

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	鶴見すずらん保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 同塵会
対象サービス	認可保育所
事業所住所等	〒230-0051 横浜市鶴見区鶴見中央3丁目19-20
設立年月日	平成25年4月1日
評価実施期間	平成27年 6月 ~平成27年12月
公表年月	平成28年 6月
評価機関名	ナルク神奈川福祉サービス第三者評価事業部
評価項目	横浜市版
総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等）	
【施設の立地・特徴】 鶴見すずらん保育園は、社会福祉法人同塵会の運営で平成25年4月1日開設した3年目の保育園です。0～5歳児定員120名で、産休明け保育・延長保育・障がい児保育・一時保育・地域育児支援を行っています。 京浜東北線、京浜急行 鶴見駅から徒歩10分の街中にあり、近隣には小・中学校、警察署、郵便局、消防署があります。園舎は鉄筋コンクリート3階建てで、屋上は菜園となっています。	
【保育の特徴】 保育理念「子どもに対して誠意の限りを尽くします」を掲げ、0、1歳は小集団の保育を大切に、2～5歳は縦割り保育（3クラスに分けて行い、週1日は年齢別の保育を実施）を通して、社会性、人間関係、遊びを充実したものにすることを目指しています。また、専門職員によるモンテッソーリ教育を週1回、年齢別に行っています。講師による、子どもたちが楽しみながら英語に触れる機会もあります。	
【特に優れていると思われる点】	
1. 子どもの主体性を育む職員の関わり 職員は子どもの「何かな?」「～してみたい」気持ちを大切に、子どもの発達段階を踏まえ、興味や関心を持てる環境を整えています。職員が先取りしてやってあげるのではなく、子どもが自らやろうとする力を大切にして「ヤッター!」の達成感から、「もっと やりたい」意欲が培われるよう、職員は毎日の生活の中で子ども一人一人の状況を丁寧に把握し、主体的に生活習慣を身につけることや遊びに取り組むことができるように見守り、支援しています。	
2. 子どもの社会性を育む異年齢保育 園では2～5歳児の縦割り保育や異年齢交流を積極的に行っています。 調査日の観察時、年長児がよちよち歩きの子どもの手を誘ってゆっくり園庭を散策し、木の実や落ち葉を拾って共感し合う場面、大型固定遊具の蔭では年長児が1歳児と「いない いない ばあ」の遊びを楽しんでいる場面、砂場では異年齢児と一緒に大きな山を作ったりまご遊びに興じる子どもたちの姿など、いくつかの異年齢交流場面を観察できました。 子どもたちは職員の温かい見守りの中で人と交わる力を身につけ、模倣や刺激により子どものやりたい思いをふくらませています。また、一緒に遊んだり、譲り合ったりする経験を重ねる中で、思いやりや感謝の気持ちが育ち、年齢に応じた役割も自然に芽生えています。	

3. 自然を身近に体験できる環境づくり

園では、子どもの目に見える1階の園庭、2階・3階のテラスでプランターを使って野菜や花を育てるだけでなく、屋上では本格的な菜園を作っています。年間栽培計画をもとに子どもと一緒に土を耕し、種や苗を買いに行き、種まき、苗植え、水やり、草取りから収穫までの一連の作業を体験しています。きゅうり・ピーマン・玉ねぎ・ミニトマト・枝豆・トウモロコシ・さつま芋・大根など収穫した野菜はクッキング保育で調理をして食育につなげたり、スタンプ遊びや絵に描くなど保育の表現活動にも活用しています。

また、オタマジャクシの蛙への成長を観察したり、カブトムシを飼育して図鑑で調べ、生き物への関心を深めるとともに、命の尊さを学ぶ機会としています。

【特に改善や工夫などを期待したい点】

1. 保護者への情報発信の仕方や懇談会の持ち方に工夫・改善を

保護者アンケートでは、「送迎時の子どもに関する保護者との個別の情報交換について」「年間の保育・行事についての説明」「園だよりや掲示による情報提供について」否定的な回答が30%以上あります。保育園の行事や保育内容については、入園のしおりをもとに入園説明会や保育懇談会で説明を行い、園だよりや写真入りのクラスだよりを年4回発行していますが、保護者にとって子どもの成長の様子を把握しきれない状況にあるようです。情報発信の仕方や懇談会の持ち方に工夫・改善が期待されます。

2. 地域に開かれた保育園をさらに目指して

保育園では園庭開放や一時保育、交流保育などの子育て支援を行っていますが、地域との交流については一歩を踏み出していません。自治会とのつながりを強化し、地域住民を園行事に招待するなどして交流をはかり、積極的にボランティアを受け入れることが期待されます。

3. 中・長期計画の立案

単年度ごとの事業計画を作成していますが、具体的な中・長期計画策定はしていません。園の進むべき方向を明確にするため、中・長期計画を作成し、定期的な検討の機会を持つことが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

・保育の理念は「人権や主体を尊重し、自ら伸び行く可能性を信じて、お子様のために誠意の限り尽くす」「子どもが現在をもっとも良く生き一生を通して学び続ける姿勢を持ち、幸せな人生を送るための土台を築く」、基本方針は「家庭と連携をとりつつ、職員全体が響き合いながら子ども一人ひとりの違いを認めつつ、発達の過程を確認し、子どもの育つ道すじに沿って援助する」として、子どもを尊重したものになっています。

・注意する場面でも子どもの自尊心を傷つけないように配慮し、年齢や発達にあった言葉を使い、子どもの話そうとする姿勢を大切に、言葉を最後まで聞いて、一人一人の気持ちや発言を受け入れられるように配慮しています。

・子どもを一人の人間として尊重するという、基本的な考えのもとに保育をしていますが、時には感情的になり、口調が強くなることを反省している職員もいます。

・個人情報の取り扱いや守秘義務については就業規則に明記され、入社時に全職員が研修を受講し、周知しています。職員会議においても個人情報の取り扱

	<p>いについて確認し、非常勤社員も含め全職員が採用時に誓約書を提出しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報の取り扱いについて、保護者には入園時及び年度当初に説明しています。子どもの写真の掲載について、書面で承諾を得ています。保護者が行事で撮影した写真の取り扱いについても、行事の案内に記載し、注意を促しています。
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育課程は保育理念に基づき、子どもの最善の利益を第一義に作成しています。保育課程に基づき、年齢ごとにクラス担当職員が話し合って指導計画を作成しています。モンテッソーリ教育の指導計画については、担当職員が作成しています。異年齢合同（2～5歳児3クラス）の指導計画は、各グループの職員が話し合って作成しています。 ・指導計画の見直し、変更については、担任間で話し合った後、主任と園長が確認し、月2回の職員会議で説明と意見交換をしています。また保護者と、送迎時の会話・懇談会・個人面談・行事アンケート・連絡ノートなどで意向を確認して、評価や改訂に反映させています。 ・保育室内は年齢、発達に応じ、ベビーベッド、ラックを利用したり、衝立、机などを利用してコーナーを作り小集団で遊べるようにしています。また食事、午睡の空間を分けて使用しています。 ・3歳未満児について月ごとの個別指導計画を作成しています。幼児でも特別な課題がある場合に、個別指導計画を作成しています。個別の目標や計画はクラス担任で話し合い、毎月の評価反省時に見直すほか、月2回の職員会議、月1回のモンテッソーリ会議で発達状況や様子を話し合い、柔軟に計画を変更、修正しています。 ・木のおもちゃや手作りの布おもちゃ、絵本などを豊富に揃え、子どもの目線の高さの棚に置いて、子どもたちは自分が遊びたいおもちゃを自由に取り出して遊ぶことができます。モンテッソーリ教育を基本方針として、子どもの発達に応じた教具教材が配置され、子どもの自主性、主体性を尊重して、子ども自らが活動を選び集中して行えるような環境構成となっています。自由遊びでは、職員と一緒に遊びに入りながら、子どもの表情や様子に気を配り、一人一人が興味関心を持って遊べるように声かけをしています。 ・食事は行事食や季節感のある献立、楽しい盛り付けを工夫しています。一人一人の食べる量や体調を把握して、4歳児以上は、ご飯・汁物・野菜の副菜は自分で食べられる量を盛り付けています。2歳児から食育計画により、畑で野菜などを栽培し、収穫した野菜は「クッキング保育」にて自分たちで調理し、食事への関心と意欲に結びつくよう援助しています。4、5歳児は当番活動として2、3歳児の盛り付けと配膳を行い、3歳児から自分で食器の片づけをし、食事の過程にも関心が持てるようにしています。 ・地域の施設利用や交流については、図書館を利用したり、スーパーマーケットに買い物に行ったり、高齢者施設「ココファン」を毎月訪問し折り紙などを一緒に行って交流を深めています。

3.サービスマネジメントシステムの確立

- ・ならし保育については、入園前説明会と面談時に説明しています。保護者の都合も配慮しながら、無理の無いよう日程を調整しています。
- ・「児童票」「面接票」を個人別ファイルにしています。入園後の子どもの成長については、毎月の身長・体重測定記録や健診の結果などを「児童健康台帳」に記録しています。発達の経過については「経過記録」「個人記録」に記入し、個人別ファイルに綴じ込んでいます。
- ・食物アレルギー、身体障がいなど配慮が必要な場合については、職員会議で報告・話し合いが行われ、ケース記録を残しています。
- ・「子ども虐待防止（ハンドブック）」がマニュアルとしてあり、非常勤を含め全職員に配付しています。職員会議で話をして、虐待の定義について周知しています。
- ・虐待が明白になった場合や疑い、見守りが必要な場合には、鶴見区こども家庭支援課、横浜市中央児童相談所、横浜市東部地域療育センターに相談し、連携を取る体制になっています。また日常から、保護者にこまめに声かけをして、話しやすい雰囲気を作るようにしています。また保護者の気持ちや心身の状況に添って、職員が同じ対応がとれるよう努めています。
- ・「苦情解決の仕組み（手引書）」があります。設置法人の第三者委員2名が決まっており、園内に掲示してありますが、保護者が直接相談できるような地域の人の第三者委員就任について検討が期待されます。
- ・健康管理、衛生管理、安全管理に関する各マニュアルを整備し、マニュアルに基づいた対応や訓練を行っています。

4.地域との交流・連携

- ・入園希望者や一時保育利用希望者から質問や保育上の相談を受けることはありますが、地域住民に対する相談事業から施設に対する要望を把握するに至っていません。地域の団体や機関と定期的に交流はしていません。今後地域住民との交流の機会を増やし、支援ニーズの把握が期待されます。
- ・月曜日～金曜日の9時半～11時に園庭開放を行っています。園の玄関前に、「いっしょにあそぼう」ののぼりを立てて、参加者を呼びかけています。年6回交流保育を実施しています。一時保育を実施し、登録者が50名います。地域住民にむけ年3回、栄養士・看護師による講習会を実施しています。育児相談（月～金の10時半～15時）を実施しています。一時保育利用者や園庭利用者、地域住民向け講座参加者などからの口コミなどで、相談者が増えることが期待されます。
- ・園のパンフレットを鶴見福祉保健センターに置き、子ども青少年局「はびねずぽっと」に情報提供をしています。鶴見区子育て支援拠点に育児支援事業などのチラシを置くほか、子育て情報サイト「HAMAWO」に園情報を提供しています。
- ・園への電話での問い合わせに対しては園のしおりを常に準備して対応し、見学できることを伝えてしています。見学は第2、第4金曜日の11時からとされていますが、希望によって柔軟に対応しています。見学者へは園長または事務員が対

	<p>応し、園内を案内するとともに、縦割り保育やモンテッソーリなど保育方針を伝えています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育所としての自己評価は、年度末に「人権尊重」「理念の説明」「情報取り扱い」など項目別に行い、保護者からのアンケートによる、意見、要望、園からの回答も記載して保護者に配付しています。 ・「就業規則」で職員の守るべき倫理・服務規程を明文化し、職員に周知しています。 ・設置法人の経営、運営状況はホームページで公開しています。 ・「仕事マニュアル」に法人理念、運営方針、保育方針を明記して、全職員に配付しています。園長は職員会議で、基本方針に基づく振り返りをうながし、保育の基本姿勢を明確にしています。 ・単年度ごとの事業計画を作成しています。運営面の安定を図り、方向性を検討していますが、具体的な中長期計画策定はしていません。園の進むべき方向を明確にするため、中長期計画を作成し、定期的な検討の機会を持つことが期待されます。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園独自の人材育成計画を作っています。1年に一度、園長が職員と面談をし、個々の課題や目標、達成度を話し合っています。また園長は「人事考課表」の考課項目に従い、達成度の評価を行っています。 ・研修計画は本人の希望も取り入れ、1年間の研修予定表を作成しています。研修受講後は職員会議で報告、説明を行い、資料の回覧を行っています。 ・リーダーを中心に園内研修計画を作成していますが、さらなる資質の向上のために、個々の職員の研修成果を評価したうえで個人別の研修計画を作成することが期待されます。 ・保育の専門家に年3回保育の実態を見てもらい、アドバイスや指導を受けています。 ・年一回、全国社会福祉協議会版の自己評価チェック票をもとに、職員が自己評価を行っています。年度末にその年の事業計画に対する、職員一人一人の自己評価を文章でまとめ、「一年のあゆみ」とし、記録に残しています。 ・職員会議、各打ち合わせ時に、業務改善の提案を募っています。また日常的な会話からも意見を募っています。年に一度の園長との個別面談で、職員の満足度・要望を把握しています。日ごろから話がしやすいようにし、主任やリーダーを通して、要望の把握に努めています。