

第三者評価結果報告書

総括	
対象事業所名	みつばち保育園（2回目受審）
経営主体(法人等)	有限会社 みつばち保育園
対象サービス	保育分野
事業所住所	〒230-0041横浜市鶴見区潮田町3-137-5
設立年月日	平成18年4月1日
評価実施期間	平成27年8月～28年3月
公表年月	平成28年6月
評価機関名	株式会社 R-CORPORATION

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）

【立地面での特色】

みつばち保育園はJR京浜東北線鶴見駅および鶴見小野駅から直線距離で1Km程度、鶴見駅東口よりバスで5つ目の「潮田神社前」下車、徒歩1分の潮田銀座商店街の通りに位置しています。この辺りは鶴見川河口に広がる三角州にあり、京浜工業地帯の一代発展に伴い、区画整理の街づくりが成された地域で、近くには潮田神社があり、境内からは古墳時代の貝塚が発掘された他、鶴見川橋付近にあった寺尾稲荷道標が保存されている等、歴史を身近に感じることができます。6月には鶴見区最大級のお祭り「潮田神社例大祭」が催され、潮田地区はお祭り一色になり、露店には、地域性を偲ばせる南米料理や沖縄料理が並び、歴史と多国籍が混在する活気溢れる地域です。近隣には潮田小学校、入船小学校、潮田中学校などがあり、近くには鶴見川も流れています。また、子ども数の多い家庭も比較的多く見られ、みつばち保育園でも兄弟姉妹の入園がよく見受けられる状況です。

みつばち保育園は、平成11年10月1日に無認可保育所の開設から始まり、平成14年4月1日に横浜保育室に認可を受け、平成18年4月1日に横浜市の認可保育園となり、現在、定員90名の中規模園として運営しています。園舎は、3階建ての建物で、1階は0歳～2歳児の保育室になっており、2階は3歳～5歳児の保育室、3階は事務室とワンフロアを作業室として多目的に機能し、屋上には園庭が設けられ、プランターで野菜作りを行い、積極的に食育に生かしています。

【みつばち保育園の保育の方針】

みつばち保育園では、保育理念の3つの基本『食べること、遊ぶこと、寝ること』を大切に、「生活第一」とし、生きるために必要な「能力・知識・習慣」が身につく保育を、園の方針として掲げています。さらに、子ども一人ひとりに合わせた保育を保護者と一緒に行っていくことを方針に組み込んでいます。園では、地域に根ざした、家庭的な保育園を目指し、地域との連携、そして地域子育て支援に力を入れています。支援事業では、一時保育、産休明け保育、障害児保育等を実施しています。職員に対しては、資質向上と併せて、育休後も復帰して働ける体制（職員の長期雇用と育休後の復帰体制）と、働きやすい職場環境を整備し、家庭に入って保育にブランクを持つ保育士も働ける環境を整えています。また、みつばち保育園の特徴の一つには、「畳」仕様の保育室を設備し、クッション性、保温性、防音効果等、畳の効用を生かした快適な空間作りに取り組んでいます。

【特に良いと思う点】

1. 畳の保育室の推進

みつばち保育園では、保育室の床を「畳」仕様にして推進しています。生活が欧米化してきた近年、洋風住宅が主流になりフローリングの床が増え、和室を設ける住宅の数も大きく減少し、家族が集うリビング、子どもが遊ぶ部屋も畳仕様が少なくなってきた昨今です。また、新しい保育園では床暖房の設備を持つ園や、床をクッションフロアにしている園は多くありますが、畳のある保育園はあまり目にしません。「畳」には、素材のイ草が部屋の湿度を自然に調整し、イ草の成分で室内にいながら森

林浴の効果が得られ快適な空間作りができることや、畳が音を吸い込む防音効果を持ち、クッション性により子どもが転んでケガをするリスクも軽減されます。しかし、畳のメンテナンスは費用がかかります。園では、中長期計画で費用を計上してまでも畳を推進する理由があります。日本に古くから伝わる大切な文化の畳は、子どもたちに「ぬくもり」と、落ち着きある「安心感」を与える点です。特に、子どもの養育に関して、畳の空気の層によるクッション性を生かし、元気いっぱい遊び回る子どもの遊び場所として、また、安全性を含めて「畳の保育室」を推進し、コーナー遊びにも最適であり、和室のメリットの幅広い用途を生かしています。

2. 食育の充実

みつばち保育園では食育に力を入れています。食育計画を作成し、計画に沿って保育士と栄養士で相談の上、栽培活動から取り組み、食育につなげています。例えば、園庭でプランターにより野菜を栽培し、水やり、生長の観察、収穫を体験し、また、近隣の小学校の畑を借用して、さつま芋等を栽培し、収穫まで1歳児以上は小学校の畑の草むしりや水やりを行い、小学生との交流も持つことができます。みつばち保育園の食育活動では、子どもに「植物を育てる経験」と、「収穫する喜び」を体験し、自分で草むしり、水やりをして育てた野菜は苦手だった野菜が食べられるようになる等の利点の他に、地域の小学生と関わりを持ち、子どもたちが地域とつながりができることの相乗効果もあります。地域と共に育む園の食育は良い取り組みです。

3. 地域への貢献

保育園の使命の1つは、地域の大切な文化施設として地域に貢献することであり、保育園としての地域への貢献は、地域の子育て支援です。みつばち保育園では、地域との連携および地域子育て支援に力を入れています。一時保育をはじめとして、産休明け保育（来年度からは3か月からの預かりとなります）、障害児保育などを受け入れています。社会における家族の形態は核家族化が進み、地域における地縁的なつながりの希薄化等、日本の60%が核家族世帯と言われている中、子育てに悩む母親も意外に多くあります。本来は子育て相談を活用して育児に関して解消できる場合も多いと思いますが、子育て相談にすら来訪することが難しい現状もあります。子どもを一時保育に預けたり、もしくは親子で来園して子育ての悩みが解消できる機会になることが望まれます。一時保育の申込みに来園することで、専門の保育士と話ができて、悩みを話すことで気持ちが楽になったり、アドバイスにより解消することも多々あると思います。また、一時保育での子どもの様子を見ることにより、自分の子どもは他の子どもと違ってないことが分かり子育てに自信が持てる等、一時保育を通じて地域の親子への支援に尽力されることをさらに、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

●保育理念は『「食えること」「遊ぶこと」「寝ること」をすべての基本と考え、生きるために必要な能力・知識・習慣が身につくような生活をし、また、保育所での生活・体験・経験などが子どもたちの自立への支援となるような保育を目指す。』、『一人ひとりの子どもにとって必要なこと・大切なことは何かを常に考えながら、元気に楽しく保育所生活がおくれるように、保護者・職員が協力し合って“保育”することを目指す。』を掲げ、基本の3つを大切に保育にあたっています。保護者へは園内に掲示して示し、職員に対しても職員会議等で説明し、理解を深めています。

●子どもの人権に関して、業務マニュアルに明記し、職員に対して、言葉のかけ方や援助の仕方について共有を図り、反省する機会を設けてより良い保育に努めています。特に、低年齢児については一人の個として尊重し、配慮するようにしています。子どもとの接し方では、穏やかな声でわかりやすく話し、子どもの気持ちや発言を肯定的に受け止めるよう努め、子どもの自尊心を傷つけるような保育は行っていません。職員は、鶴見区の人権に関する研修に参加して鑽んでいます。

●個人情報の取り扱いや守秘義務については、定義・目的について全職員に周知しています。ボランティアや実習生にもオリエンテーションで説明し、誓約書を

	<p>提出してもらっています。個人情報の取り扱いについては、入園のしおりに記載し、保護者に説明しています。特に肖像権については注意を払っています。個人情報に記載されている文書等は、施錠できる場所に保管し、管理しています。カメラやSDカードは持ち出しを禁止にしています。</p> <p>●性差に関する配慮では、遊びや行事での役割、持ち物や服装での区別や、グループ分けや整列も性別で分けをすることはしていません。職員は、子どもや保護者に対して、父親・母親の役割を固定的に捉えた話し方や表現はしていません。</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>●保育課程は、地域の実態、家庭の状況、周囲の環境を考慮し、保育理念・保育目標に沿って、子どもの育ちの最善の利益を第一に考え、リーダー会議で作成しています。保育課程は、新規の方針を加味し、年間指導計画、年間行事計画に反映させて実施し、年度末に年間指導計画を全職員で評価・反省を行い、必要に応じて改訂しています。保育課程は新年度ごとに職員に配布し、各クラスに掲示して保護者にも周知しています。保育課程を基に年間指導計画、クラス別年間指導計画を作成し、月案、週案、日案に展開し、実施しています。計画は0～2歳児は日案にて日々の個人別の指導計画を作り、3～5歳児は週案で計画を決めています。計画はクラス担当が交代で作成していますが、共通認識が図れるよう交代での作成に工夫しています。</p> <p>●施設環境について、保育室は毎夕、各クラスで掃除・消毒チェック表を作成し、表に沿って保育士が実施し、清潔に保っています。各保育室は空気清浄機を設置し、朝夕は窓を開けて換気に配慮し、室温、外気温、湿度は設定して管理しています。保育室は南向きであり、十分に陽光が入り明るく、園庭では季節の野菜や花を育てるなど、季節が感じられるように工夫しています。また、音楽や保育者の声については、近隣に十分配慮し、音楽についてはメリハリをつけて保育にあたり、音を出す場合は窓を閉めて留意すると共に、子どもが落ち着いて遊べる環境作りをしています。</p> <p>●保護者との情報交換では、降園時にその日の子どもの様子を伝え、長時間保育をする家庭は、比較的少ないので、朝夕にクラス担任を配置し、日々の様子を保護者と話せるように配慮しています。園生活での様子や活動内容、また、家庭での様子については、連絡ノートを活用して情報交換を図り、園と家庭で連携して保育にあたっています。年2回、個別面談を実施し、必要に応じて随時、個別に面談を受けています。クラス懇談会も定期的の実施し、クラスの状況を伝え、意見交換を行い、交流を図っています。</p> <p>●園では、保護者会は設けていませんが、兄弟での入園が多く、自然なつながりと良好な関係が構築されています。年1回、園の運営会議には保護者代表委員（2名）が参加し、今年度の反省、行事に関する意見、来年度の予定等を話し合っています。保護者の卒園に関する打ち合わせでは場所を提供し、保育士、保護者、子どもとの交流が図られています。</p> <p>●子どもと地域との交流では、鶴見図書館、地区センターなど利用し、地域の文化・レクリエーション施設等の活用を通して地域の様々な人と交流する機会があります。日常的に散歩で商店街の方たちに挨拶して交流し、近所の小学校とも交流を行っています。近隣の保育園とは年長児が交流会を開き、就学を視野に入れて、一緒に遊ぶ機会を設けています。</p>
	<p>●新入園児の受け入れの際は、短縮保育（ならし保育）を行い、保護者へは入園のしおりに必要性を記載し、説明しています。基本的に年齢ごとに設定した日数で実施し、保護者の事情や子どもの様子に応じて臨機応変に対応するようにしています。0歳児では、食事・授乳・午睡などの主担当は決めず、子どもが望めば</p>

3.サービスマネジメントシステムの確立

同じ職員が担当するように配慮しています。在園児への配慮については、進級児は持ち上りの保育士が1名は担当できるようにし、以前の担任がフォローする体制にしています。保護者への連絡では、連絡ノートを活用し、外国籍に係る保護者については個別に口頭で伝えるようにし、保護者との連携を密にするようにしています。

●障害児保育のための環境整備では、障害児トイレを整備し、畳の保育室の利点も障害児に配慮されています。障害児には個別指導計画を作成し、特性に応じて、室内に必要な表示や絵カードなどを用意して工夫しています。関係機関との連携では、鶴見区福祉保健センター・こども家庭支援課や、ケースワーカー・保健師とも必要に応じて相談・指導を受けられる体制を構築しています。障害児に係る職員同士、職員会議で全職員が話し合える体制を整え、統合保育について障害児、他の子どもも状況に応じて自然に対応に努めています。

●アレルギー疾患のある子どもの除去食対応では、子どもの主治医の指示に従い、保護者と食材について詳細に面談および連携を図り、適切に対応しています。さらに、業務マニュアルに「食物アレルギー児対応について」が記載され、マニュアル沿って実施し、全職員は必要な知識や情報を把握しています。給食時では、専用トレイ・専用食器・ネームプレート（名前、除去食品名）を使用し、確認して誤食がないよう徹底しています。また、対象児の座席を決め、誤食がないように保育士が傍で見守るようにしています。

●文化が異なる子どもへの対応については、地域性として身近に国際色豊かな環境を生かし、食事を通して外国の文化に触れる機会や、いろいろな国の国旗のカードを用意し、子どもたちが異なる文化や生活習慣の理解につながるよう工夫しています。外国籍に係る保護者へは、日常生活での伝言や子どもの様子については、母国語で簡単な文章にして伝えています。また、必要に応じて通訳ボランティアを依頼し、近隣にも国際交流会館があり、通訳ボランティアの依頼ができる体制にあります。

●保護者からの苦情などに関して、入園時配布の入園のしおり（重要事項説明書）に、苦情相談窓口、第三者委員を明示し、園内に掲示しています。また、権利擁護機関など他機関の苦情解決窓口についても適正化委員会のポスターを貼り出しています。懇談会後や個人面談を通して保護者から要望や意見を聞く機会を設け、保護者アンケートも実施して意見を抽出しています。また、意見を表明するのが困難な保護者には、声掛けを行い、朝夕、どちらかに担任が在籍し、保護者と話ができるように体制を整え、配慮しています。

●感染症等について、登園停止基準や保育中に感染症等の疑いが生じた場合の対応は「感染症マニュアル」に明記し、保護者へは入園時に入園のしおりに登園停止基準等を明記し、説明をしています。保育中に発症、発熱をした場合は、速やかに保護者に連絡し、お迎えまで個別対応しています。感染症が発生した場合は、即日、掲示して保護者に周知し、感染症が発生したクラスには伝え、感染症の蔓延に注意しています。保護者に対して、区役所等からの感染症情報は掲示して周知し、症状、対処方法について情報を提供しています。

●外部からの侵入に対して、防犯カメラ（2ヶ所）を設置し、園の玄関はオートロックになっており、保護者・来園者はインターホンのカメラで確認後、解錠しています。門扉は登降園時のみ開放し、日中は施錠しています。また、警備会社に委託し、携帯用緊急連絡ボタンも所持して緊急通報体制を整えています。不審者情報は、主に鶴見区役所から配信され入手しています。今後、園内、戸外での不審者に対する子どもを含めた不審者対策訓練の取り組みを期待されます。

●地域の子育て支援サービスのニーズを把握する取り組みでは、地域子育て支援活動を通して把握に努めています。また、育児相談を第1、第2金曜日に定めて

4.地域との交流・連携

受け付け、応じる中で子育て支援ニーズを把握しています。また、一時保育の申し込みで園見学に来園した際にも必要に応じて相談を受けています。鶴見区保育園園長会議、鶴見区私立保育園園長会議、幼保小連絡会、潮田地区虐待防止事例検討連絡会等に出席して情報・ニーズを収集しています。また、公立保育園（潮田保育園）に公開保育を見学に行き、交流を図っています。

●地域住民に対する園の情報提供については、育児相談の実施の情報を提供し、育児支援のお知らせ、保育園のお知らせ、イベント情報は園の外の掲示板に掲示を行い、園のホームページにも掲載して情報を提供しています。育児支援のお知らせや保育園情報は、鶴見区子育て情報サイト、広報よこはま鶴見区版に掲載され、分かりやすく情報が提供されています。

●地域への園の理解促進のための取り組みとして、行事（夏祭り、運動会、発表会）に地域の方々を招待し、園の取り組みや子どもの様子を見てもらう機会を設けています。発表会では、参加者数を考慮し、同様のミニ発表会を実施し、地域の老人会の方、町内の方々、保育園のOBなどを招き、祖父母にも見てもらっています。また、町内会に加入し、潮田神社のお祭り・節分には園児が参加し、地域子育てイベントにも参加して交流しています。地域の幼保小との交流、地域の中学生の体験学習、小学生からは卒業時の職業体験などを受け入れ、交流を図っています。潮田地区の5園での催事の際は小学校の運動場を借りて、年長児のドッジボール大会を通して交流を図っています。園の備品は地域のイベントに貸し出して協力しています。

●ボランティアの受け入れでは、地域の小学校・中学校の職業体験や体験学習などを受け入れています。「ボランティア受け入れマニュアル」があり、事前にオリエンテーションを行い、マニュアルに沿って説明し、理解を促しています。ボランティアの受け入れの際は、職員や子どもたちに説明し、初日には子どもたちに挨拶しています。終了後は、感想を聞き、感想文をもらう等、保育の参考にしています。

5.運営上の透明性の確保と継続性

●園のサービス内容・保育方針などの情報提供は、園のホームページや、鶴見区のホームページで提供し、園のパンフレットを見学者や来園者に渡しています。また、横浜市のヨコハマはびねすぽっと、鶴見区の広報誌等にも情報を提供しています。入園のしおりには、職員体制・保育の内容の詳細、料金等の情報を記載し、必要な情報を提供しています。

●職員の守るべき規範は、従業員規則があり、職員は順守しています。経営、運営状況等の情報は、園のホームページに公開しています。リーダー会議等で他園の事例を検討しています。

●環境整備では、リサイクルや分別について、古紙は町内会の資源ごみに出して「3R夢プラン」に取り組み、省エネ対策としては、節電や、コピー紙の裏紙の使用、エアコンの設定温度、水道の出し方などに意識と共に実践しています。環境への配慮をしていますが、明文化したものはありません。

●保育方針、保育目標は園内に掲示し、職員に配布しています。園の基本の3つ（食べること、遊ぶこと、寝ること）については覚えやすいようキャッチコピー化を図り、職員は常に念頭に置いて保育にあたっています。期の初めには必ず会議で保育方針、保育目標について話し、勉強会ごとに説明を行い、全職員で確認しています。園長は、職員の面談時等に保育理念や保育方針の理解後を確認し、併せて年間指導計画作時に保育理念、保育方針、保育目標が反映されているかを確認し、意識統一に努めています。

●中長期計画では、人材確保を第1に検討し、園舎・保育室のメンテナンスに係る費用計画も盛り込んでいます。次世代の幹部育成については、現園長の後任を育成中であり、将来を見据えた職員体制の検討が成されています。外部関係から

	<p>の指導では、税理士、社労士からの助言や、地域の民生委員等と連携および意見を受ける等、外部からの指導、助言を運営に反映し、より良い保育園として取り組んでいます。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●実習生の受け入れでは、「実習生受け入れマニュアル」により、事前オリエンテーションを行い、受け入れ担当は主任とし、保育方針・心得・留意事項の理解を促しています。受け入れにあたっては、職員の共通確認を行い、子どもたちに伝えると共に挨拶をしています。実習では、学校の希望に沿ったプログラムで実施しています。日々担当保育士と振り返り、最終日には反省会・意見交換を行い、感想や意見は保育の参考にしています。</p> <p>●人材構成については、経験年数・人材育成を考慮して必要な人材を確保し、定員より少し多めの職員を配置しています。人材育成については、新人は経験値の高い職員を教育係としてOJTを行い、乳児クラスから保育にあたり、順次、行事の担当についてもらう等、段階を持ちながら育成しています。正規職員には人事考課制度を導入し、自己評価票に取り組み、園長と面談を実施しています。家庭的な保育園が特徴の一つとしているので、雰囲気の良いを活かしながら人事考課にも考慮し、順次、明確化を図っています。</p> <p>●職員、非常勤職員の研修体制については、定期的に内部研修を実施し、職員・非常勤職員が必要に応じて受講できる体制にあり、資質向上を目指しています。月1回、リーダー会議で年間研修計画を検討し、職員の研修アンケートを取り、必要な研修を受講できるようにしています。外部研修では、経験年数や役割に応じた知識・技術を身につけることを目的にして看護師等も参加しています。研修報告については、受講後、報告を受け、見直し、次回の研修に活かしています。</p> <p>●保育や業務の計画および記録を通して、職員自らの実践を評価し、改善に努めています。指導計画に反省の欄を設けて振り返りと評価を行い、今後の保育につなげています。月案、週・日案の振り返りは、指導計画で意図した保育のねらいと関連付けて行い、振り返りは、子どもの育ちや意欲、取り組む過程なども重視し実施しています。また、年間指導計画の振り返りを行い、実践を評価し、改善や次年度の計画作成に反映させています。</p> <p>●保育士の育成・評価については、業務規定を定め、明文化しています。権限の委譲については、保育現場は主任に委譲し、各自責任を持って対応に努めています。職員からの業務改善提案については、職員の面談、職員会議で抽出し、月1回のリーダー会議で保育環境、保育方法などの要望をまとめ、検討し、子どもの最善の利益を第一義とした上で実践に移しています。</p>