

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	わおわお大倉山保育園（2回目受審）
経営主体(法人等)	社会福祉法人わおわお福祉会
対象サービス	保育所
事業所住所等	横浜市港北区大倉山5-7-2
設立年月日	平成14年4月1日
評価実施期間	平成30年11月～令和元年6月
公表年月	令和元年6月
評価機関名	株式会社R-CORPORATION
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>【わおわお大倉山保育園の立地・概要】</p> <p>●わおわお大倉山保育園は、東急東横線の大倉山駅からエルム通りを歩いて7分程度のところにあります。大倉山は、洗練された街並みと緑豊かな環境の地で、昭和初期から宅地開発が進み、東横線沿線の上質な住宅街としての地位を築いてきた地域です。園舎北側には緑深い大倉山公園があり、この街の象徴ともいえるギリシャ神殿風の大倉山記念館や、春には紅白20種もの梅が美しさを誇る梅林があり、住民のリフレッシュゾーンとなっています。近くには太尾小学校、大綱中学校があり、園の子どもたちと交流を持っています。</p> <p>●わおわお大倉山保育園は、運営主体は社会福祉法人わおわお福祉会（以後、法人という）です。法人は関連の総合コンサルティング株式会社大川と提携して保育事業と他の事業を展開し、保育事業として横浜と川崎に保育園7園を運営しています。わおわお大倉山保育園は、平成14年に横浜保育室として開園し、平成16年4月認可保育園に改組し、現在、定員76名、分園に0歳～2歳児（定員31名）、本園に3歳～5歳児（定員45名）に分かれて保育を実施しています。本園はマンションの1階に開設し、分園は独立した平屋建ての建物となっています。大倉山に開設するスーパーマーケットライフの条件の中に、医療、福祉の施設を併設するという旨に沿い、わおわお大倉山保育園の開設が実現しました。開設は平成14年4月1日で17年目を迎える地域に根付いた保育園です。</p> <p>【わおわお大倉山保育園の方針】</p> <p>●法人の経営理念として、「子どもの笑顔で世界をかえる」を謳い、保育理念に「ほめて・みとめて・はげまして」を掲げ、保育理念に沿い“やる気を育て、自分で考えて行動できる子どもを育てる”とした保育を目指しています。特に、重要視しているのは「子どもの笑顔で世界をかえる」、「自己肯定感を高め、意欲を高め、意欲を育て、自発的・主体的に考えて行動する子どもを育てる」、「子ども一人ひとりに愛情を持った保育」に力を入れています。さらに、園では、保育の理念・基本方針をわかりやすく理解を促せるよう、園のビジョンとして「子どもたちの目が輝く保育」を掲げています。園のビジョンを保育の目標とし、育みたい心と力は、「自己肯定感：そのままの自分が愛されていると感じ、自分を大切に思い、他者も大切に認める気持ち」、「主体性：他者と一緒に生きる中で、自分の考えを持ち、どうしたらいいか判断して行動しようとする力」、「非認知能力：豊かな経験の中で育まれる、自己コントロール力や忍耐力、協調性、探求力等」、「体力・運動能力：自分の体をコントロールし、健康の維持や意欲・気力等生きる力の基礎となる力」として保育活動に取り組んでいます。</p> <p>《優れている点》</p> <p>1.【子どもたちの主体性を育む保育の推進】</p> <p>社会福祉法人 わおわお福祉会では、系列7園の取り組みとして、1年間のテーマを決め、その「成果」の報告会として「研究発表会」を開催しています。1回目の研究発表会では、全体のテーマを「理念」と</p>	

して各園が取り組み、わおわお大倉山保育園では、基本理念の「ほめて みとめて はげまして」の『ほめる』について、子どもと保育士のかかわりを発表しました。今年、「主体性を育む」ことをテーマに発表を行いました。「主体性を育む」については、保育士が「子どもの興味をいかに引き出し活動につながられるかを考える」とことと理解し、その実践に取り組みました。事例では、2歳児に「クッキング保育をするよ」と伝えると、「クッキング保育でクッキーを作る」と子どもは思い、「和食だったのでがっかりした」という言葉・反応を受け止め、5歳児にサポートをお願いして2歳児と一緒にクッキー作りを実現し、2歳児が大喜びした等、事例の積み重ねから、1つ1つ子どもたちの主体性を育てて行く活動を1年間実施し、成果につなげました。今後も継続して主体性を育てていきます。次のテーマとして、「子育て支援」に取り組み、園の取り組みの理解につなげるよう、また、今後の発表会には保護者も招きたいと考えています。

2.【乳幼児の発達に必要な保育・教育の提供】

わおわお大倉山保育園の保育の特徴として、「知育」、「体育」、「英会話」、「絵画」、「食育」、「リズム遊び」を実施しています。「知育」についてはガウディアの保育理論を展開して学び、「体育」では体育指導者検定有資格者の保育士が指導を行い、「英会話」では外部のネイティブな講師が歌と遊びを通じて体を動かしながら英語のリズムや発音を覚え、英語の興味・関心を育てています。特に、表面的な違いを認め、身近な存在・共感へとつながる良い機会となっています。「絵画」については、子どもたちが様々な画材や素材に触れることで観察力、創造力、表現力を養い、「食育」活動では、毎日の食事経験に加え、近所のご厚意で畑を借用して野菜等の栽培、成長観察、調理を体験し、「食を育む力」の基礎を身に付けています。「リズム遊び」は、音楽を通じて身体的、感覚的、五感を育み、自由な表現力を育てています。6つの取り組みにより、子どもの成長・発達期に必要な心身共にバランスの優れた子どもの育成につなげています。これらの取り組みは、わおわお福祉会系列全園で展開しています。

3.【生命の尊さと不思議さを知る保育の推進】

わおわお大倉山保育園では、借用している園の前の畑を利用し、野菜等の栽培を行い、成長を観察し、収穫した野菜で調理・食に関わることで生命の尊さ、不思議さを子どもたちに知ってもらいたいと取り組んでいます。食育の一環として畑での栽培だけではなく、シイタケキットを活用したシイタケの栽培等を実施し、収穫したシイタケは調理してもらって食し、苦手意識の解消や、同様のキットを用いて自宅でもシイタケを育てる等、家庭での食育への広がりも見せています。シイタケは、全ての収穫後さらに1つ大きなシイタケが育ち、子どもたちと考え、飼育している「だんご虫」のエサにすることを試みると、だんご虫はシイタケを食べ、するとだんご虫の子どもが増え、観察から不思議へとつながったり、また、幼虫を飼育すると、大きなアゲハ蝶の孵化が見られた等、子どもたちは生命の尊さと不思議さを体感する機会を得、貴重な体験を提供しています。また、散歩で拾ってきたドングリをプランターに植えてみよう、と試みると、半年以上芽が出ないので諦めかけていたら今年の春、ドングリの芽が1本顔を出し、子どもたちは大喜びです。生命の尊さを子どもたちは体験を通して知ります。

《さらなる期待がされる点》

1.【保育士のさらなる質の向上】

保育園にとって、保育士の力が全てです。子どもの育成には、保育士の質が問われます。わおわお大倉山保育園に訪問し、年齢別に本園、分園に分れた体制的な不便さをポジティブに工夫し、全保育士が努力している姿に敬意を表します。職員教育の基本は各個人のレベルアップだと思いますが、経験年数の差等によるレベル差の向上には一定の時間を要します。職員が互いに補完し合いながら良い保育を行っていくためには体制の整備と、業務の効率化が急務です。体制の整備では、現在は主任の配置がない体制での遂行ですが、中心となる職員に責任を持たせる、係を決めて係の責任者に権限を委譲する等、「責任体制の明確化」による業務のスムーズな運営が必要です。業務の効率化では、保育士の育成の時間が無い、ではなく、園長の言葉通り、「限られた時間の中で効率的な知識の伝達方法を考える」であり、ミーティング、会議、伝達ノートの作成及び工夫等を活用しながら短時間で効率的な伝達ができる体制を是非、検討していかれることを期待しております。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

●保育理念に「ほめて・みとめて・はげまして」を掲げ、保育理念に沿い“やる気を育て、自分で考えて行動できる子どもを育てる”とした保育を目指しています。

	<p>特に、重要視しているのは「子どもの笑顔で世界をかえる」、「自己肯定感を高め、意欲を高め、意欲を育て、自発的・主体的に考えて行動する子どもを育てる」、「子ども一人ひとりに愛情を持った保育」としています。わおわお大倉山保育園の理念、基本方針は、利用者本人を尊重したものになっています。理念や基本方針は「職員マニュアル」に記載し、全職員（パート職員も含む）に配付し、入職時および職員会議で都度、説明を行い、常に意識しながら保育に当たっています。理念や基本方針は玄関の掲示板にも掲示し、保護者、来園者へ理解を促し、園目標、クラス目標は入園説明会、懇談会で周知しています。</p> <p>●個人情報の取り扱いや守秘義務については、入職時に「秘密保持に関する誓約書」を提出し、秘密保持を徹底しています。ボランティアや実習生には、事前にオリエンテーションで個人情報の守秘義務について話し、誓約書を交わしています。保護者には、入園案内に個人情報取り扱いについて記載し、入園時に個人情報の守秘義務について説明を行い、「緊急連絡網の作成並びに配付に関してのお願い」、「園児の写真・映像等の承諾のお願い」を配付し、了承の押印を得ています。また、個人情報の入った書類等は所定の場所に保管し、閲覧場所を定めて管理しています。</p> <p>●性差に関する配慮では、遊びや行事の役割、持ち物の区別、順番、グループ分けや整列も性別で分けすることはせず、子どもの好きな色、好み、望むものを尊重しています。子どもや保護者に対して、固定的に捉えた話し方や表現をしないように心得、カリキュラム会議等で子どもへの無意識な言葉かけについて振り返り、共通認識を図る体制を整えています。</p>
<p>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</p>	<p>●入園説明会前までに必要書類（児童表、健康台帳、児童連絡票、入園までの生活状況）を保護者に事前に準備してもらい、入園説明会および面談には、親子で参加してもらい、入園説明会の後に保護者からの提出書類を基に面接を行っています。子どもの様子も説明会時に観察し、アレルギーや体調、病歴等を確認しています。アレルギーのある子どもは、生活管理指導票に記入してもらい、配慮の必要な子ども（障害、アレルギー等も含む）の情報については職員間で共有し、入園後の保育に生かしています。面談内容や書類は個人ファイルに管理し、鍵付きの書棚に格納しています。</p> <p>●施設環境については、毎日、園内外の清掃をパート職員も含めて担当表にて掃除を実施し、保育士が清掃チェック表に沿って行き、園内を清潔に保っています。各保育室は空気清浄機を設置し、湿度は50～60%に保ち、子どもと一緒に温度・湿度を確認して、快適な環境整備に努めています。音量については、保育士や子どもの声が騒音にならないよう心がけ、他クラスの妨げにならないように留意しています。</p> <p>●食事を豊かに楽しむ工夫として、季節ごとに野菜を栽培して収穫し、食材に触れ、とうもろこしやそらまめなどの皮むきや包丁を使って食材を切る等、1歳児から調理体験を実施しています。保育士は子どもと会話を楽しみながら一緒に食事を行い、食べる意欲を引き出せるよう一人ひとりに合った声かけを心がけています。0歳児は特定の保育士が担当し、抱っこをして話かけながら授乳し、離乳食では個々のペースを見守りながら咀嚼の大切さを知らせています。また、食べ物の絵本や、ままごとやお店屋さんごっこで食べ物に親しむ機会を作り、食を楽しめるよう工夫しています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>●配慮を要する子どもについては、職員で共通理解の下、受け入れを行い、ケースカンファレンスで話し合い、情報を共有しています。個別ケースでは定期的に保護者と面談を行い、意見、要望は計画に反映させるようにしています。職員はOJTチューター制度や外部研修で学び、得た最新情報は伝達研修で報告し、職員間で共有を図り、保育に生かしています。</p> <p>●虐待については、「わおわお職員マニュアル」を備え、虐待の定義について読み</p>

合わせを行い、早期発見と適切な対応を心がけ、発見時における「なすべき行動と対応法」を学んでいます。登園時の視診、着脱時に全身の健康状態のチェックを行い、子どもの態度、顔色、表情に注意をして健診簿に記入する等、早期発見に努めています。子ども、保護者とコミュニケーションを図り、面談を行うよう配慮し、虐待の予防につなげています。虐待が明確になった場合は、港北区役所の保健師、児童相談所等と連絡が取れる態勢を整えています。保護者へは虐待の通報先や相談窓口の連絡先、厚生労働省のポスターを掲示し、相談できることを知らせています。

- 食物アレルギー疾患のある子どもについては、自己申告により医師の除去食指示書の提出を受け、生活管理指導票を基に保護者と栄養士、看護師、保育士で面談を行い、除去内容を確認しています。毎月、除去献立表を基に除去内容を説明し、確認し合っています。職員は、年度初めに「アレルギー対応マニュアル」の読み合わせを行い、看護師による園内研修を実施して職員間で知識を深めています。給食では、食物アレルギー対応手順に従い、専用トレイ、食札を使用し、器にラップをして除去内容を記載し、個別配膳と複数職員で声だし確認をして誤配膳、誤食がないよう徹底しています。
- 保護者からの苦情などに関しては、重要事項説明書に苦情・相談の窓口担当者を明示し、面談、文書等の方法により相談・意見を受け付けていることを知らせています。第三者委員の連絡先、氏名も入園のしおりに明記し、入園説明会で苦情解決について説明を行い、玄関に掲示して苦情に対する対応姿勢と手続方法を示しています。要望や意見等を聞く機会としては、送迎時の保護者との会話、連絡ノート、意見箱、クラス懇談会、個人面談（年3回）、行事後のアンケート等を実施しています。また、園長は町内会の役員会に出席し、近隣とのコミュニケーションに努めています。
- 感染症等について、「感染症マニュアル」を備え、保護者には、入園時に入園案内に登園停止基準、感染症の情報の提供および説明を行い、与薬対応や登園許可証明書の要否について知らせています。感染症が発生した場合は、園内での感染症蔓延に注意し、職員に対して必要な情報をミーティング等で周知しています。保育中に発症した場合は、分園・本園の状況を速やかに両園に掲示し、保護者に情報を提供しています。また、保健だよりで前月の感染状況を報告しています。感染症の情報は、看護師から受け、職員間で共有し、保護者にも掲示で知らせています。
- 外部からの侵入に対して、不審者対応マニュアルを用意し、年2回の防犯訓練を行っています。門は常に施錠し、保護者や職員のみICカードを保有して開錠するシステムとし、ICカード不携帯の場合には身分を証明する提示を求めています。不審者情報は、港北区役所や小学校から情報を入手しています。園では、不審者を園内に知らせる赤色灯を設置して対応策を講じています。

4.地域との交流・連携

- 地域の子育て支援では、町内会会議（地域まちづくり運営協議会）に毎月参加し、地域の行事への参加を通して保育園への要望を聞く機会を得ています。社会福祉協議会主催の地域支援事業「わくわく子育て広場」に参加し、園長は役員（平成30年度は実行委員長）として、事務局となって積極的に活動し、地域の子育て家庭に遊びの支援も行い、地域に向けた子育て支援に尽力しています。「わくわく子育て広場」の案内を本園、分園の掲示板に掲載し、町内会の回覧板でも告知しています。また、地域の保護者や子ども等に向けて子育てや保育に関する講習・研修会を提供しています。
- 港北区の子育て情報サイト、広報よこはま港北区版等に掲載して情報提供しています。相談事業については港北区の広報誌や、港北区のホームページに子育て相談の案内、交流保育の受け入れ、園の紹介を掲載し、育児相談に応じる旨を発信しています。また、子育て支援事業の利用者や園見学者にも園の情報を提供し、チラシを作成して掲示板で告知する等、情報を提供しています。
- 地域への園の理解促進のための取り組みとして、町内会の地域まちづくり運営協

	<p>議会に参加し、地域イベントの梅祭り等に参加し、園隣のスーパーを拠点とした地域防災訓練には職員が参加し、太尾小学校の入学式に招待を受けて出席する等、地域行事に積極的に参加しています。また、畑で子どもたちが育てた野菜を近隣に配り、大変喜んでもらっています。職業体験の受け入れでは大綱中学校の中学生を受け入れ、小学校への受け入れについては打ち合わせを行い、交流を持っています。小学校とは、年長児が太尾小学校を訪問して交流を図り、小学校の体育館を運動会で借用したり、小学校（避難場所）への避難訓練を行う等、連携を図っています。散歩では、行き交う地域の方に積極的に挨拶を行い、年長児は地域のゴミ拾いを行う等、地域と積極的に交流を行っています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●保育所、職員として守るべき法・規範・倫理等の周知は、「わおわお職員マニュアル」の中に記載した「職員倫理要項」の読み合わせを行い、全職員に周知しています。職員は、保育士倫理綱領、就業規則も遵守しています。園長は、コンプライアンスについて職員会議やミーティングで、他施設の事故・不祥事等の事例、不適切な事案を示し、不適切な対応がないよう喚起しています。経営、運営状況等の情報は、社会福祉法人であり、公開されています。</p> <p>●ゴミ減量化、リサイクル・省エネ促進と緑化推進では、園内の節電を心がけ、季節に応じて温・湿度計に適正な目安を示して管理を実施しています。園、畑で季節野菜、花等を栽培し、教材にトイレトペーパーの芯や新聞紙の再利用を行い、省エネおよび緑化を促進しています。ゴミの減量化と分別に取り組み、公園のゴミ拾いを実践し、コピーの裏紙使用等の励行を図り、環境教育への取り組みを行っています。</p> <p>●法人本部では、「子育て支援・地域支援の向上により選ばれる保育園になる」という中長期的課題を掲げ、課題に向けて単年度ごとに細分化された目標を達成するよう取り組んでいます。次代の施設運営に備え、幹部職員は計画的に後継者を育成しています。外部の機関や専門家等からの意見については、日本幼児育成協議会に参画し、業界情報や子ども、子育て支援制度の動向等の情報を収集し、法人全体で取り組んでいます。また、外部講師を招喚し、「保護者支援のあるべき姿」に向けて研修を行っています。さらに、新保育所保育指針に沿い、子育て支援について広く意見を傾聴し、真意を汲み取り、園運営に反映するシステムを平成31年4月より本格的に始動する予定にしています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●正規職員、非常勤職員の研修体制については、年間の研修計画に沿って全職員に必要な研修に参加を促し、職員会議で研修発表の機会を設け、全職員で知識を共有しています。外部研修については案内を回覧し、希望者は勤務時間の中で参加できるように配慮しています。研修では、個々の経験年数や職位、役割に応じて受講できるように計画しています。また、自主研修の希望も聞き、公休、勤務ローテーション等を配慮して支援しています。研修報告書は回覧の上、職員会議の中で研修報告を行い、職員間で共有を図っています。園内研修については定期的の実施し、保育技術や倫理等の習得の研鑽を図っています。</p> <p>●非常勤職員も職員会議、クラス会議、園内研修に出来る限り参加を促し、共通理解と資質向上に努めるよう、職員全員で情報を共有するように努めています。非常勤職員の指導担当者はリーダーとし、係や行事担当に配置しながら園運営に参画し、スキルの向上を目指しています。非常勤職員も正規職員と同様に、園内研修への参加や面談を通してコミュニケーションを図りながら園の円滑な業務につなげています。</p> <p>●わおわお大倉山保育園では、職務基準、職務分担表を整備し、経験年数別の職員のあるべき姿（自己評価基準）を明文化しています。年度初めに自己評価表を個々で作成し、期ごとに振り返りを行っています。また、望ましい職員の姿が明確に示されたフォーマットを活用し、職員個人で評価を行うシステムを設けています。</p>