

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	P' Sスマイル保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人どろんこ会
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒230-0051 神奈川県横浜市鶴見区鶴見中央1-1-1 シャル鶴見6F
設立年月日	2013年 4月 1日
評価実施期間	平成 27 年 11 月 ～ 28 年 3 月
公表年月	平成 28 年 6 月
評価機関名	ビューローベリタスジャパン株式会社
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など）	
<p>【施設の概要】</p> <p>園はJR鶴見駅ビルの6階に開設しています。法人の方針である「にんげん力」を育む思いから千葉大学工学部柳沢研究室（教育施設の空間設計で実績がある）が子どもの行動調査に基づいて設計し、(株)ポケモンの協力を得て創られた保育空間で、野外体験に匹敵する子どもたちの好奇心や主体的な遊びを引き出すためのスペースが工夫されています。ビルの天井高を活かして丸く広いフロアの中央には、らせん階段をシンボルツリーに見立てロフトフロアは森の中の探検スペースのように設え、床から天井までの壁を一部活用してクライミングウォールと登り棒を設置しています。また駅ビルの屋上では菜園を設けて畑仕事も行っています。</p> <p>姉妹園の鶴見どろんこ保育園の広い園庭で、どろんこ遊びやヤギ・鶏の世話など自然とのふれあいを日常化する時間ももたれています。「散歩中にすれ違う全ての地域の人」に挨拶を交わすことを約束とし、地域の大人との交流を通じて、「人の目を見て意思を伝えられる人」を目指しています。商店街ツアーや銭湯の日など多くの体験により、コミュニケーション力を育てています。</p> <p>子どもの成長の先を見据えて真に必要な体験を日常の保育の中で実行しています。朝の会では座禅と雑巾がけをおこない、心を静めて一日をスタートします。園内や姉妹園の園庭では裸足で過ごし、畑仕事や動物の世話や生き物とのふれあい、どろんこ遊びなど自然の素材から遊びを創り出しています。</p> <p>【優れている点】</p> <p><u>1. 豊富な体験から子どもたちの自立心を引き出し、自分で考え行動する力を育てています</u></p> <p>保育士は常に優しく温かく子どもたちに接しています。乳児の時から、保育士がしっかりと抱き留め、安心感と信頼感が持てるようにしているため、子どもたちは、年齢を重ねるごとに集団での過ごしかたを自然に身に付け、安心して自分のしたいことを探し、表現できるまでに成長しています。仕切りのない部屋はお互いの姿が見えるため、時には真似したり、時にはライバルか兄弟のような雰囲気になったりと、刺激し合って生き生きと過ごしています。一つのフロアで過ごす体験で、年齢別保育では体験できない刺激を受けて子どもたちは成長しています。日々の保育では、裸足保育や体育指導の充実で健康増進を図ると共に、興味や関心を満たすことができるようにしています。ビルの中の園ですが、天気の良い日は毎日のように散歩に出かけ、公園や社寺、商店街散策やビルの地下にあるお店見学などに出かけ、屋上の専用スペースでは栽培や外気浴も楽しんでおり、ポデ</p>	

イーペインティングで劇の背景を作ったりしています。系列園へ出かけ、広い園庭での木登り、ヤギや鶏の飼育を身近で体験する機会もあります。日々の保育では、保育士が過剰に手を貸すことを避け、上達を褒めることで子どもたちの意欲につなげ、挑戦する心を育てており、豊富な体験から自分で考え行動する力を身につけています。

2. 職員が連携し、今年度の重点目標「笑顔で挨拶、好奇心を持って主体的に行動する、相手を思いやりながら自分の気持ちを表現する」の実現をめざしています

園長は職員会議で園の理念について説明するとともに、自身の保育への思いを職員に伝え、指導しています。休憩時間等にも職員とコミュニケーションを取っており、職員からは頼りになる師であり、姉のような存在に見受けられます。また、専門職の知恵を集め、職員全員で保育に取り組む体制ができています。職員間のコミュニケーションはよく、経験も年齢も違う保育士が、相談しアドバイスし合う関係ができています。

日常の保育においては、クラスの状況や子どもの様子などを、保育士、看護師、栄養士が参加する職員会議等で情報交換し、対応について話し合いを重ねています。障害を持つ子どもや配慮の必要な子どもの支援、保護者との連携、健康教育や食育活動等に関しては法人本部の強力な支援があり、法人主催のスキルアップ講座等職員研修の充実しています。

エリアを纏める法人運営部のマネージャーも子ども全員の顔を覚えているなど、家庭的な少人数の園の良さが随所に見られます。担当職員を中心に行う行事企画の打ち合わせに看護師や栄養士が参加し、専門性を活かした提案をするなど、様々な取り組みに職種を越えた連携が見られ、園目標の実現につなげています。

3. 園長とリーダー2人を中心に職員連携による「尊重できる保育士集団」を当園のスタンダードとして体制づくりが取り組まれています

法人の保育理念・保育目標を基本に、中期計画の3年目として、「主体的な子どもを育てていくために、まず、大人が主体的に行動して行く。軌道修正ができる保育士集団を目指す」、「お互いを尊重出来る保育士集団を目指す」、「P' Sスマイルのスタンダードを作る」の構築に取り組んでいます。

園長とリーダー2人の協力連携強化により、毎日の昼礼や週の学年会議、月の職員全体会議には、「感謝の気持ちを持つ」、「自然界に対する不思議さに興味を持つ」ことが出来るように職員育成を目指しています。

職員が目標立てしたスキルアップシートの目標やその進捗、業務上の疑問、受講したい研修などを話し合い、職員個別の育成成果の手応えを得られています。毎月のコンピテンシー研修および「児童・保護者の人権に関するチェックリスト」を使った職員自らの目標への振り返りには、子どもへ笑顔での対応や保護者に伝わる説明、職員間の協力など、一人ひとりの職員が保育へ主体的に取り組む姿勢が得られています。職員からも、自ら進んでの取り組みを聞く事ができました。

法人の理念や経営計画等の職員周知や予算・実績管理やシステムサポートおよび本部マネージャーの協力などの本社のバックアップサポートも有効に活用して、保育に専念する当園のスタンダード「尊重できる保育士集団」として体制づくりが取り組まれています。

《改善することが期待される事項》

1. 子どもが落ち着いて過ごせる環境設定については更なる工夫が期待されます

駅の改札に直結したビルにある園は、働く保護者にとって利便性が高く頼もしい支援者となって

います。ビルの中を改築しての園運営は、使用についての制限があり、部屋を仕切って壁を設ける等の改造は出来ない制約がある状況ですが、広い仕切りのない保育室を交互に使用したり時間差で散歩や屋上遊びに出かけたりと、職員全員でアイデアを出し合い、保育環境作りに努めています。

広々とした部屋は天井も高く、ロフトやそこに続く階段、ボルタリングの壁も設えていて、思いきり体を動かさせます。

室内で活動する際の声の大きさや響きやすさは、時にざわついた落ち着かない環境となることがあるため、家庭的な保育環境を要する時間、各年齢別発達を大切に時間など、場面に応じた保育スペースの確保や音への配慮等については、なお一層の保育士の知恵を活かした工夫が期待されます。

2. 実習生受入れにむけて、目的を明らかにした指導プログラムの整備が望まれます

実習開始にあたっては、個人情報保護に関する誓約への署名および、園長から当園の理念や方針の説明を実施しています。実習終了時には、関わった職員が参加して実習生の反省会を行い、実習生の気づきや感想・疑問などを聞く機会としています。現状、実習生受け入れマニュアルやオリエンテーションシート、プログラムシートはボランティア受入れと同じファイルに保管されていますので、実習生の受け入れについては、将来の保育の担い手の育成を目指す目的を明らかにして、ボランティアプログラムとは異なる実習生プログラムの更なる整備が望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

- ・法人設立時に理事長を中心に職員が考えた保育理念は「にんげん力。育てます。」です。「にんげん力」を育てるために必要な遊び、野外体験を提案実践し、子どもたちが自分で考え行動する力を育むことをめざしています。保育理念は、利用者本人を尊重したものになっています。
- ・保育士が子どもたちに話しかける際には、穏やかで分かりやすい言葉を選ぶように心掛けています。場面によって「です。ます。よろしいですか。」で話しかけるなど、保育士がお手本を示しています。
- ・職員の人権に関する意識は高く、他施設の不適切事例や、人権の尊重に関連する新聞記事等、法人本部より送られて来た場合は、昼礼や会議等で検討する機会を設け職員がお互いに注意する環境もあります。
- ・個人情報が含まれる書類は鍵のかかる書庫に保管しています。取り扱いに注意し、持出しの禁止も職員間で徹底しています。園が撮影した写真等を公開する際には保護者の了解を得ています。
- ・子どもが他の視線を意識せずひとりで過ごせる場所を設定しています。棚の中や、移動可能なパーティションや衝立、カーテンなども利用し、ひとりになれる場所を確保しています。保育士と1対1で話せる環境としては、事務室などを利用しています。
- ・子どもたちは性差について区別されることなく行事に参加して、役割を持ち、玩具なども性別関係なく使用できる環境です。グループ分けや順番を性差で分けることもありません。また、無意識に性差による固定観念で保育していないか、職員同士で声をかけ合っています。

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

- ・乳児全員の個別指導計画を作成しています。計画は子どもの発達状況に合わせ柔軟に変更・見直しを行っています。トイレトレーニングや、離乳食では、家庭と歩調を合わせて行うことを基本としており保護者と連絡を密にしています。特に配慮を必要とする子どもについては、関係機関とも相談しながら丁寧に保育を進めています。さらに、療育センターの助言を保育に取り入れています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・児童票や健康の記録などは、法人で定めた書式を使用しています。進級時の申し送りは個人記録を基に行っています。保育所児童保育要録は横浜市が定める様式で作成し、関係する小学校に園長が持参しています。 ・配慮を要する子どもを受け入れるにあたって、落ち着いて保育ができる環境を整え、その子どもに合った対応を考えています。個々の子どものケースについては、乳児、幼児、月案会議や、クラス内で複数担任の打ち合わせで情報を共有し、同じ方向性で支援できるようにしています。 ・園舎はバリアフリーとなっており、障害者保育については地域療育センターとも連携をとりながら、適切な対応が取れる体制が出来ています。また、支援が必要だと想定される子どもについても保護者と相談の上、専門機関につなげ、個別に指導計画をたてています。
<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"> ・4月に入園する子どもと保護者を対象に園長および職員が個人面接を行っています。園のルールや保育内容について確認し、質問にも答えています。親子の関わり方や子どもの遊びの様子なども把握しています。面接時点で把握した生育歴や家庭の状況、面談で得た情報や留意点などを保育士が共有しています。 ・環境の変化による子どもと保護者の不安軽減のために、短縮保育「慣れ保育」を行っています。保護者の就業状況や考え方に応じてその長短を決めており、柔軟に対応しています。 ・4月の順調なスタートを見据え担任の決定を早くし、進級時には複数の担任のうち一人が持ち上がるなどの工夫をしています。 ・保育課程に基づき、園独自の年間指導計画、月間指導計画、週案を作成しています。月案、週案は年齢別に作成しており、それぞれ幼児会議、乳児会議で振り返りを行い、評価、反省、変更にあたっては複数の職員の意見やアドバイスが得られるようにしています。 ・アレルギー疾患のある子どもの食事については、かかりつけ医の指示書を提出してもらい、担任、調理士、園長が除去する食材について確認しています。年度初めに職員全員で確認し、申し送りをしています。配膳時には最終確認として複数の職員が声掛けし、トレーの色を変え、名札は一人ひとり色別にし、クラス名、氏名、個人マーク、除去内容を記入して、誤配食の無い様に十分配慮しています。 ・外国籍の子どもや日本語が不得手な保護者や子どもが在園した場合は、保護者の考えや生活習慣を尊重して対応しています。漢字には平仮名をふって分かりやすくしています。園だよりや掲示物などの内容については、外国語の得意な保護者に協力を依頼し、個別にお知らせする等の配慮をしています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園に併設する地域子育て支援センター「ちきんえっぐ」は、子育てに関する地域のニーズを把握する手段として、園開放、子育て相談を行なっています。毎週の地域へむけたイベントとして、親子で参加できる自然食堂や芸術学校、役立つ講習会や研修会開催しています。 ・地域から参加した親子が一緒におやつを作り味わう自然食堂では、イベントで、子ども同士が遊んで母親同士は子育てについて話し合い、地域の情報交換など交流の場になっています。保育士によるおやつのレシピや作り方をレクチャーし、交流の輪に参加して、子どもが喜んで食べる離乳食や好きな献立、栄養バランスなど食事相談にも応じています。アンケート記入してもらい、地域での子育ての悩みや疑問などを聞き取っています。把握したニーズは職員全体会議やミーティングで話し合い、子育て支援事業に活かしています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年園の夏祭「どろんこ祭り」には自治会や町内会などを招待して、秋にはバザー、冬には屋上庭園での餅つきなど園の地域開放の行事を行なっています。近隣保育室とは、3ヶ月毎に交流会を開催しています。また、鶴見区では保育園長・小学校長・中学校長の懇親会や情報の共有化が図られています。 ・毎週の商店街ツアーによる職業見学、毎月の園主催の駅前公園での青空保育、銭湯でお風呂の日、老人ホーム訪問などがあります。子どもたちは、魚屋さんでは鮪の解体ショーなども見学できています。八百屋さんの好意で野菜に触るなど体験しています。また、ケアプラザでは月1回福祉施設を訪問してお年寄りと交流しています。鉄道会社の好意で鉄道記念日には、制服で写真撮影をしてもらっています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育課程は、法人が大切にしている理念、2大保育目標に園の特徴を加えて作成していて、子どもの心身の発達を最大限尊重したものとなっています。さらに、子どもの年齢ごとの発達を通じて一貫性があり、保護者の状況や、地域や周囲の環境も考慮しています。保護者には年度始めの懇談会で説明をしており、保育過程を基盤にしたうえで、各クラスの年間指導計画・月間指導計画への流れがあることを説明しています。 ・新入職の職員には、入社前教育として、保育理念、保育方針等を理解するための研修を実施しています。エリア別研修もあり、各園の園長がテーマを決めて実施しています。保育士個人のスキルや努力に依存することなく、保育士、栄養士などさまざまな専門家が一つのチームとして取り組みたいと考えており、職員会議や打ち合わせなど折に触れて話し、職員に伝えています。 ・入園前の園長面談では、保育の方針を説明し、保護者との連携を大切にしている事を伝えています。保護者懇談会では、園が大切にしている「裸足保育」、「異年齢保育」、主体性を伸ばす為にダメと言わない事による「機会を排除しすぎない保育」について説明し、保護者との関係性を大切にしています。 ・年2回実施している懇談会は、保護者の参加しやすい時間帯に開催しており、ほぼ全員の保護者が参加しています。保育目標、ねらいや子どもの様子を、担任がわかりやすい言葉を使って説明しています。保護者同士が話し合える時間を設け情報交換や意見交換できるよう取り組んでいます。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法人内部研修は全職員に年間で上級救命救急や基礎研修、保育スキル研修、毎月の人権チェックが計画され職層別にはOJT研修やリーダー研修、園長研修などが実施されています。また、毎週行なわれている会議では、園が円滑に運営されるように、本部マネージャーによる、評価項目に従う、助言が行なわれています。また、ホームページでは保育体験の実習生の募集を行なって受入れており、園長は、保育実習体験や交流により実習生には、「保育は楽しい仕事である事」を伝えたいと考えており、実習指導ができる職員育成を課題としています。 ・新人とベテランや非常勤職員と常勤職員などシフト勤務の組み合わせは配慮して、非常勤職員にも職員ハンドブックは配布されており、昼礼や学年会議、職員会議に出席して自身のスキルへの目標および自己採点を実施しています。スキルアップシートによる園長の面談・指導がなされており、正規職員への転換の機会も就業規則に定めています。なお、新年度には新人事制度への導入される予定があり、階層別職員の姿が定められる予定です。