

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	ゆめ和ほいくえん
経営主体(法人等)	社会福祉法人 ゆめ和
対象サービス	児童（保育所）
事業所住所等	〒236-0037 神奈川県横浜市金沢区六浦東3-12-1
設立年月日	平成25年4月1日
評価実施期間	平成28年4月 ～ 平成28年9月
公表年月	平成28年10月
評価機関名	株式会社 学研データサービス
評価項目	横浜市指定評価項目
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>園の運営主体は社会福祉法人ゆめ和です。開所は平成25年4月で、今年で4年目の新しい園です。京浜急行六浦駅からバスで6分ほどの停留所で降車し、そこから徒歩で4分ほどのところにあります。</p> <p>周囲は閑静な住宅地で、近くには公園もあります。定員は60名（7月13日現在在籍人数は62名）で、通常保育のほかに産休明け保育、延長保育、一時保育等を実施しています。施設は2階建てで、ゆったりとしたスペースが確保されています。このような環境の中、子どもたちは伸び伸びと過ごしています。</p> <p>《特に優れている点・力を入れている点》</p> <p>○多彩な食への取り組みが充実しています</p> <p>「食から保育を組み立てる」という保育を旨として、園では乳児、幼児の「食の課程」を作成しています。乳児の食の課程では、0～2歳児それぞれにねらいと配慮点があります。3～5歳児の食の課程では、食と健康、食と人間関係、食と文化、命の育ちと食、料理と食、盛り付けや配膳などを柱として年齢別に配慮点や大切にしたいことを記載しています。このように、「食べる」ということだけでなく、多方面から食の大切さをとらえるようにしています。</p> <p>栄養士は和食中心の献立を作成し、子どもたちが食べたくなるような盛り付けや食器にこだわっています。食を通して子どもたちの心と体が健康になることを園は願っています。職員が苗を購入し、子どもたちが園庭でトマトやなす、パプリカ、ゴーヤ、きゅうりなどの野菜を育て収穫し、食べています。</p> <p>○職員間の良好な関係の中で保育を進めています</p> <p>職員アンケートの記述を見ますと、「管理職の方たちも一人の職員として対応している」「クラス担任の独断で決定するのではなく、常に全職員が一人一人の子どもの成長・発達に合わせた指導方針を話し合い、全員で把握している」「質の良い保育を旨とし、密に全員で話し合い団結している」など職員同士が連携して保育をしていることが挙げられています。</p> <p>園では園長や主任、副主任保育士と職員たちの垣根がなく、いっしょに保育を進めています。開設して4年目の新しい園ですので、園長以下一丸となって保育の質を向上させていくことが大切と考え、そのためには職員間で良好なコミュニケーションをとることが基本であると全職員が考え、実践しています。</p> <p>○子どもたちが快適に過ごす環境が整えられています</p> <p>園は開設して4年目の新しい園ですので施設そのものが新しく、そのうえ清掃が徹底されており、どこも清潔です。園長は、子どもたちが長時間過ごす場所として清潔を保つのは当然のことと考え、清掃を保育の一環ととらえています。その考え方は、全職員に浸透しています。</p>	

また、施設は1階に各保育室や厨房が、2階に会議室や一時保育室、ホール、オープンスペース、屋上などがあり、ゆったりとした空間になっています。玄関まわりのエントランスホールも広く、そこでも子どもたちが過ごしやすくなっています。各保育室は障子でしきられ、廊下と園庭とのしきりはサッシや格子状の扉の2重構造にして通風や安全面の配慮がなされています。

《事業者が課題としている点》

園は、「ていねいな保育を積み重ねる」「キャリアパス制度を取り入れ、組織的にサポートし、より良い質の保育ができるように取り組んでいく」「優秀な保育士の人材確保」「時間をかけて地域との仕事に取り組む」ことを課題としています。これらについて園では改善に向けたさまざまな取り組みを行っています。例えば、ベテラン職員が手本となって経験の浅い職員を育成することで、日々ていねいな保育を実践できるようにしています。また、園だけでなく法人全体で職員一人一人の課題を把握しサポートするなどの取り組みも行っています。さらに園は、開設当初より実施している地域へのあいさつ運動に加え、今後は自治会への協力を視野に入れるなど、地域支援に向けて一歩一歩前進を図っています。

評価領域ごとの特記事項

<p>1.人権の尊重</p>	<p>職員は、子どもたちに対して穏やかに接するとともに、ていねいな言葉づかいをするように日ごろから心がけています。また、子どもからの問いかけには、しっかりと耳を傾けるようにしています。子どもも一人の人格として接することを基本と考えています。ただ、職員の口調がややきつい場合、そして、そのことを本人が気づいていない場合は、周囲の職員か、あるいは、主任、副主任が注意するようにしています。子どもの不適切な行為を注意をするときはフォローすることを前提に注意をし、その際にはきちんと理由を説明をして子どもが納得するようにしています。</p> <p>保育室内には、コーナーを作る柵があります。また、押し入れの下にもコーナーがあり、そのような空間が少人数、または一人で過ごせる場所になっています。そのほか、共用部分では玄関ホールや相談コーナー、オープンスペースなどもあります。職員が個人的に子どもと話し合いをしたいときは、円形のテーブルが置いてある2階の相談コーナーや一時保育室などを利用しています。なお、子どもや保護者のプライバシーを大事にした話し合いを持ちたいときは、ドアのついた会議室を利用しています。</p> <p>園には、子どもやその保護者に関する情報がたくさんあり、プライベートな情報が外部に流出しないように各種書類は鍵のかかるロッカーに収納しています。また、職員同士も個人的なことを人前で話さないように心がけています。このように個人情報、特に守秘義務に関しては全職員の周知徹底を図っています。保護者にも重要事項説明書で守秘義務について伝えています。園では、子どもたちの活動の写真は販売していません。個人情報の守秘義務の観点から、レンズを通して子どもを見るのではなく、保護者自身の眼で見ってもらうことを園は願っています。</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>保育課程のもとに年間指導計画、月間指導計画、週日案が各年齢別に立てられています。日々の保育はこの指導計画のもとに進められますが、子どもたちの発案やその日の意向などで変更する場合があります。計画にしばられるのではなく、子どもの自発性を尊重することが大事にされ、園では計画を適宜変更するなど柔軟に対応をしています。具体的な例として、七夕の笹飾り製作の計画があった日はとても良い天気で、子どもたちが散歩に行きたいと申し出てきました。そこでほかの子どもたちに聞いてみると全員が同じ意向でしたので、主任の了解のもとに散歩に出ました。このような例は各年齢ともにあります。</p> <p>入園決定後には、金沢区こども家庭支援課から各家庭に入園説明会の案内が送付されます。入園説明会には、園長、主任、副主任、栄養士、保育士などが出席しま</p>

	<p>す。まず園長が理念をはじめ園の全体像を説明し、その後、重要事項説明書を基に分担して説明します。その後、保護者と面接を行います。面接は保育士や栄養士が担当し、入園する子どもの生育歴や家庭の状況、園への要望などを聞き取ります。食物アレルギーのある子どもについては栄養士が生活管理指導表に基づいて保護者に説明しています。その後、職員ミーティングを開き、入園後の指導のあり方を全職員で確認します。なお、子どもの様子については、入園前に日を変えて園に来てもらい、じっくり見てもらいます。</p> <p>保育室には布団を収納する棚の下に空間があり、ままごと遊びやブロック遊びなどが楽しめるコーナーになっています。また、各保育室には、L字型の柵がセットされていますので、その柵を上手に使うことでコーナーを作り、少人数で遊べるようにしています。柵の中には絵本ラックが用意されています。保育室をダイナミックに使いたいときは、その柵を片づけて広く使うこともできます。4、5歳児の保育室は障子でしきられた2部屋になっていますので、給食、午睡は別々に使用しています。ほかの年齢の保育室は独立しており、部屋の中をしきって食事、睡眠それぞれのスペースを作っています。1階の玄関ホール、2階のオープンスペース、ホール、相談室など異年齢で過ごすスペースが十分にあります。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>当園は入園から卒園までの個人ファイルを作成し、毎年更新する家庭台帳、児童調書、重要事項説明書の同意書、児童票、面談記録、保育経過記録などをとじています。そのファイルを見れば、子どもの家庭での状況や保育園での成長の記録などがわかるようになっていきます。職員会議では、その個人ファイルのもとに担当が子どもの様子を説明し、全職員が理解できるようにしています。進級時にも職員会議で申し送りについて話し合っています。なお、5歳児担任は保育所児童保育要録を記載し、子どもが就学する小学校に送っています。</p> <p>各職員は指導計画の反省や評価について4半期ごとに指導計画の欄に記載します。そして、クラスのなかで、職員同士がお互いに見せ合い、話し合いをして改善につなげるようにしています。なお、次年度の指導計画の作成においては、年度末の3月に園長が年間を振り返っての反省や講習を行い、それを職員は参考にしています。日常の保育にあたっては、低年齢児については食事、睡眠、排泄、遊びなど具体的に連絡帳に記載して保護者に伝えていきます。その中でも離乳食やトイレトレーニングなどの進み具合については、毎日の連絡帳や口頭で保護者の反応や意向などを聞いて、取り入れるようにしています。</p> <p>園は「危機管理マニュアル」「事故対応マニュアル」などを作成し、全職員に周知させています。地震を想定し、保育室の柵は阪神淡路大震災の際に倒れなかった高さのものを取り入れ、週1回、保育室をはじめ園舎内外の安全点検を行っています。毎月、避難消火訓練を行い、年1回は六浦消防出張所の指導を受けて避難誘導や初期消火訓練、起震車体験などを行っています。保護者には、重要事項説明書に地域防災拠点と広域避難場所を記載して知らせ、入園時に「大地震の警戒宣言発令時の児童引き取り方法について届出」を提出してもらっています。職員は救急救命講習に参加して学び、内容を避難訓練計画ファイルにとじて意識が薄れることのないようにしています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>園は地域の自治会と協力体制をとり、園長は自治会長と年2回ほど話し合いをもっています。運動会など園行事の開催の際には、園のフェンスに掲示するなどして地域の方に知らせ、参加を呼びかけています。園では育児相談も行い、最近では園の見学、園庭開放などのときに保護者から相談されるケースが多くなってきています。入園希望者には在園する子どもたちの食事場面も見てもらい、そのときに食事の食べ方などについて職員がアドバイスをしたり、保護者からの質問を受けたりし</p>

	<p>ています。地域からの要望は職員全体に周知させ、系列園からのアドバイスを受けるなどして今後の地域支援につなげています。</p> <p>園は地域の子育て事業について、一時保育、園庭開放、交流保育などに取り組み、見学者には感想を書いてもらうなどしています。その記録を参考に支援のニーズを把握していますが、開園4年目の新しい園ということもあり、利用者はあまり多くありません。園では散歩のときに近隣の方に必ずあいさつをしたり、公園に行った際には公園で遊んでいる親子に園庭開放のお知らせをするなどして、園を知ってもらえるように、できることを一つ一つ積み重ねている状態です。職員は子育て支援の研修会に出席したり、職員会議で地域支援について話し合っています。</p> <p>地域支援に関する園の行事については、園のホームページなどで最新の情報が掲載されています。地域の方には、行事が実施される2週間ほど前に園のフェンスに掲示してお知らせをしています。同様のお知らせは、「金沢区子育て情報キラキラMAP」というインターネット情報でもわかるようになっていました。育児相談は、問い合わせがあれば、いつでも主任が窓口になり対応をしています。園の見学や、園庭開放のときに保護者から育児相談を受けることが多く、育児相談は毎年、件数が増えてきており、地域への浸透が深まっています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>法人にはコンプライアンスに関するマニュアルがあり、職員に配付している業務の手引きにも記載し、職員に周知を図っています。他施設での事例や事故についての記事などは、職員間で回覧し、特に問題になっている事案の記事があれば事務室の掲示板に掲示して、職員全員で話し合うなどして関心を持つようにしています。園の運営、経営状況は次年度準備会議で園長より職員に伝えられています。また、法人のホームページに財務諸表などを公開しています。</p> <p>職員の自己評価は年度末の事業報告書に記載され、系列園にも回覧されています。それらの評価を参考に次年度の事業計画が立てられています。理事会では、職員の自己評価、希望、課題について把握し、その内容について確認が必要な場合は、園長を通じて説明を受けています。園の自己評価については、次年度準備会議で、職員の自己評価をふまえて理事長より公表されます。保護者には、進級説明会時に園長が今年度の課題にどのように取り組んでいくかを口頭で伝えています。</p> <p>現在、中長期的な事業計画は書面化されていませんが、園長は将来、園を地域のコミュニティーセンターの役割を兼ねるような施設にしたいと考えています。近い将来としては、予算運用のしかた、園舎のメンテナンス、職員の育成充実などについて計画があります。また、理事会の要請を含めた計画表を作り、職員にも意識づけをして全員で動いていきたいと考えています。運営については、法人の税理士、ソーシャルワーカー、医師、横浜市南部地域療育センターなどからアドバイスを受ける機会を設け取り組んでいます。開園4年目の今年からは、地域自治会にも園にできることがあれば協力していくことを伝えています。単年度の事業計画はありません。現在まで地域に向けて園を知ってもらうために、地域の方へのあいさつなども欠かさず行っています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>園では保育士の募集について、ハローワーク、インターネットの求人募集などに登録し人材を随時募集しています。採用は、人柄と園の保育方針に理解が得られることに重点を置いています。パート職員は、子どもに対して余裕を持って接することのできる人を望んでいます。新人研修は主任が行い、チームワークを大切にすること、保育をていねいに行う力を身につける努力を惜しまないことなどを伝えています。職員一人一人には年度初めに課題が決められ、その課題に対して各自で研修計画を作成して提出し、内部、外部ともにさまざまな研修に参加しています。これらは事業報告に記入して回覧した後に理事に提出しています。</p>

パート職員は、時間が許す限り研修に参加することができます。研修については事務室の掲示板にはり出され、出席できる研修に各自申し込みをしています。例として、指導計画の書き方や救急救命などの研修を受講しています。給食担当のパート職員も衛生管理についての研修を受講しています。これらの研修の報告は書面で回覧し職員にも周知させていますが、特に大切な部分は、時間をかけて話し合っています。園の保育士と園長の知り合いの園の保育士が互いの園で保育をし、良いところを取り入れています。保育士は、自分たちで勉強したことを報告書にまとめ、回覧し、保育に生かしていくための工夫をしています。研修は自主的に申し込みますが、主任がその保育士に必要な研修を勧めることもあります。

法人には、職員の人事評価の一つにキャリアパス(キャリアアップのモデル)があります。キャリアパスには、「社会人として」「専門職として」の法人のこだわりや保育実践に求められる力を柱とし、それに対する考課項目と、経験や能力に応じた期待水準が明文化されています。園では日常の保育については、職員の経験に応じて現場に権限を委譲していますが、必ず園長への連絡を行い、園長が席を外している場合は電話またはメールで報告をしています。業務改善に関する提案などは、それが子どもたちに還元されるという根拠に基づいて職員間で話し合い、園長に確認し、全員が納得したうえで保育に繋げています。園長は職員と年に2回面接を行い、法人が職員の事業報告にすべて目を通すことで職員の満足度や要望などを把握しています。