

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	ハートの森保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 龍美
対象サービス	児童（保育所）
事業所住所等	〒244-0801 神奈川県横浜市戸塚区品濃町1024
設立年月日	昭和25年4月1日
評価実施期間	平成27年8月～平成28年2月
公表年月	平成28年2月
評価機関名	株式会社 学研データサービス
評価項目	横浜市指定評価項目
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>《施設の概要》</p> <p>ハートの森保育園は、JR線東戸塚駅から徒歩で10分ほどの位置にあります。平成25年4月に社会福祉法人龍美により開所された私立保育園です。近隣には広い公園や自然豊かな公園が多くあります。</p> <p>「自主性を持ち生きていくことのできる人・愛情を持ち人と接することのできる人を育てる」ことを理念として掲げ、「五感を開き、持つ力を最大限に広げ、未来の世界に自分らしく生きる、情操豊かな人を育てる」ことを保育方針としています。定員は70名（0～5歳児）、開所時間は平日7～20時です。子どもの主体性を伸ばすため、3～5歳児クラスでは合同保育を行い、子どもの興味を広げるためのプログラムを実践しています。地域子育て支援として、親子ふれあい遊び、育児講座、園庭開放などを行っています。</p> <p>《特に優れている点》</p> <p><b>○コーナー保育やプロジェクト・アプローチを取り入れ子どもの主体性を伸ばす保育を行っています</b></p> <p>どの保育室も棚やついたてなどでしきっていくつもの空間が作られており、子どもたちが自分たちの興味に合わせてさまざまな遊びを楽しめるよう工夫されています。子どもたちの「〇〇したい」「〇〇はどうして？」という声を保育に取り入れ、毎日朝の集合時に子どもといっしょにその日の活動を決めたり、子ども自身に活動を選んでもらっています。園では子どもがやりたいことを「やりたいことボード（子どもたちのやりたいことを記載するボード）」に記載する取り組みを行っていますが、ボードの内容からその日の活動が決まることもあります。また、プロジェクト・アプローチとして、子どもたちが興味を持ったことを広げる保育を実施しています。例えば、子どもたちが散歩の途中で見かけた配送会社がどのような仕事をしているか興味を持った場合、その会社へ見学に行き、ほかの職業について知りたいと考えたときには、散歩の途中にある商店や会社を地図にするなど、子どもたち自らが興味の幅を広げることができるような保育を行っています。そのほか、子どもが表現することの楽しさを体験できるよう、五感を育てる保育として、音楽や絵画、書道、運動に取り組んでいます。活動により年齢別に保育を行い、特に週1回、年齢別の体操教室を外部講師によって行っています。子どもの主体性を伸ばすことができるよう日々工夫をしています。</p> <p><b>○写真などを活用して保護者に子どもの日々の様子をていねいに伝える努力をしています</b></p> <p>園での子どもの様子をわかりやすく伝えるため、3～5歳児クラスでは毎日、0～2歳児クラスでは週1、2回、活動の写真とコメント記し、保育室に展示しています。1冊分たまるごとに玄関の棚の上に置</p>	

いて、保護者が来園時に閲覧することができるようにしています。廊下には月替わりで活動の写真を掲示しています。園のブログにも活動の様子を掲載し、クラス懇談会の際には日常の子どもたちの様子を保護者に伝えやすくするためにビデオやスライドショーの上映を行っています。子どもたちの写真は外部の業者に委託して撮影してもらい販売するサービスがあり、保護者は月に1回購入することもできます。写真を見ることで活動の様子がよくわかります。そのほか、子どもの様子を伝える取り組みとして、全クラス分のクラスだよりを配付しており、子どもの成長の姿や園全体の様子がよくわかると保護者から好評です。利用者アンケートの結果では、保護者の園に対する満足度が高く、安心して子どもを預けられると感謝している様子がうかがわれます。

### ○自己評価と研修により保育の質を高める努力をしています

非常勤も含めた職員がB4版の「職員の自己評価」表に毎月の課題（目標）を記入し、月末に項目ごとの自己評価と反省を行って翌月の課題を作成するしくみがあります。また、個人ごとの「目標・成果シート」に年度初めの個人目標とクラス目標を記入し、年2回振り返り自己評価を行っています。このシートとともに、「人事考課表」の諸項目の自己評価を行い、クラスリーダー、主任の評価後に園長との個人面談を行っています。全職員が毎月自己評価を行う自己評価表は職員、非常勤職員、看護師、栄養士ごとに4種類あり、それぞれが備えるべき経験、能力、習熟度、役割などの期待水準を項目内容としています。

保育の内容は全職員が共有し、互いに協力してあたる、という園の考えから、内部研修は非常勤職員も参加できる時間や休日などを選び学んでいます。職員は横浜市や大学の外部研修一覧から希望の研修を選び積極的に受講しています。研修担当の主任は年間研修スケジュール表で受講状況を管理し、研修ファイルに記録しています。非常勤職員も希望があれば外部研修に参加できるよう配慮しています。

《今後の取り組みに期待したい点》

### ○職員間の伝達について検討されることを望みます

毎日の昼礼や月2回の会議の場で、職員に必要な伝達事項を伝えています。また、会議録、研修報告、保育計画、保護者に伝える内容については、「緑ファイル」と称したファイルを作ってそれにつづり、全職員に周知しています。しかしながら、利用者アンケートからは園のシステムや決まりごとについて質問したときに、職員に答えてもらえなかったことがあるという様子が読み取れます。保護者から質問を受けたときに、どの職員も答えることができるよう、保護者への伝達について検討されることを望みます。

### ○自己評価の結果を利用者や来園者などに公表する取り組みに期待します

保育の自己評価の結果はクラス会議などで明らかにして話し合い、次につなげています。また、職員会議などで園の課題や改善点を明らかにして、次年度の計画作成に生かしています。園の自己評価は前年度の園の事業計画の結果報告として、園の運営や保育内容、職員育成など項目の細目を検討したうえで、達成率を事業報告で示しています。この結果は法人の理事会で報告し、職員にも回覧しています。しかし、この事業報告の結果は園内に掲示するなど、利用者や来園者などに公表するまでに至っていません。園では自己評価結果の公表を予定しているとのことですので、その実施を期待します。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

法人は理念、保育方針、保育目標を定めており、本園はその理念に沿って保育を行っています。保育理念は「自主性を持ち生きていくことのできる人、愛情を持ち接することのできる人を育てる」、保育方針は「五感をひらき、持つ力を最大限に広げ、未来の世界に自分らしく生きる情緒豊かな人を育てる」、保育目標は「生きていく力を育てる、人間形成の基礎を培う。心：心を大切にすることを育む、頭：自分で考える力を持つ人、体：安全で安心な環境の中で心身ともに健康で丈夫な身体を育む」で、子どもの主体性を大切にし、子ども本人を尊重するものとなっています。

各保育室は棚やついたてなどでできられ、さまざまなコーナーが作られています。

	<p>す。0～2歳児の保育室にはところどころにクッションが置いてあり、のんびり過ごしたいときにはそこでごろごろすることができます。3～5歳児の保育室には絵本のコーナーにソファが置いてあり、落ち着いて過ごしたいときにはそこでゆったりと過ごすことができます。事務所にカーテンを引いてコーナーを作ったり、ミーティングルームにおもちゃや絵本を用意して安心して過ごせるよう配慮しています。保育士が子どもと1対1で話したいときにもそのコーナーを使用しています。</p> <p>個人情報保護規程が作成されており、個人情報保護の定義、利用目的、適正な取り扱いに関する基本方針などが記載されています。職員には新人研修時に研修を行い、その後は職員会議などで研修を行い、玄関での立ち話にも配慮が必要であること、保護者に話してはいけないことがあることなどを事例を踏まえて学び合っています。守秘義務については、職員、実習生、ボランティアに説明し周知しています。個人情報に関する記録は、事務所の鍵のかかる棚に保管し、パソコンにはパスワードを設定し管理しています。保護者には、入園時に個人情報と写真の取り扱いについて説明し同意を得ています。</p>
<p><b>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</b></p>	<p>平成25年に開設し、今年3年目を迎えた新しい施設です。床や壁は木の素材で作られており、机や椅子も木製のものを使用し、木の温かみの感じられる施設となっています。園内のあちらこちらに自然を感じさせる装飾品や美術品が飾ってあり、玄関には常にモーツァルトの音楽が流れ、落ち着いた空間が作られています。1階と2階にウッドデッキがあり、外に出なくても外気を浴びて遊ぶことができます。</p> <p>園では年齢や発達に合わせた安全で楽しい遊具を用意しています。0～2歳児は年齢ごとに保育室があり、3～5歳児は縦割りで2つのグループを作り、そのグループごとに保育室を設けています。各年齢の部屋はパーテーションやテーブルでしきられ、ブロック、絵本、粘土、折り紙、おままごとセットなどが準備され、子どもが自由にコーナー遊びを選べるようにしています。保育士は遊びについては見守り、集中できるように配慮しています。</p> <p>3～5歳児クラスでは、子どもたちの「〇〇したい」「〇〇はどうして？」という声を保育に取り入れ、やりたいことボード（子どもたちのやりたいことを記載するボード）を設置し、子どもたちの声をふくらませながら保育を行っています。散歩では自然に触れたり、道路を横断するときの交通ルールを学んだりしています。また、写真とコメントをファイルに掲示して保護者に見てもらっています。</p> <p>給食について園では、子どもたちには自分のペースで食事をして完食し、食事を楽しんでほしいと考えています。3～5歳児の給食はセミバイキング形式になっており、子どもたちは食べられる量を自分で決めて食事をしています。配膳の係は3～5歳児のユニットの中から2名が担当しています。食事中は、保育士はマナーについて話をしたり、子どもたちの食事の様子をほめたりするなど楽しい雰囲気の中で食事をしています。</p>
<p><b>3.サービスマネジメントシステムの確立</b></p>	<p>入園時には慣れ保育（短縮保育）を実施し、子どもが無理なく園生活に慣れることができるよう徐々に保育時間を長くしています。慣れ保育については見学のときにその必要性について保護者に伝え、入園時の個人面談で保護者と一っしょに計画を立てています。子どもが心の拠りどころにしているタオルなどの持ち込みも許可しています。保護者の不安にも配慮し、お迎えの際に子どもの様子をていねいに話したり、連絡ノートに詳しく記載することを心がけています。在園児の不安な気持ちにも配慮し、場合によっては活動を分けることもしています。</p> <p>園には事故発生時対応マニュアルがあり、園内外の事故、けがについての対応が</p>

	<p>記載されています。事務所には、保護者や緊急時に必要な機関等の電話番号が掲示されています。子どもがけがをした際には、病院での受診については看護師、園長、主任、担任が判断し決めています。子どものけがが未然に防げたものは「ヒヤリハット」、通院しない程度のけががあった場合は「怪我報告書」、通院を含むけがは「事故報告者」のそれぞれの書式に記載し、定期的集計し、原因を踏まえて対策を立てて再発防止に努めています。けがや事故については毎日昼礼で報告し、全職員に周知されます。さらに、職員が必要事項を伝達するために毎日必ず目を通す「緑ファイル」にもファイルされています。保護者には小さなけがであっても降園時に口頭で状況などを説明し、その後の子どもの様子にも配慮した対応をしています。</p> <p>園玄関には、ICカードによって登録された保育士と保護者以外は入れないようにセキュリティ対策がとられています。外部からの訪問者はインターフォンで顔を確認してから開錠しています。また、民間のセキュリティ会社と契約し、事務所と全ての保育室に通報装置があり、園内外には記録用カメラが設置されています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>園は在園児だけでなく、地域の子育て家庭への支援も園の重要な使命ととらえています。園は「きらきらハート」という地域の未就園児の親子を対象にした子育て支援活動を行っています。園はこの活動や園庭開放、育児相談などに参加する地域の方や子どもの散歩に利用する公園などで出会う地域の方から、園の子育て支援活動に何を望んでいるのか意見を聞いています。地域の公立保育園が中心となって開催する保育園合同の秋祭りには、近隣の小学校の先生なども見学に来ており、その際に就学に向けての園への要望なども聞いています。園長は横浜市や戸塚区の園長会議などで、子育て支援に関する事例研究会などを行っています。</p> <p>園のパンフレットや子育て支援活動「きらきらハート」のパンフレットを東戸塚の子育て支援拠点「とっとの芽」などに置かせてもらい、また、これらは園の行事や子育て支援活動、園見学の参加者などに配付しています。幼保小連携の取り組みでは、5歳児が近隣の小学校を訪ね、小学校探検（案内）をしたり、ゲーム遊びなどをしたりして交流しています。また、中学校の職場体験を受け入れ、連携しています。</p> <p>小川と池のある公園でザリガニ釣りをしたり、森の公園で虫を捕まえたり、どんぐりを拾ったり、遊具の多い公園で遊んだり、広い公園で走り回ったり、子どもたちはこのような特徴のある公園を積極的に散歩などに利用し、楽しんでいます。散歩のときに会う地域の方には元気よくあいさつをしています。クッキング材料を買いに地域の商店に買物に行くときに会う地域の方やお店の方ともあいさつを交わし、交流をしています。地域の公立保育園が取りまとめている「エリア園児交流会」に5歳児が参加し、他園の子どもたちとドッジボールなどで交流しています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>園長は組織の代表者会議や経営会議、園運営に関する外部研修、戸塚区や横浜市の園長会議などに積極的に参加して、子ども・子育て支援新制度の動向や少子化問題の中で地域の人口増加傾向（特に若い世帯数の増加）など園の事業運営に影響のある情報を収集し、検討しています。クラスリーダー以上の代表者会議で、集めた情報を話し合い、当面の重点課題として対応を図っています。今年度の事業計画では、テーマを「法人理念の保育を深め、保育の質を高める」として、園の運営や保育、職員育成、地域子育て支援活動・地域交流の4分野で重点項目をあげて、内容を代表者会議や職員会議などで周知し、園全体で取り組んでいます。</p> <p>法人監修のもと、園の中長期計画を策定して安定した園の運営を目指しています。今年度の事業計画と同様に、園の運営や保育、職員育成、子育て支援・地域交流の4分野につき、内訳の重点項目を示し、それぞれの中期目標（本年度より3か</p>

	<p>年)、長期目標（3か年超）の行動目標などを記載しています。子どもの成長に伴い、施設のレイアウト変更をしたり、登降園システムを導入して、子どもたちが安全に過ごせるようにするなど、新たなしくみを常に検討し、実施しています。次代の施設運営に備えて、外部のリーダー研修や主任者研修を積極的に受講してもらい、研修内容は園の運営に取り入れています。園の運営に関して、税理士と公認会計士2人の指導やアドバイスを受けています。</p> <p>毎月全職員が評価を行う自己評価表に「電気や冷暖房、水道等、節約を意識してこまめに管理したか」の項目を載せて職員の節電、節水意識の定着を図っています。各保育室の空調設備や温湿度計のすぐ上に「保育室内の適切な温度・湿度」のステッカーをはり、過度の電気使用に気を付けたり、園の建物の周囲を緑化する旨の掲示をして、周囲に立ち木を植えたり、芝生を養生したりして緑地帯を設けて日照を緩和し、省エネルギーにつなげています。ゴミの分別管理、給食の残食管理によりゴミを減量化したり、牛乳パック、ペットボトル、段ボールなどを工作に利用したりしてリサイクルも行っています。子どもたちはプランターでゴーヤや朝顔などを育て、グリーンカーテンを作っています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>保育の内容は「全職員が共有し、互いに協力し合う」という考えから、内部研修は非常勤職員も参加できる時間や休日などを選び、年に3、4回童謡の専門家などからわらべうたを習うなど、非常勤職員もいっしょに学んでいます。職員は横浜市や大学の外部研修一覧から希望の研修を選び積極的に受講しています。研修担当の主任は年間研修スケジュール表で職員の受講状況を管理し、個人別の研修ファイルに記録しています。非常勤職員も希望があれば外部研修に参加できるよう配慮しています。研修参加者は研修報告を作成し、会議で発表したり、報告書ファイルを開覧したりして研修内容の共有を図っています。主任と園長は研修の成果を評価して、その後の研修内容を見直しています。</p> <p>保育業務にあたっては、保育の指導経験、熟練度を考慮して、職員と非常勤職員の組み合わせを工夫しています。法人の保育教本や法人のパンフレットは全職員に配付しており、業務マニュアルは事務室に置いて、全職員が必要なおきにはいつでも見ることができるようにしています。研修や毎月の自己評価など職員と同様の資質向上への取り組みをしています。年1、2回非常勤職員会議を開き、意見を聞き、改善のための話し合いをしています。3か月に一度、日時調整をして非常勤職員も含めた全職員参加の職員会議をしています。非常勤職員担当の主任は良好なコミュニケーション作りに努めています。</p> <p>保育日誌や週案、月案、年間指導計画は法人が作成した系列園共通の書式があります。内訳には、子どもの養護、健康、人間関係、環境、言葉、表現別や、生活と遊びなどの項目があり、これに当初記入したねらいと関連付けて評価、反省を行っています。例えば、2歳児の評価で『プール遊びをできる子もいるが、しようとする子もいる。この「しよう」とする気持ちを大事に受け止めていく』とあるように、保育の自己評価は、子どもの活動や結果だけではなく、一生懸命取り組んでいる意欲や過程を重視して評価しています。職員は自己評価と反省を通して自らの保育の実践や内容の改善を検討し、その後の計画作成に生かしています。</p>