

第三者評価結果報告書

総括	
対象事業所名	ティンクル瀬谷保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 星槎
対象サービス	保育所
事業所住所	〒246-0031 横浜市瀬谷区瀬谷4丁目25-2
設立年月日	平成25年4月1日
評価実施期間	平成29年11月～平成30年1月
公表年月	平成30年2月
評価機関名	株式会社R-CORPORATION
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）	
【立地面での特色】	
●ティンクル瀬谷保育園の立地・概要	
<p>・ティンクル瀬谷保育園は、相鉄線瀬谷駅南口から徒歩で4分、駅前商店街から続く静かな住宅地に位置しています。周辺環境は、緑被率が高く、瀬谷中央公園は緑が豊かでアスレチックを楽しむことができ、瀬谷本郷公園、瀬谷市民の森等が整備され、自然豊かな地域です。園が位置する瀬谷駅南口方面は比較的、昔を偲ばせる街並みが残っており、駅から至近距離にありながら商業部分とは離れ、子育てや、子どもがのびのびと遊べる環境にあります。ティンクル瀬谷保育園は、「よこはまECO保育所」として太陽光発電設備を設置し、緑化事業所として多くの樹木を植栽しています。園には活動可能な土の園庭を確保し、丸太アスレチック台、砂場、プール遊びができる保育園として、子どもたちが楽しく遊び、健やかに成長できる環境を整えています。</p> <p>・ティンクル瀬谷保育園は、平成25年4月1日の設立であり、現在、定員120名、在籍児童120名の保育を実施しています。角地に位置する園の敷地には、東南4分の1を園庭として確保し、園舎は鉄筋コンクリート造りにて、南向きに保育室を設け、子どもたちが園庭に出入りできるようL字型に建てられています。1階の玄関を入ると、右側に仕切りのない一体感を醸した事務室が設けられ、左側には5歳児保育室、その先の角部に吹き抜けの開放感溢れる多目的ホールがあり、続いて3歳児、4歳児の保育室になっています。保育室入口には園庭への出入りを考慮して足ふきマットが備えられ、細やかな配慮が垣間見られます。2階は、0歳～2歳児の保育室になっています。各保育室は広くゆとりがあり、遊びと午睡をそれぞれ確保したスペースを有し、窓が大きくとられて陽の入りが良く、2階には余裕のある長いテラスが設けられています。ティンクル瀬谷保育園の園児は、外国籍の子どもが数名在園し、横浜・東京方面に通勤する家庭の子どもたちが比較的多く、明るく元気な子どもたちでいっぱいです。</p>	
●ティンクル瀬谷保育園の保育の方針	
<p>・ティンクル瀬谷保育園は、社会福祉法人星槎（以下、法人という）の経営であり、法人の理念として「人を認める、人を排除しない、仲間をつくる」を基本とし、家庭的な雰囲気の中で保護者を支えながら子どもが安心して生活できる保育園を目指しています。また、理念に基づいた園の方針は「心身ともに調和のとれた子どもを育成する」を掲げて保育を進めています。社会福祉法人星槎の理念・方針がティンクル瀬谷保育園、系列全園に浸透するよう、理事長は、法人の目指すものについて毎日、現任職員に対してコメントを発信しています。園の基本方針については、園長から年度初めの職員会議で資料を全職員に配付して説明し、日々の園運営の中で都度、伝えていきます。さらに、園長自らの姿勢、接遇を通して発信し、年1回、職員面談を設けて理解度を確認して意識統一に努めています。また、園の基本方針を基に、主任、リーダーを中心として保育課程、年間指導計画、月次指導計画、週案・日案を職員で作成し、日々、道標にして保育を実践しています。</p>	

【特に良いと思う点】

1. 保育の基本～「健康と心と体を育むための生活リズムを考えた保育」

ティンクル瀬谷保育園の保育の基本は、「毎週、午前の保育時間に体操教室や創作・活動にチャレンジしてお腹が空いたところでおいしい昼食を皆と一緒に摂ります」、「ゆっくりと午睡をした後には、楽しい午後のプログラムで自由に思い切り遊びます」、「心身共に調和のとれた子どもの育成に努めます」とし、開所以来一貫してこの基本を崩さずに保育にあたっています。この保育の基本には、開所1年目の保育計画成果報告書を基に、園長が大きく改善を進めた背景にあります。当時、子どもたちの体力、家庭の保育環境・背景等の要因を鑑み、「体幹を鍛える運動」を子どもが楽しみながらできるよう、「体づくり運動プログラム」の導入に取り組みました。体幹を鍛えることにより、子どもたちは活動も長時間取り組めるようになり、自分の考えを組み立てて発表することができるようになる等、物事の取り組み、集中力を同時に育てるプログラムの導入は、成果を得、運動・遊びを通して、体力面だけではなく、精神面も大きく育つことが分かりました。園長の推進する保育の基本は園全体の保育の姿勢として浸透し、子どもたちは健康で明るく元気に育まれています。

2. 安全対策を備え、安心・安全な園生活を保障した保育

ティンクル瀬谷保育園は、安全に対する意識がとても高い保育園です。週の始まりには、園長から職員に対し、「月曜日は子どもも休み明けで疲れている」、「保育園の生活に戻るのに時間がかかる」、「町も月曜のスタートでザワザワしていて交通事故の可能性も高いことを考慮して園内で過ごす」等、きめ細やかな子どもへの配慮、職員への1日の心構えを伝えています。子どもを取り巻くあらゆる環境を常に考え、園長自身の接遇による発信、高い安全意識は、園の運営・保育に反映されています。一例では、園の玄関に設置された靴箱は、保護者や子どもたちの靴が常に散乱してない、職員の声かけが優しく促されている等、ソフト面に生かされており、一人ひとりの職員に安全、接遇の心構えが備わっています。ハード面での安全管理では、備品には転倒防止ストッパーを設置し、緊急連絡体制フロー、ハザードマップを事務室に掲示し、危機管理マニュアルの整備、毎月実施の避難消火訓練、災害時伝言ダイヤルへの登録等を目に見える所に備えています。不審者侵入防止対策では、正門入口、裏門、園庭（園庭の周囲が見渡せる）に監視カメラ設置と事務室のモニターによる監視、登園児が出入りする正門隣の通用門は電子ロック化され、外からは開錠できないシステムを整備しています。来客についてはインターフォンで事務室のモニターで確認できるようにし、不審者マニュアルの整備や、緊急通報体制・通報先リストを事務所に掲示する等、体制を構築して安心・安全な園生活を保障しています。

【さらなる期待がされる点】

1. 地域との共生に向けた保育園の取り組みの推進

現在、地域との交流では、地域の子育て支援事業として、保育相談、一時保育、園庭開放を実施し、さらに、地域の親子を園行事へ招待する機会や、幼児が地域のグループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所へ定期的に訪問をして高齢者と交流を行っています。また、自治会に加入し、自治会倉庫の敷地貸与や地域ゴミ集積所の敷地貸与、園の掲示板を自治会でも活用してもらう等、友好的に交流を図っています。地域は、平成30年4月より瀬谷駅南口再開発事業がスタートし、バスやタクシーが待機できる駅前広場を設ける等、周辺住居、商業施設を含めた再開発が進められ、ティンクル瀬谷保育園も再整備区域に入っています。再開発を進める上で地域住民の意向は計画に大きく反映され、園が加入している自治会の意向も反映されていると考えます。より積極的な自治会との交流により再開発の動向の把握や、その対応策も早い段階で対処できる可能性が高くなり、園の意向も有利に運べる可能性も広がります。自治会主催の敬老会に参加してお年寄りとの触れ合いや、自治会活動に参加する機会を設ける等、地域との共生に向けた取り組みをさらに期待いたしております。

2. 将来を見据えた園としての取り組み

ティンクル瀬谷保育園と法人本部の役割分担として、法人の主たる業務は、中長期計画の策定、事業の決定権、予算の決裁権、人事考査、採用の決定、採用時教育等です。現在、法人では子どものすう勢把握と、認定こども園への移行が将来に向けて検討されています。ティンクル瀬谷保育園の園長が

推進されている「健康な心とからだを育むための生活リズムを考えた保育」は成果を修めていると言えます。認定こども園に移行した場合、現在の運営との変更点を明示し、子どもの育て方に変わる要素・要因を検証し、法人関係者に説明する必要性があると考えます。職員への説明は進められていると思いますが、法人は、保育所と認定こども園の両方の運営に精通した明確な中・長期計画を立案して現場保育所にさらなる説明の基、保育関係者を強いリーダーシップの下に導いていく責務を持ち、先を見越した計画の策定と実行が期待されます。但し、教育事業展開の一環として子どもの育成の方向を示すものとして注目に値し、大きく期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

●法人の理念は「人を認める、人を排除しない、仲間をつくる」を基本とし、家庭的な雰囲気の中で保護者を支えながら子どもが安心して生活できる保育園を目指しています。方針は理念に基づき、「心身ともに調和のとれた子どもを育成する」を掲げ、基本方針について職員会議で資料を全職員に配付・説明を行い、理解を促し、職員面談では理解度を確認しています。

●職員は、入社時に教育研修で倫理綱領を中心に接遇を学び、保育従事者の心得を携帯して保育にあたっています。職員は、子どもの人権を尊重し、名前の呼び捨て、差別用語、子どものプライドを傷つける行為、言葉の暴力等に留意し、共通認識を図っています。人権の尊重について外部研修を受講し、園内で伝達研修を行う等、認識を深めています。

●個人情報の取り扱いや守秘義務についてマニュアルを整備し、園内研修で確認しています。全職員（ボランティア、実習生含む）に、定義・目的について周知し、共通認識を図り、誓約書を提出しています。保護者に対しては、守秘義務について説明を行い、肖像権等の確認を行い、同意を得ています。

●性差に関する配慮では、全園児が平等に活動できるよう活動内容を考慮し、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区別することはしていません。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努めています。

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

●保育課程は、法人本部で策定された内容を基に、園の基本方針を踏まえ、子どもの最善の利益を第一義として作成しています。子どもの成長、家庭の状況、地域の実態、周囲の環境を加味し、前年度の反省を踏まえてリーダー会議で原案を作成し、職員会議で量っています。保育課程に基づき、年齢ごとに年間指導計画を策定して月次指導計画、短期的指導計画（週案・日案）につなげ、日々の保育実績を基に反省と評価を記入して次の計画に反映させています。

●乳児および配慮を要する子ども一人一人に個別指導計画を作成し、月齢差や個々の発達状況、興味のあるものを考慮して丁寧に作成しています。特別な配慮が必要な子どもについても、個別指導計画を作成し、保護者と密に連携を図り、職員間で情報共有をしています。個別指導計画の作成・見直しについては、重要部分を保護者に説明し、連携・共有を図っています。

●年間指導計画の食育では、園庭のプランターで夏野菜や朝顔を育て、年長児が当番を決めて水やりを行い、生長を観察し、収穫の喜びを体験しています。また、法人が保有する芋畑で幼児が芋ほりを体験しています。飼育では、カブト虫、クワガタ、ザリガニを飼育し、成長の観察をする等、栽培や動植物を保育活動に生かしています。

●玩具等は分類して低い棚に収納し、子どもが自由に取りだして遊べるように設定しています。乳児は、口に入らない大きさの玩具を選定し、角のある遊具はクッションを貼って事故につながらないように配慮しています。幼児では、遊ぶ独楽回しや台の上で遊ぶ玩具が落ちないように工夫し、子どもが安心して遊べるよう配慮しています。

●朝夕の合同保育は自由遊びの時間とし、基本的に幼児は、9時～11時を一斉保育としてそれ以外は自由遊びとして子どもたちの発想を大切に遊びを展開しています。一斉保育では、発達に合わせてルールのある遊びを取り入れ、「ごっこ遊び」や、屋外活動、散歩、異年齢での活動を設け、楽しく遊べるようにしています。職員は、子どもが興味、関心の持てる保育内容を話し合い、計画するようにしています。

●健康増進の工夫では、天気の良い日は、園庭に出て子どもたちは体を動かし、散歩に出かけています。園では、外部講師による体操教室を毎週行い、また、元プロサッカー選手の講師によるサッカー教室を取り入れています。室内運動では、各クラスの指導計画に沿ってマット、フラフープ、トンネル、巧技台、鉄棒を利用して体力作りを行い、運動能力を高めるよう取り組んでいます。

●食事については、子ども一人一人の食事量や喫食状況を把握し、偏食については無理強いをせずに苦手な食材の盛り付けは少量にして“一口から始めてみる”等、支援しています。また、デザートを食べる楽しみを話しながら、苦手意識を克服できるよう工夫しています。乳児には、絵本を読んで、「大きくなれるよ」、「力持ちになれるよ」等、話をしながら、食事を楽しく導いています。

●食事までの過程に関心が持てるよう、3才児以上から配膳・片付けを行い、3才児は、お茶を自分で注ぎ入れ、4才児以上は主食、みそ汁の盛り付けを行っています。献立は、季節の旬の食材を取り入れて提供し、楽しい食事の雰囲気を心がけ、食前に読む絵本も取り揃え、食事が楽しみとなるよう工夫しています。

●基本方針・保育目標は、園のしおり、パンフレットに掲載し、理念はホームページでも伝えています。保護者には、全体懇談会で説明を行い、クラス懇談会・個人面談でも個別に詳細に説明しています。クラスだより、園だよりでは、園の基本方針に沿った保育の実施内容を記載し、日常保育を通して保育方針等が理解されるよう努力しています。

3.サービスマネジメントシステムの確立

●慣らし保育を実施し、期間は1週間に定めていますが、個々の状況を見ながら臨機応変に対応しています。0歳、1歳児の新入園児に対しては、習熟している保育士1名が主担当者となり、子どもが安心できるようにしています。在園児へは、全保育士でかかわるようにして子どもが安心できるよう、園全体で配慮しています。

●子どもの記録は、定められた書式に記録し、記録内容は事務室の鍵のかかるキャビネットに一括保管し、職員が閲覧できるようにしています。年度末には個人別に、重要な申し送り事項を整理し、進級時には新担任に申し送りを行っています。

●障害児保育では、園舎はバリアフリー対応を設備し、環境を整えています。専門機関と連携を図り、助言・指導を受けています。職員は、障害児保育の研修会に参加し、受講後は情報を共有し、職員個々の知識に生かしています。

	<p>●虐待の定義については、虐待対応マニュアルを整備し、全職員に周知しています。虐待防止・早期発見については、登降園時の挨拶、着替えの際の視診等に留意し、職員、園長を交えて話し合う体制を整えています。</p> <p>●アレルギー疾患のある子どもの除去食対応では、医師の指示書に従って適切な対応を行い、個人用のメニューを作成し、保護者と相談の上、除去食を提供しています。</p> <p>●保護者からの苦情などに関しては、入園のしおり、重要事項説明書に明示し、相談・意見を受け付けていることを知らせています。要望や意見等は意見箱を設置し、行事後にはアンケートを実施して利用者満足に取り組んでいます。</p> <p>●感染症等について、感染症に関するマニュアルを備え、入園の手引きにも明示して保護者に説明しています。保育中に発症した場合は、速やかに保護者に連絡を行い、事務室内で隔離対応しています。</p> <p>●外部からの侵入に対して、不審者対応マニュアルを備え、緊急通報体制を確立し、通報先リスト一覧を事務室に掲示しています。防犯カメラを数台設置し、事務室のモニターを整備し、安全を確保しています。不審者情報は、瀬谷区役所、近隣事業所とのネットから入手しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>●地域との交流、園の理解促進のための取り組みとして、地域の町内会への加入を通して自治会に倉庫置き場の提供や、住民のごみ集積場を提供し、園の掲示板に地域の情報紙の掲示を行い、良好な関係作りを行っています。また、地域の高齢者施設へ訪問し、高齢者と交流をしています。年長児は小学校と定期的に交流を行っています。</p> <p>●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パンフレット、瀬谷区の子育て支援ブックに園の詳細を掲載し、横浜市の「ヨコハマはびねすぽっと」にも情報を提供しています。地域子育て支援では、保育相談、園庭開放、一時保育、育児相談を実施しています。</p> <p>●ボランティアは随時、受け入れ、受け入れ担当は主任とし、事前に園の基本方針や活動内容を説明し、守秘義務等について伝え、理解を促しています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●園の理念・基本方針を明文化し、園内にも掲示して周知しています。職員には会議等で周知徹底を図り、毎朝、法人理事長からメッセージを受け、意識統一に努めています。園長は、常に理念・方針が保育サービスに反映できているかを確認しています。</p> <p>●利用希望者からの電話問い合わせ等は、どの職員もが丁寧に対応できるようにしています。利用希望者には園見学を案内し、見学会を設け、園内をゆっくり見学してもらえよう配慮し、園の方針を伝え、質問にも対応しています。</p> <p>●職員の守るべき法・規範・倫理等は、マニュアル、就業規則、保育従事者の心得、社内通達等で職員に周知徹底を図り、職員は守るべき倫理を遵守しています。会議で「事故事例検討」を実施・検証し、職員は守るべき規範について再確認し、日々の保育に生かしています。</p>

	<p>●環境整備では、横浜市の3R夢（スリム）政策に賛同し、園は、「よこはまECO保育所」として太陽光発電設備を設置し、緑化の事業所としても樹木の植栽を推進し、ECOと緑化に取り組んでいます。リサイクルでは、ペットボトルのキャップ、古いハガキ、石鹸を集め、海外協力事業に寄付活動を行っています。</p> <p>●重要な意思決定の際は、保護者懇談会、個人面談等を通じて積極的に保護者の意見を聞き、職員が保護者から把握した意見を加味した上で決定しています。大きな課題は、園長から計画について職員に説明し、保護者に対しては不利益が無いよう説明・理解の促しに取り組んでいます。</p> <p>●中・長期的事業の方向性を定める計画は、法人で策定され、組織運営、事業拡大に備え、現在、子どものすう勢と認定こども園の移行について取り上げられています。外部機関や専門家の意見、助言は、外部専門講師を取り入れ、社会福祉法人理事会、評議委員の意見を受け、より良い園運営に生かしています。</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、受け入れ担当を主任とし、事前にオリエンテーションで園の基本方針、実習の心得、利用者への配慮、留意事項を説明しています。保護者に対しては掲示にて周知して理解を促しています。実習では、実習目的に応じて適切な実習プログラムを作成し、効果的な実習に努め、職員と意見交換を行い、終了日には反省会を実施しています。</p> <p>●必要な人材の採用については、法人の人材採用計画に基づいて採用を実施し、地域に特化した就職説明会も行い、人材を確保しています。園では、加配要員の手配や非常勤保育士の補充を行っています。</p> <p>●職員、非常勤職員の研修体制については、非常勤職員も正規職員と同様に、必要とする研修に必要な職員が受講できるよう推進し、経験年数や役割に応じた知識・技術を身につけられるようにしています。正規職員は人事考課制度があり、必要要件の達成点数により処遇されるシステム（職能別制度表）を設け、職員の資質向上につなげています。</p> <p>●職員の技術指導については、様々な保育事例、良いサービス事例をリーダー会議、職員会議、勉強会等で話し合い、職員の役割分担を活性し、きめ細やかなサービスに努めています。</p> <p>●職員の自己評価は、横浜市作成の保育士の自己評価、自己の振り返りを実施しています。自己評価は年間保育計画に沿って振り返り、子どもの活動内容、家庭環境、子どもの意欲、取り組む過程等を大切にしてい、業務改善やその後の計画作成に反映させています。</p> <p>●園の業務は、役割分担、クラス担当を決め、可能な限り権限を委譲し、業務中に突発的な事態が発生した場合は職員が自主的に判断し、行動できるよう指導しています。園長は、職員一人一人の技術・知識が深まるよう取り組みに努め、職員のやりがいにつなげられるよう尽力しています。</p>