

## &lt;別紙1&gt;

## 第三者評価結果報告書

## ①第三者評価機関名

株式会社R-CORPORATION

## ②施設・事業所情報

名称：横浜ナーサリー	種別：認可保育所	
代表者氏名：石橋 英夫	定員（利用人数）：140 名	
所在地：〒235-0011 横浜市磯子区丸山1-17-17		
TEL：045-751-4654	ホームページ： <a href="https://www.yfc-aijien.com">https://www.yfc-aijien.com</a>	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：1950年04月01日		
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 横浜婦人クラブ愛児園		
職員数	常勤職員：34 名	非常勤職員：7 名
専門職員	（専門職の名称）： 名	栄養士：1名
	保育士：31名	調理師：3名
	看護師：1名	
施設・設備 の概要	（居室数）	（設備等）
	居室：0歳児室	設備：栄養室
	居室：1歳児室	設備：調理室
	居室：2歳児室	設備：和室
	居室：3歳児室	設備：マザースペース
	居室：4歳児室	設備：保育士室
	居室：5歳児室	設備：面会室
		設備：会議室
		設備：理事長室
		設備：幼児用トイレ
		設備：医務室
	設備：プール	
	設備：園庭	

## ③理念・基本方針

## &lt;理念&gt;

子ども一人ひとりを大切にして、保護者や地域から信頼される保育園を目指す

## &lt;基本方針&gt;

子どもの年齢や発達に応じた遊びや生活体験に四季折々の行事を交えて、心身の健全な成長・発達を図る

## &lt;保育目標&gt;

1. 基本的生活習慣を身につけた子ども

2. 心身ともに豊かな子ども
3. 意欲をもつ子ども
4. 自分で考えて行動できる子ども
5. 思いやりのある子ども

④施設・事業所の特徴的な取組

＜横浜ナーサリーの特徴的な取り組み＞

職員の職場における悩み、特に人間関係のストレスを軽減するために、施設長と職員一人ひとりが本音で語り合える関係性の構築

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2022年09月08日（契約日） ～ 2023年04月14日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	1回（2016年度）

⑥総評

【横浜ナーサリーの概要】

●横浜ナーサリーは、社会福祉法人横浜婦人クラブ愛児園（以下、法人という）の経営です。法人のビルの中に当保育園の他、乳児院のデュナミス（定員24名）、児童養護施設の誠心学園（定員20名）を運営しています。法人の理念は、「誠の心を大切にし、子どもの可能性を育みます」と謳い、横浜ナーサリーの基本方針は理念に基づき「子どもの年齢や発達に応じた遊びや生活体験に四季折々の行事を交えて、心身の健全な成長・発達を図る」とし、子どもが心身共に健やかに育成されるよう支援しています。

●横浜ナーサリーは、国道16号線から200mほど西に入った丸山町公園から北に坂を上ったところに位置し、JR根岸駅からバスで15分程度です。海に近い地域ではありますが、小高い丘の上の閑静な住宅地に囲まれた場所にあり、バス通り沿いに園舎はありません。保育目標として、「基本的生活習慣を身につけた子ども」、「心身ともに豊かな子ども」、「意欲をもつ子ども」、「自分で考えて行動できる子ども」、「思いやりのある子ども」の5つを置き、子ども一人ひとりの感性や人間性を育み、自立し、調和の取れた人間関係を培う保育を推進し、これらを心がけて全職員は保育に当たっています。保護者とは連携を密にし、一緒に大切な子どもを守り育てるよう、意識を持って子どもの成長・発達を支援しています。

◇特長や今後期待される点

1. 【職員相互の信頼関係】

横浜ナーサリーは、「誠の心」を備えた職員の相互の信頼関係に基づく保育を目指しています。基本方針における「子どもが心身共に健全に成長・発達する」を具現化するために、職員間の信頼関係の構築の下、「誠の心」を持ちベクトルの合った保育が必要であると、そのために職員にとって“働き甲斐のある職場”、職員が“楽しく働ける職場作り”に力を入れています。現在、各クラスに一人の主任体制を取り、報告・連絡・相談を徹底することにより全職員のベクトルがブレずに保育が進められています。また、クラスリーダーのレベルアップを図り、保育と人間関係の両面からリーダーシップが発揮できる人材登用を図っています。この体制に向けて、3年余りの取り組みにより、全職員の共通理解が深まり、各クラスリーダーは着実に力を付け、信頼関係も確実に向上し、当園が目指す園作り・保育にベクトルが1つになってきています。

2. 【保護者との円滑なコミュニケーション】

保護者とのコミュニケーションについて、難しい点の1つに考え方の違いが挙げられます。「考え方」には個別に事情や相違があり、不満にもつながりかねない要素を持っています。特に、保護者参加の行事日程（曜日）の設定に関して、多種多様の職種の都合における意見等が見られます。例えば、サービス業の方の「土日は出られないから」という言葉をどう捉えるかにあります。不満につながる要因として、圧倒的な多数として土日に行事を行うことは当たり前と片づけられている点、話も聞かずに決められることへの不満等が鑑みられます。これらの保護者の気持ちを踏まえ、横浜ナーサリーでは、保護者と1対1で話せるコミュニケーション及び体制作りを始めました。年3～4回、具体的事例の解決から、仕事以外にも対人として話し合えるような関係作りができれば尚良いと考え、進めてきました。しかしながら、新型コロナウイルス禍（以下、コロナ禍という）で面会等の機会が阻まれてしまった現状があります。コロナ禍が緩和した際には再度のアプローチが期待されます。

### 3. 【現場への権限の委譲】

横浜ナーサリーでは、主任体制を取り入れ、報告・連絡・相談により全員の意見の統一が図れるようになりました。これは、日々の保育等について、主任は大まかな基本のみを伝え、詳細は担任保育士もしくは各保育士に任せる体制作りです。以前から、保育士一人ひとりが有する能力を有効活用する必要性を判じており、現在、それぞれが手腕を発揮し、自由な発想で保育を展開するようになり、その成果は年度末に確認を行い、振り返り及び反省を実施し、次のステップに進めていきます。問題点として、個々の能力差が挙げられますが、他保育士の協力体制を敷く等、工夫は考えられます。様々な得意分野を持つ保育士が集結した横浜ナーサリーにおいて、インテリア、体操、企画力、ダンスの得意な職員、統率力、子どもに好かれる職員等の能力をマトリックスで進めていくことにより可能性の広がる保育展開ができると期待し進めています。現在、クラスリーダーが力を発揮し、良い体制が構築されており、次のステップへの飛躍を示す時期へ期待されます。横浜ナーサリーの新組織論イコール現場への権限委譲と考え、その体制及び構築を期待しています。

## ⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

施設名：横浜ナーサリー

<評価（自己評価等）に取り組んだ感想>

前回の受審から5年経過し、当時の課題がどの程度改善されたか、新たな課題は無いか等、施設運営全般について振り返る良い機会となりました。

前回は全職員が個別に評価してそれを集計しましたが、今回は少人数のグループに分けて意見交換したため、他者の考え方も参考にしながら作業を行えたのが良かったと思います。

<評価後取り組んだ事として>

1. 自己評価の結果を共有し、園としての良い所、改善すべき所を再確認しました。
2. 改善すべき点、例えば「地域との交流、地域貢献」が不十分である点等について、理事会で検討する今後の事業展開の中で、具体的な議論がなされるよう働きかけていま

す。

3. 自己評価では「（法人の）理念、基本方針が確立・周知されている」という評価が下されたものの、施設（横浜ナーサリー）の保育方針が明確でないことが浮き彫りとなりました。新年度を迎えるにあたり、法人の理念に基づく施設の保育方針をどうすべきか、全職員で話し合っていく事決めました。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり