

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	小雀みどり保育園
経営主体(法人等)	特定非営利活動法人 みどり会
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒244-0004 神奈川県横浜市戸塚区小雀町876-4
設立年月日	1966年(昭和41年)9月1日
評価実施期間	平成28年4月 ～ 28年8月
公表年月	平成28年9月
評価機関名	特定非営利活動法人 よこはま地域福祉研究センター
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>【施設の概要】</p> <p>小雀みどり保育園は、JR大船駅からバスで「常勝寺」バス停から5分ほど歩いたところにあります。周囲には畑や森、公園などがたくさんあり、子どもたちが季節の自然を楽しむことができます。小雀みどり保育園は、昭和41年(1966年)9月「みどり共同保育所」として開園し、保育所職員と保護者、地域が手を取り合って運営してきました。その後、無認可保育所から地域保育室(平成5年～8年)、横浜保育室(平成8年～23年)となり、平成23年(2011年)9月認可保育園として開園しました。運営法人は特定非営利活動法人みどり会で、法人はほかに戸塚区に1園認可保育園を運営しています。認可保育園開園時に新築した木造2階建ての園舎は天然木材で建てられ、壁には珪藻土を用いる等、化学物質を一切使わない建物となっています。1階を園舎として用い、2階は会議室や職員の休憩室などに使われています。園庭は、隣接する旧園舎の園庭も用いて、砂場や保護者手作りの登り棒などが設置されています。一角では子どもたちが季節の草花や野菜を育てています。定員は60人(産休明けから就学前まで)、開園時間は、平日は7時～20時、土曜日は7時～18時です。保育理念として「未来を担うこともたちが、集団の中で生き生きと保育されることによって、発達がかなえられるようにしていくこと」「保護者と保育者がしっかり手をつなぎ互いに力を出し合い、支えあって人間として成長していける保育所づくりをめざすこと」「保護者が安心して働き続けることができるよう、支えていくこと」「保育所を根拠として、地域のこどもたちと保護者、専門家などと協力し合い、地域を知り、住みよい街づくりに参加していくこと」「理念の実現のため、平和な社会をつくる責任の一端を果たしていくこと」を掲げています。</p> <p>1. 高く評価できる点</p> <p>●豊かな自然環境の中、子ども主体の保育が実践されています</p> <p>園の周囲は豊かな自然に恵まれていて、畑や田んぼ、山や森、公園と子どもたちが季節の花や野菜、果実、虫や鳥等、四季の変化を楽しむことができます。散歩先で子どもたちは、ザリガニ釣りをしたり、カエルやバッタを追いかけたり、カナヘビを捕まえたりしています。また、園でザリガニの脱皮を観察したり、カタツムリを卵から育てたりと自然の営みを肌で感じ、園庭では水を大胆に用いて泥んこ遊びを楽しむなどして水や土の感触を味わっています。保育士は子どもたちの言葉に丁寧に耳を傾け、子どもの思いを聞きとっています。言葉でうまく自分の思いを表現できない子どもに対しては、誉めたり言葉を足したりして、子どもの思いを引き出しています。このような保育士の働きかけのもと、幼児になると自分たちで話し合っってその日の活動を決めることができます。子どもの興味や関心、その日の健康状態などで変更できるよう指導計画は柔軟なものになっていて、子どもたちは一人でゆっくりと自分の好きな遊びに取り組んだり、友達とゲーム性のある遊びをしたりして、それぞれのペースでのびのびと毎日を過ごしています。</p>	

●全職員が連携し、理念の実現に向けて取り組んでいます

共同保育所からの50年、保育士は保護者と話し合いを重ねながら、高い意識を持って保育理念の実践に向けて取り組んできました。入職時の研修や職員会議、園内研修などで常に保育理念に立ち戻り、確認しています。毎月の職員会議では、子どもやクラスの状況について振り返り、次月の計画につなげています。また、年度末には個々の職員が担当やクラス、部会、研修などについて総括を文章で記しています。それを基にクラスでも、運営や保育内容について総括をし、年度末の職員会議で園としての総括をしています。このような、取組を通し、保育士は理念に沿った保育の実現を目指しています。また、研修も盛んで、園内研修でその時の課題をテーマに学習するとともに、園外の研修にも積極的に参加し研鑽に励んでいます。研修の成果は、職員会議で報告するとともに、保育環境の整備等、保育の現場で活かしています。

●共同保育所時代から50年、園は地域に溶け込んでいます

共同保育所時代から50年が経過し、これまでに多くの保護者OBや卒園生が巣立ち、地域に根付いて様々な分野で活躍しています。これらの人々は日常の交流を含めて園を支えています。園は地域の施設として、地域、保護者との輪を大切にしている、町内会や地域の神社、小雀公園などの会合や行事に参加し、交流しています。第三木曜日に園庭開放「遊ぼう会」や育児講座を地域の親子向けに実施したり、資源回収を地域に呼び掛けたり、隣接する旧園舎を地域に貸し出すなどの取組もしています。子どもたちも地域の行事に参加したり、老人会と「おじいちゃん・おばあちゃんの会」で交流したりし、地域を知るだけでなくさまざまなことを得ています。このように、長い歴史を通し、園は地域にしっかりと溶け込んでいます。

2. 独自に取り組んでいる点

●職員と保護者が一緒に保育園運営に関わっています

園の運営は職員と保護者が一緒に行っています。年一度の全職員と保護者が出席する総会では、前年度の総括を報告しその年の方針を決めています。保育園運営は保護者から選ばれた運営委員会が中心になっておこない、職員と保護者は全員、バザー、渉外、環境安全などの部会に分かれ、一緒に活動しています。子どもたちのためにという保護者の思いは、運営委員会や部会で園と話し合い調整し、環境作りや行事などの事業計画に反映されています。

●給食室との交流を通し、子どもたちの食への関心が自然な形で育っています

園は給食を「おいしく、楽しく、安全に！～食べることは生きること～」と大切に考えていて、その具象化として、給食室が園の中心にある構造となっています。給食室のカウンターは子どもの目線に合わせ低くなっていて、子どもが家庭にいるかのように給食を作る様子を見て、給食室職員と自然に会話ができるようになっています。カウンターには椅子が一つ置かれ、子どもたちは集団から離れ一人になりたいときに来て、給食室職員の背中を見ながらクールダウンしたり、話を聞いてもらったりすることができます。給食室職員はこのような交流を通して、一人一人の子ども顔と名前や性格や癖、その日の子どもの様子などを把握しています。調理する音や給食の匂いが保育室に広がり、その日の給食のメニューへの子どもたちの興味が自然にわいています。給食のときには、4・5歳児は一列になってそれぞれの給食を取りに行ったり、下げに行ったりし、給食室職員と会話し、食への関心を高めています。何気ない会話の中で把握された子どもの嗜好は献立作りに反映しています。また、その日畑で採れた野菜を持って行って調理の手伝いをしたり、クッキングをしたりなどの食育の取組もあり、子どもたちの食への関心が自然な形で育っています。

3. 工夫・改善が望まれる点

●時代の変化に合わせた保護者参加の在り方を検討されることが期待されます

共同保育所時代から、園は保護者との輪を大切にしてきました。保護者も園の方針をよく理解していて、保護者アンケートの「基本方針を知っているか」の97.3%の認知度や総合的な満足度の94.4%などにつながっています。ただし、自由意見欄には保護者の負担が大ききことに対する記述がいくつか見られます。認可保育園となったことや時代の移り変わりによる保護者の抱える課題の変化などを鑑み、園が大切にしている保護者との輪を継続しながらも、保護者の負担を軽減することが必要かと思われます。時代の変化に合わせた保護者の参加の在り方について保護者を交えて検討されることが期待されます。

●マニュアルや記録のさらなる整備が望めます

園は、各種マニュアルを策定するとともに、必要な記録をしています。マニュアルは全て策定しているものの、一部マニュアルについては要点だけで、どのような手順で行うのか具体的な方法や配慮事項などが示されていないものもあります。また、記録も児童票や日誌、会議録などに必ず書かれているものの、要点だけで経緯などが書かれてなかったりファイリングの整理が不十分であったりし、一目で見つけられないものがあります。現在は経験の長い職員が多く、要点だけで全てを把握することができますが、今後は、新人職員等、どの職員が見ても一目で分かるようマニュアルや記録のさらなる整備が望めます。

評価領域ごとの特記事項

<p>1.人権の尊重</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育理念として「未来を担うこどもたちが、集団の中で生き生きと保育されることによって、発達がかなえられるようにしていくこと」「保護者と保育者がしっかり手をつなぎ互いに力を出し合い、支え合って人間として成長していける保育所づくりをめざすこと」「保護者が安心して働けることができるよう、支えていくこと」「保育所を根拠として、地域の子どもたちと保護者、専門家などと協力し合い、地域を知り、住みよい街づくりに参加していくこと」「理念の実現のため、平和な社会をつくる責任の一端を果たしていくこと」を掲げています。 ・子どもに対して威圧的な言葉遣い、無視が行われないよう、職員間ではお互いに気付きを話し合えるよう配慮しています。保育士は子どもたちの気持ちを尊重して日々の保育を実施しています。子どもの人格を辱めたり、自尊心を傷つけてはならないことを職員会議で話し合い、全職員が共通理解として認識しています。 ・働く女性を支える保育園として、子どもや保護者に対して父親・母親の役割を固定的にとらえた話し方や表現はしていません。職員同士は気付いたとき、その場で指摘することができる風通しの良い関係を築くよう配慮しています。全体で認識した方がよいときは、職員会議で話し合い、反省する仕組みを作っています。 ・個人情報の取扱いについては、入園時の保護者説明会などで保護者に説明し、了解を得ています。
<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"> ・保育課程に基づき、年齢ごとに養護と教育の各項目に沿って指導計画を作成しています。保育士は子どもに問いかけ、子どもの表情や仕草、言葉などから子どもの意向を汲み取っています。保育士は、子ども一人一人が自分の意思を言葉で表現できるよう、言葉をかけたり励ましたりし、子どもの声を引き出しています。子どもの好きな絵本を一年間の取組のテーマに決めて、子どもと話し合ってお泊まり会やおたのしみ会に取り入れる等、子どもの興味や関心を計画に反映しています。子ども同士で話し合っ散歩の行き先やその日の活動内容を決める等、子どもが主体的に活動できるようにしています。 ・日々の清掃は清掃点検チェック表を用い実施していて、園内外とも清潔に保たれています。草取りなどは、職員と保護者による環境安全部が中心となり、全職員、全保護者で取り組んでいます。窓をこまめに開け自然の風を通す等、自然の換気を大切にしていますが、必要に応じてエアコンを用いています。 ・子どもの自由な発想を受け止め、それを集団活動に取り入れる柔軟な対応をしています。例えば「かわいそうなぞう」を読んだ子どもの動物園に行きたいという要望を聞き、集団活動として上野動物園に出かけました。 ・季節感を大切に旬の食材を使い、“まつり寿し” “うなぎ寿し” 等、季節の行事に合わせた献立を取り入れて、食事作りに配慮しています。 ・0歳児クラスから、おまるに座り、おまるに排尿することに成功している子どももいます。2歳児クラスになると、日中はパンツにする等、トイレトレーニングは一人一人の状況を見て個別に対応しています。園では布オムツを使用しています。子どもがトイレに行きたがる、オムツが濡れていない等、保育園での排

	<p>泄状況を送迎時に口頭で伝えたり、連絡ノートに記入したりして保護者と常に連携をとっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • いつでも保育参観ができることを保護者に伝えていきます。保護者はいもほりなど一緒に保育参加して体験したり、離乳食等、子どもの食事の様子を見たり、誕生会の様子を参観しています。保育参観、懇談会などに出席できなかった保護者には「おたより」を作成し、配布してフォローをしています。
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 入園前に園長、担任、栄養士が保護者に面接しています。面接時には園の沿革や職員と保護者が一緒に運営していること等、園の特徴を丁寧に説明し、保護者の同意を得ています。入園前に、保護者に入園までの生育歴や家庭での状況を児童票、健康台帳に記入してもらい、把握しています。把握した情報は記録するとともに、打ち合わせや職員会議で共有しています。 • 虐待が明白になった場合や、疑わしい場合、見守りが必要な場合には、戸塚区役所や横浜市南部児童相談所、保健師、民生・児童委員などの関係機関と連携する体制を整えています。 • 外国籍等、文化や習慣が異なる子どもに対しては、日本の文化を無理強いすることなく、それぞれの文化を尊重しています。保育士は子どもたちに色々な国の話をするなどし、子どもが自然に受け入れられるように働きかけています。保護者に対しては、意思疎通が困難な場合には知り合いの通訳を頼むなどしています。 • 総会、懇談会などで積極的に保護者の意見を聞いています。また、送迎時などの日常会話に努め、保護者の意見、要望の把握をしています。玄関に意見箱「ひとこと箱」を設置しています。また、部会がアンケートでも意見・要望を聞いています。 • 「保健計画」を作成し、計画的に子どもたちの健康管理を行っています。「健康管理マニュアル」の中に、朝の受け入れ時や保育中の観察事項、視診のポイント、発熱時・下痢のときの対応等を掲載して、それに基づいて対応しています。朝は保護者に「健康チェック表」を記入してもらい、職員は視診をし、口頭でも様子を聞いて受け入れています。園での子どもの健康状態は必要に応じて保護者に連絡を行い、降園時に口頭で状況を伝えたりして降園後の対応を話し合っています。 • 衛生管理に関するマニュアルがあり、「厚労省保育所における感染症対策ガイドライン」を添付して、使用しています。マニュアルは職員会議で定期的に話し合わせ見直しをしています。 • 「安全保育マニュアル」「緊急時対応マニュアル」「お散歩マニュアル」などの安全管理に関するマニュアルがあります。マニュアルは事故防止、散歩時の安全、迷子、ケガ、不審者、災害等を想定して適切に記載されています。毎月地震や火災、不審者対策などについての避難訓練を行っています。マニュアルは各保育室に配置され、各保育室の壁には「2016年避難訓練計画」「自衛消防職と任務分担」を掲示して災害に備えています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 行事や音楽会などを実施するときは事前に地域住民に向けて“お知らせ”を掲示したり配布したりしています。地域住民をバザーや感謝デーに、町内の老人会の人を「おじいちゃん・おばあちゃんの会」に招待しています。 • 戸塚区保育園10園で「年長児交流」を実施し、小学校区毎に運動する等、活動しています。学校教育の連携として幼・保・小連携研究会に参加しています。また、地域の障害者福祉作業所のパンやクッキーを販売して交流を図っています。 • 地域での子育て保育を支援するため、一時保育、交流保育、園庭開放を提供しています。地域の親子と園児の交流を目指した「あそぼう会」は毎月1回“どろんこ”“おいもほり”“リズム遊び”“お正月遊びの会”等、親子で楽しむことができるプログラムを行っています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・「保育所だより」を保護者の協力を得て、定期的に地域に3,000枚配布して情報提供しています。園では地域の人々に育児相談を受け付けていることを記載して周知を図り、育児相談を実施しています。保育園のお知らせを地域に回覧したり、町内の掲示板に掲示して情報提供に努めています。 ・園の保育理念やサービス内容などの情報をパンフレットやホームページで地域や関係機関に情報提供しています。園のパンフレットは、保育理念、保育園概要（利用時間、定員等）、給食の特徴などの基本情報を提供しています。 ・利用希望者の問い合わせに対しては、園長や事務職員が対応しています。見学日や時間は見学希望者の都合を優先し、希望に沿うよう配慮しています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年度末に、職員は担当、クラス、部会、研修などについて総括をしています。また、クラスごとにクラス（年間目標、言葉、遊び、食事、個別等）、全体（法人運営、人権尊重、地域交流）、行事などについて総括を行い、職員会議で発表しています。個人やクラスの総括を基に、園全体としての総括を実施しています。給食については、別途総括しています。年度初めの総会で、保育と給食についての総括を報告し、保護者の意見を聞いています。 ・服務規程、「子どもとのかかわりマニュアル」などに、組織および職員が守るべき法・規範・倫理などが明文化されていて、職員会議などで職員に周知しています。 ・園長は、横浜市や戸塚区の園長会、保育問題協議会、神奈川経営懇談会等、各種の会議や学習会に参加し、事業運営に影響のある情報を収集・分析しています。重要な情報は職員会議で報告し、重要改善課題として設定しています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員がそれぞれのライフワークバランスに沿って働き続けられるよう、常勤・非常勤の雇用形態を家庭や生活のあり方によって柔軟に変えられるなどの体制を整えています。園長、主任は常に職員の状況把握に努め、シフトの調整等、必要な配慮をしています。職員も保護者もそのことを理解していて、お互いの生活を大切に、配慮し合う雰囲気や育っていて、職員ヒアリングでも長く働き続けることができる職場だと言う声が複数ありました。 ・園長・主任が個々の職員の受講履歴、求められる資質、本人の希望などをもとに、研修計画を作成しています。 ・業務にあたっては、必ず正規職員と非常勤職員が組むように配慮しています。非常勤職員も職員会議や研修に参加しています。経験の長い非常勤職員が多く、技術や知識が若い職員に受け継がれています。 ・「職員の資質向上のための研修計画」に初任者、中堅職員、リーダー、主任の職階ごとに専門職としての基盤、専門的価値、専門的役割、保育実践に必要な専門的知識・技術、組織性の項目について求められるものが明記されて、自分でチェックできるようになっています。栄養士については研修計画に明記しています。