人職員研修はお互い強いきずなで結ばれ、配属後即戦力として活躍しています。

内部研修で外部講師を呼んだり、各種の外部研修にも、勤務シフトを変更してでも積極的に参加する機会を設けています。

特に工夫・改善が望まれる点

1. 保護者との一層のコミュニケーションに努める

アンケート結果から、安全対策、緊急時の連絡方法などの要望・意見がありました。これらの要望について、園としての考えを、文書で説明するか、保護者懇談会や個別面談等で説明するなど何らかの方法で対応することが望まれます。

子育てに悩む保護者同士の情報交換の場の提供や、保護者の相談、課題解決の支援も園としての重要な役割です。より一層の支援を期待します。

2. 職員一人ひとりの意識を高める工夫が必要です

職員には正規職員の他、非常勤、パートなどの職員がいますが、保護者は同じ職員として見ています。これら職員全員が利用者に喜んで頂ける意識作りが重要です。園の基本方針などを配付し理解を求めると共に、日常的な業務の中で、職員間の一層のコミュニケーションの強化や非常勤職員の技術を伸ばす研修の場の提供が望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

- よびすてはしない。叱る時は短い言葉で端的に。手だけをひっぱらない等常に注意しています。叱る時はスキンシップを取りながら行い、やってはいけない事はきちんと注意し、頑張った事等は大いに褒めます。
- 個別の話が必要な時は、職員室の出入りを制限したりしています。
- 保護者や職員間において、その時にすぐ話ができなくても、後でゆっくり一対一で話せるように、時間を配慮しています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報ののっているものは、シュレッダー処理、又は溶かす処理をしています。 ・ビデオ、写真の撮影の際には、保護者の承認を得てからとる。個人情報の書かれた書類の園外への持ち出しは厳禁。個人情報の書かれたものは職員室にあり、それらを職員室以外へ持ち出す場合は必ず上長の承認を得て、所在を明確にし、返却の時は上長に報告をします。 ・通園カバン等の持ち物は全児共通、名簿は男女混合、製作等では好きな色を選ばせます。ままごとの役は好きな役を園児が選んでいます。
<p>2.利用者の意思・可能性を尊重した自立支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「保育園は命のリレーをサポートします」という法人理念のもと、方針として「挨拶できる子元気な子・何でも食べる子しょうぶな子・みんなとなかよしやさしい子」、園の目標としては「地域と共に歩み心身の調和のとれた人間形成」を掲げています。 ・園のパンフレットにのせ、見学者等外部の人にも配布し、玄関や保育室、職員室など誰でも見られる所に園の理念・方針を掲示しています。 ・理事長は会議・行事等の際や入職時に理念について説明し、園長は「職務に関する申告書」で、職員の理念の理解度と実践について確認をしています。 ・年度始めに全職員で保育課程を見直し、保育計画について入園時や進級時のクラス説明会で細かく説明しています。 ・保育計画は保育課程をもとに子どもの状況にあわせて立案できるよう指導計画にはさみ、改訂・変更が出た場合はその都度書面で伝えていきます。 ・0歳児から6歳児までの発達段階に応じた年齢別子どもの姿に対応した年齢別基本的な生活習慣を、保育指針から抜粋し一覧表で示し、子どもの発達状況を「見える化」しています。 ・小学校と併設しており、子どもたちは小学生と交流し、常に目標として捉え、身近な存在として感じることができます。 ・保育日誌で日々反省評価をし、子どもの声に耳を傾け、指導評価に反映させています。 ・月案の「子どもの姿（心情・意欲・態度）」の欄を活かし、指導計画を立案しています。 ・保育課程に基づき年齢毎に指導計画を作成し、乳児は月齢や発達状況を考慮して個別に指導計画を立てています。 ・個人面談を実施し、その記録を児童経過記録にファイルして、職員が誰でも見られるようにしています。 ・入園前の様子、健康調査票（既歴・予防接種の状況把握）、母子手帳、個別相談申込用紙を提出してもらっています。 ・新年度会議で新入園児に対する共通理解をする時間を設けています。 ・入園希望者には見学時に園長から園の説明があり、その際に子どもを観察したり、保護者との面談の場を設けています。

	<ul style="list-style-type: none"> • 除去食等の対応が必要な場合は、個別に保護者とやりとりをしています。 • 4月は受け入れ時担当が揃うような勤務体制にして、必ず担当が入るように配置し、子どもが「私の先生」は誰か分かるようにしています。 • 入園児の面談で持っていると安心するものを事前に聞いて、それを持ってきてよいことにしています。 • 在園児は進級前の半月は新しい保育室に移動し、不安感をなくすようにしています。 • 乳児の「連絡帳」は24時間を見通せ、排泄・睡眠・食事等を細かく、保護者と保育担当で記入し、担当児制での保育を行っており、「命のリレーをサポートする」という理念を実践しています。休日にも保護者が子どもの生活リズムを把握して記入し、継続した情報を保育士と共有しています。 • その子にあった期間で慣らし保育をしています。 • 年齢別基本的生活習慣を確認しながら指導計画を作成しています。 • 指導計画立案と反省評価を、クラスリーダー・主任・園長が確認しています。 • 保育中は常に指導計画を保育室におき、職員はいつでも誰でも見ることができ、共通理解のもと、保育を進めています。 • 個々の育ちに合った指導計画を作成し、無理なく保育ができるよう、担当児制をとっています。 • 幼児の一週間の予定（週案）を保護者に配付し、次の週の予定を知らせています。 • 幼児の毎日の保育の様子は、「出席ノート」でシールを張って出欠を確認し、「連絡票」にその日の特記事項を記入し、複写をとって控えを残して保護者に渡し、「一週間の予定」の用紙を利用し、その日のエピソードを記入し、迎え時に保護者が見られるようになっています。 • 担当児制による指導計画で個別に見ていくことができます。 • 保育を進める上で必要であれば保護者と話をしたり、連絡帳でやり取りをしています。 • 変更・見直しは、複数の職員が話し合いをし、よりよい保育ができるようにしています。 • クラス会議で検討した事柄を定例職員会議で取り上げ、全職員が共有できるようにしています。
<p>3サービスマネジメントシステムの確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 職員会議など理事長が常に理念を基にした話をするなかで、法・規範・倫理等についてもその重要性を伝えています。 • グループ内でおきた事例は全園共有して、再発を防止に努めています。 • 就業規則が誰でも見られる所に置いてあります。 • 研修の中で不正・不適切な事を行わないということだけでなく、どう対応すればよいかも知らせています。 • 理念は掲示板、職員室に掲示し、「いのちの話（理念）」も配布していま

	<p>す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月行っている職員会議に理事長が出席し、常に理念に基づいた話しをしています。 ・新卒の内定者研修では、理念を暗記できるほど詳しく説明しています。 ・年2回保護者との懇談会を持ち、意見交換をするほか、園からの説明事項も丁寧に話しています。 ・年に2、3回食育会議を実施しています。 ・重要な変更点は玄関に設置したホワイトボードに掲示するほか、園だよりで報告しています。 ・グループ園全体の中で、保育技術や園の運営に関する問題や課題について話し合う会議が定期的に行われる仕組みとなっています。 ・グループ園で配置転換などにより育成する仕組みとなっています。 ・園長と主任は担任になることはなく、常に突発的な事項にも対応できる体制にし、職員からの相談にも適時対応しています。 ・勤務表の作成では、例えば早番を1週間続けるようにするなど、職員の生活リズムを崩さないようにして保育に専念できるようにしています。 ・職務シフトは新人同士やベテラン同士と偏ることがないように新人とベテランを組み合わせるように配慮しています。 ・園長連絡会議（グループ園5園）で話し合わせ、決定した内容を議事録に残し、主任や職員に伝達されています。 ・連絡事項は、文書で全職員に回覧して周知させ、迅速かつ聞き漏らさないように対応しています。 ・グループ園全体で計画を作成しています。 ・保護者懇談会などによる保護者のニーズ聞き取りや、外部研修などから時代の特徴を踏まえるようにし、園の理念・方針をどう組み合わせるかを定期的に検討されています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・藤が丘小学校の学校運営協議会の一員としてセンター長が参加し、自治会長の他、地域や学校関係の人たちと交流し、地域の情報やニーズを共有しています。 ・青葉区の公私立園長会研修会へ積極的に参加し、保護者や園児の関心事など意見交換しています。 ・地域ケアプラザで月1回、親子を対象に子育て講座「もみじのおてて」を実施し、講座終了後に子育て相談を受けた内容から、地域独自の問題を把握しています。 ・横浜市の社会福祉協議会の保育福祉部会の保育研究会などに参加しています。 ・3月に実施している新年度会議では地域ニーズについて検討し、園としての対応策を話し合っています。 ・行事の際は近隣にポスターを貼って地元の住民の方の理解の向上に努めて

	<p>います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校進学不安を抱く保護者が多い背景を受け、卒園児が新入する藤ヶ丘小学校内を散歩し、小学生との交流を図っています。 ・月2回、近隣の老人会の人たちと公園掃除をし、高齢者が幼児と触れ合える機会にしています。 ・グループの保育園との交流保育を行っている他、一時保育、園庭開放も実施しています。 ・月1回定期的に実施している子育て支援事業「もみじのおてて」で、地域の保護者からの育児相談も受け付けています。 ・来園して相談にみえる地域の保護者からの育児相談は、常時、園長あるいは主任で対応しています。 ・行事の際は近隣にポスターを貼って情報提供に努めています。 ・市のホームページに園の情報を提供しています。 ・門の外に看板を出して案内をしています。 ・青葉区の福祉保健センターなど必要な関係機関はファイルされており、病院が必要な際など職員が連絡できる体制を整えています。 ・保護者からの相談内容に応じて適切な機関を検討し、問い合わせを指導してもらっています。 ・関係機関との連携や連絡は、園長が担当しています。
<p>5 運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自治会に加入しており、運動会には地域の方にも参加してもらっています。 ・地域の夏祭りには子どもや職員が参加しています。 ・中学生の職場体験を受け入れています。 ・小学校の作品展に、子どもの作品も出展しています。 ・勤労感謝の日にちなみ、駅前交番や消防署に訪問しています。 ・園庭開放や3輪車の一般向け開放を実施しています。 ・月2回、地域の老人会の人たちと公園掃除を行っている他、駐車パトロールをしています。 ・社会福祉法人神奈川民間保育園協会の施設「こどもの杜」を利用し、お泊り保育や遠足を実施しています。 ・グループ園と交流し、合同で運動会等の行事を開催しています。 ・青葉区の子育てイベント“なしかちゃん広場”へ参加の他、近隣の公園での遊びを取り入れて、地域の人と積極的に挨拶や言葉を交わしています。 ・地域の夏祭り（盆踊り）に参加しています。 ・地域の行事のお知らせを掲示しています。 ・藤が丘小学校で実施している作品展への出展の他、うさぎの世話や植物を育てる小学生の様子を見ることが出来ます。 ・横浜市のホームページに情報をのせています。 ・中学校の職場体験を受け入れています。 ・地域情報誌（タウンニュース）へ行事などを掲載しています。

	<ul style="list-style-type: none"> • 郵便局のATM用の封筒にアクセスマップなどの案内を載せています。 • 入園希望者の見学時に入園・進級の手引きを活用しています。 • 保育園説明会ではパンフレットや手引きを用いて細かく説明し、質問にもていねいに応えています。 • 見学や電話での問い合わせの対応担当者は園長と決めており、随時対応できる体制にしています。 • 見学希望者の記録をとっています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 採用内定者向け研修を宿泊で行い、理念をはじめ保育士としてのみならず、社会人としてのありかた等、人材育成を外部講師も招聘して実施しています。また、1年後には1年目の振り返りによる研修を実施しています。 • 職務に関する申告書により、半期ごとに自ら仕事の評価をして翌半期の目標を立てます。同時に、上長からの評価も受けます。 • 定例職員会議の際、スキルアップの項目を議題に取り入れています。 • グループ園での研修を実施している他、外部による研修はそのテーマに合った人を選び参加させています。 • 外部での研修やセミナーにも参加することを奨励し、希望者には勤務シフトを調整しています。 • 研修に参加した職員は報告書を作成し、会議で報告することにしており、全職員で共有しています。 • 正規職員・非常勤職員（派遣職員）を区別することなく指導や情報共有を行い、保育技術や食事のさせ方などの差が出ないようにしています。 • 会議は議事録をとっており、会議に出席できなかった職員は議事録を読むことで、内容の伝達や共有を図っています。 • 保育が断片的にならないように、一日を通して保育をする職員と短時間の職員と組み合わせた配置をしています。 • 新採用者には1年目研修で振り返りをし、2年目の目標を立てています。 • 年1回、職務に関する申告書を各職員が作成するなかで、目標を立て、半期ごとに自己評価をするとともに、翌半期の目標も立てることを計画的に実施しています。 • 外部での研修やセミナーにも参加することを奨励し、希望者には勤務シフトを調整して協力する職場環境に努めています。 • 研修に参加した職員は報告書を作成し、参加者により身に着かせるため職員会議で報告することにしてしています。 • 新年度会議では研修などで得た情報も参考にしながら、サービス向上につながる保育技術や施策を検討しています。 • 職務に関する申告書は定型化されており、どの職員も共通に使用しています。 • 職務に関する申告書は、自己評価に加えて上長による評価もあり、面談時間を十分にとっており、理念にそった保育をしていたかなどを振り返り、

自己改善に努める仕組みを整えています。

- 毎月個別指導計画を立て保育を実施し、子どもの育ちや意欲なども日誌で反省評価をしています。
- 各自の記入した保育日誌は他の職員も見ることができるようになっており、お互いに参考にしています。
- 職員会議や新年度会議で各自の自己評価や研修報告を踏まえて、保育園全体の課題を見出して改善や施策に取り入れています。
- 行事のあとで保護者からの感想、意見を取り入れ、園運営や保育の改善点などを検討しています。