

第三者評価結果報告書

総括	
対象事業所名	社会福祉法人公正会 のぞみ保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人公正会
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒241-0835 横浜市旭区柏町116-3 tel:045-391-6739
設立年月日	平成27年4月1日
評価実施期間	令和1年9月1日～令和2年1月30日
公表年月	令和2年3月
評価機関名	公益社団法人 けいしん神奈川
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）

施設の特徴

社会福祉法人公正会 のぞみ保育園は、平成20年8月に開設し、横浜市認定「横浜保育室」を経て平成27年4月より認可保育所として認定されました。最寄りの相鉄いずみ野線、南万騎が原駅からは、徒歩1分の好位置にあり利便性の高い保育園です。周囲を住宅街にかこまれ、近くには市民の森や多くの公園など自然に恵まれ、静かな落ち着いた環境にあります。

園は5階建て鉄筋コンクリート造りの1階部分にあり、定員は30名、現在0歳6ヶ月から2歳児の30名が在籍する乳児保育園で、延長保育・緊急時などに対応する一時保育を行っています。

理念に「一人一人の子どもを尊重し、保護者に信頼され、地域に愛される保育園を目指す」を掲げ、「心豊かに、人に優しく、健康な子ども」に向けて「徳育」「食育」「健康」を保育目標として実践しています。

保育園は、小規模の園の特徴を生かし、乳児と職員の細やかな触れ合いと、職員同士のチームワークや、家庭的な雰囲気大切に、保育を行っています。

特に優れていると思われる点

1. 豊かな自然の中で、子どもの発達に合わせた戸外活動を実践しています。

保育所保育指針に沿って、「養護」と「教育」について、特に配慮しています。健康と安全を第一に、一人一人の生活リズムを大切に、生理的欲求を十分に満たすようにしています。月齢に合った玩具や絵本を用意し、手先を使うもの、考えながら遊べるものを取り入れ、自分でしようとする気持ちを大切に、その子に合った援助の仕方考え保育を行っています。

乳児期の正しいハイハイをすることにより、手足の力がつくことを保護者に伝え、保育の中で実践しています。つかまり立ちや伝い歩きをする子どももいるので、事故や怪我のないよう常に配慮しながら、元気に遊べるよう毎日の保育を行っています。

保育士は子どもの名前を正しく呼びようにしています。0歳児～2歳児は言葉を習得するのに重要な基礎となる時期であることを踏まえ、保育士自身が正しい言葉遣いを心がけることを実践しています。1～2歳児は自我の芽生えやイヤイヤ期が現れ始める時期であることを考慮し、成長の過程として保護者とともに暖かく受けとめるよう心がけています。

2. きめ細かな食育活動を通して健やかな成長を支援しています。

年間の食育計画を作成し食育に取り組んでいます。安全で信頼できる優良食材会社から食材を仕入れ、毎月の職員会議で喫食状態や改善したいことを話し合い、納入元の管理栄養士と密接に連絡を取り、要望を伝えたりアドバイスをもらったりしています。献立は、「ごっくん期」・「もぐもぐ期」・「カミカミ期」・「乳児食」など月齢や年齢に応じたメニューにより、自園調理し提供しています。

調理の仕方も子どもたちに合うよう、献立が同じでも、カットの方法や大きさを変えたり、歯ごたえも硬すぎず・柔らかくなり過ぎずなど、おいしく食べられるよう配慮しています。2歳児には、その日の「食材のマグネット」をボードに貼り、何が入っているのか、興味が持てるよう工夫しています。

小さい子どもが持ちやすいスプーンやフォーク、料理がすくいやすい皿や小鉢などを選んでいきます。

調理室は、「給食衛生管理マニュアル」により細部にわたるチェック項目に沿って管理を徹底しています。「きゅうしょくだより」を毎月配布し子どもの人気メニューなども紹介しています。

3. 散歩や公園での外遊び、室内での遊びを工夫して取り組んでいます。

近くに市民の森や多くの公園があり、天候の良い日には積極的に散歩に出かけています。自然を求めての散策、公園での遊具や砂場での遊び、落ち葉やどんぐり拾いなど、季節に応じた活動を無理なく行うようにしています。室内では音楽に合わせて身体を動かす「リズム」を取り入れて、楽しく表現しています。歩く、走る、跳ぶなどを保育の中で実践し、体を動かすことを促しています。

ボール遊び、プラレール、手作りのボウリングなど、みんなで楽しめる遊びや、紐通しなど、集中して手先を使う遊びを取り入れています。牛乳パックで作成したテーブルや椅子でままごと遊びが充実するようにし、ミルク缶を使用した型抜きやパズルなどで手先を使い、楽しく遊べるよう工夫しています。

2歳児は年度後半くらいから、鬼ごっこや椅子取りゲームなどで、簡単なルールのある遊びを取り入れ、友達と遊ぶことの楽しさがわかる活動をしています。月2回、0歳児から2歳児と一緒に、外国人講師による英語での挨拶や歌、英語でのゲームや手遊びなどで楽しむ機会を持っています。

4. 保護者とのコミュニケーションを大切に、連携を密にしています。

懇談会、保育参加などで園の目標や理念を伝えしています。年度初めには、保護者参加の行事予定を知らせ、予定が組めるよう配慮しています。懇談会などに出られなかった保護者には、当日の様子を、便りなどで伝え、次回は出席してもらえよう誘っています。

保護者との「日々のコミュニケーション」が信頼関係につながるので、互いに忙しい時間でも会話を怠らないよう、大切な時間として捉えています。特に年齢の低い子どもたちなので、朝の受け入れ時は、子どもの健康状態をしっかり把握し、他の職員にも伝達を怠らないようにしています。

保育中の写真を定期的に撮り、日常の姿や行事の時の様子を知らせるようにしています。どこに散歩に行っ、こんなことをして過ごした、などその日の様子を迎え時にしっかり伝え、園での様子を知ってもらっています。「保育参加」では、保護者も一緒に保育に参加し給食まで過ごし、日頃子どもたちが、どのように過ごしているかを体験してもらい、より保育園に親しんでもらうようにしています。

特に工夫・改善が必要と思われる点

1. 地域との交流・連携の工夫が望まれます。

色々な場面を通じ、0歳児から2歳児までの乳児保育園を、地域に積極的に情報発信することが必要です。また施設の保有する資源や専門性を、地域の子育て家庭の相談や中高校生の職場体験などを、無理のない範囲で、支援する方向で検討されることが望まれます。

2. 保育園の中長期を見通した人材の確保・育成が望まれます。

保育の質の確保や運営の継続性を守るため、必要な人材の確保・育成は必須といえます。困難な社会環境にあることから、法人・保育園が一体となって展開することが大切と考えられます。中長期的な視点で着実に展開し、後継の育成なども含め安定的な保育活動につなげることが望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

- 理念に「一人一人の子どもを尊重し、保護者に信頼され、地域に愛される保育園を目指す」を掲げています。保育方針は「心豊かに、人に優しく、健康な子どもを育成する」とし、保育目標に「徳育」「食育」「健康」を取り上げ、年度末、年度初めの職員会議で、全職員で確認し合っています。
- 保育士は子どもの名前を正しく呼びするようにしています。子どもに対し、正しく名前を呼ぶことや、呼び捨てをしないことを新入職員研修で伝え、遵守しています。0歳児～2歳児は言葉を習得するのに重要な基礎となる時期であることを踏まえ、保育士自身が正しい言葉遣いを心がけることを伝え実践しています。子ども

	<p>にも人格があることを忘れず、注意することがあっても、できる限り、言葉遣いに気を付けています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 名簿は入園、生年月日順に作成しています。子どもに教材などの色を選んでもらう際には、性差なく好みに応じて選択できるように、選択肢をいくつか用意しています。男の子だから、女の子だから、という区別をしないように日頃から気をつけ、クラス内で確認するようにしています。
<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"> • 朝、夕の時間帯は合同保育で異年齢交流の場となっています。大きい子に刺激を受けたり、小さい子をかわいがる姿が見られています。9：30からは各年齢のクラスに分かれ、それぞれのクラスでの活動を行っています。保育室は、食事や午睡をする場所と遊びのスペースを分け、体操などは各クラスの広いスペースを使用して、のびのびと行えるよう工夫しています。 • 2歳児は年度後半くらいから、簡単なルールのある遊びを取り入れたり、友達と遊ぶことの楽しさがわかるような活動をしています。鬼ごっこやかごめかごめ、椅子取りゲームなどの遊びを通して、社会性を身に付けています。 • 1～2歳児は自我の芽生えやイヤイヤ期が現れ始める時期であることを考慮し、成長の過程として保護者とともに暖かく受けとめるよう心がけています。年齢、月齢が低いながらもその子なりの意思を理解するよう向き合っています。 • リズム（リトミックのような、音楽に合わせて身体を動かすメソッド）を取り入れ、楽しく表現することを実践しています。毎月2回英国人による英語の歌やゲームを楽しんでいます。 • 夏はプールや水遊び、秋は自然を求めて散歩するなど、季節に応じた活動を無理なく行うようにしています。紫外線の強い時期は特に配慮し、健康状態に気を付けています。 • 2歳児はその日の献立の食材のマグネットをボードに貼ったりして、何が入っているのか興味を持てるように工夫しています。体格だったり、食の細かい子どもだったり、さまざまな子どもがいるのでその子に合った進め方を実践しています。授乳に関しては生後6ヶ月以上ということで、ある程度決まった時間に合わせ、規則正しい食生活の基礎となるように考えて行っています。 • 小さい子供が持ちやすいスプーンやフォーク、料理がすくいやすい皿や小鉢などを選んで提供しています。安全で信頼できる食材搬入元の会社から食材を納入しています。 • 離乳食は子どもの発達や摂取状況を見て、保護者と相談し次の段階に進むようにしています。「給食だより」を毎月発行し子どもに人気のメニューなどを紹介しています。 • 長時間の保育になる子どもには、飽きないように玩具を変えたり、疲れが見られるときはゆったりと過ごせるように配慮しています。迎えの時に必ず子どもの様子を保護者に伝えるようにしています。 • 年齢の低い子どもたちなので、朝の受け入れ時は子どもの健康状態などを聞き、迎え時にはその日の様子などを必ず伝えるようにしています。保護者とのコミュニケーションが信頼関係に繋がるので、互いに忙しい時間でも怠らないように大切な時間として捉えています。個別面談は保育者側で必要と感じた時に、また保護者から要望があったときは必ず応じるよう努めています。年に一度「保育参加」として、保護者も一緒に保育に参加し給食まで過ごす行事を実施し、日頃子どもたちがどのように過ごしているかを体験してもらい、より保育園に親んでもらうようにしています。
<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"> • 全体的な計画を基本として、月間指導計画を作成し日々の保育に反映しています。計画は、園長、主任が主となって作成し、他の職員の意見も反映させるようにしています。月間指導計画を作成する際は、基本方針を念頭に作成することになっています。保護者には、新年度開始前に次年度の保育についての説明会を行い、改定した内容について説明し、質問に応じるようにしています。 • 0歳児～2歳児の保育を行う保育園として、核家族家庭が多いことを考慮し、定員に空きがある時は保護者の通院など緊急要件に対応した一時保育を行い、要望があれば相談に応じるようにしています。 • 慣らし保育は子どもの様子や体調を考慮したうえで保護者の就労開始日に合わせるなど配慮しています。担当制は採用していないが、各クラス（年齢別）の担当がそれぞれの役割を持って保育にあたっています。新入園児に集中しすぎないように担任の役割を明確にし、在園児にもしっかり目を向けるようにしています。 • 入園時に児童票、健康台帳を提出してもらい、家庭の状況や健康状態を把握しています。病歴は健康台帳や保護者との面談で把握するようにし、どのような状況

	<p>になったら保護者に連絡するかを決めています。必要に応じて個人面談を行っています。子どもの家庭状況の書類や発達の記録は、施錠できるロッカーで厳重に管理しています。職員は必要に応じて園長に許可を得てロッカーを解錠し、子どもの記録を参照しながらクラス内の話し合いを行い、共有できるようにしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 朝の受け入れ時に健康観察を行い、子どもの様子をしっかり把握し他の職員にも伝達を怠らないようにしています。体温が高めの場合は、体調の変化に注意して、検温を行っています。 • 配慮を要する子どもが在籍している時は、担任と園長、保護者で、どのように接するか話し合いを持っています。横浜市西部地域療育センターの研修を受講したり、臨床心理士に来園いただき様子を見てもらい、接し方などについて指導を受けています。 • アレルギー疾患のある子どものテーブルは他の子どもと別のテーブルにしており、食事開始から最後まで同じ保育士が付き添うようにしています。アレルギー食については、各クラスのホワイトボードに除去食の内容と名前を記載し、調理員と保育士で確認し合っています。調理員と各クラスの保育士との連絡を密にし、調理室から運ぶ際は口頭で確認し合い、各クラスの職員全員に伝達し、別トレイ、別ワゴンで運ぶようにしています。 • 入園説明会で、法人の苦情解決委員会についての説明を行っています。懇談会の席上でも苦情解決委員会について話をして、職員に直接言いにくいことは第三者委員の方に直接電話をしてもよいことのご案内をしています。転んで擦り傷ができてしまった時も、迎える時に伝え忘れのないよう気をつけています。苦情につながるような怪我等ないよう十分気をつけています。 • 苦情解決担当者は主任保育士、苦情解決責任者は園長です。責任者との話し合いで解決できなかった場合、公正会苦情解決事務局に持っていき、調整委員が対応します。必要に応じて法人理事長も話し合いに応じます。事務局では法人理事、第三者委員が対応し解決に向けて尽力します。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 横浜市の公私合同園長会、私立園長会の会議等に出席し、横浜市のイベントや様々な取り組み（虐待防止や、臨床心理士の派遣など）を園に持ち帰り、全職員に情報共有するようにしています。 旭区地域子育て拠点「ひなたぼっこ」に年に1～2回保育士を派遣し、親子と遊んだり、育児相談に応じたりする機会を持っています。相談内容としては子どもの食事についてや、就寝時間が遅いことなどがあります。どのような対応をしたのか、フィードバックしてさらに良い対応ができるよう努めています。 • 近隣の公園での交流に努め、積極的に地域の親子に挨拶をしたり、声をかけるなどしてアピールしています。散歩で挨拶をしたり公園で一緒に遊ぶことで少しでもつながりを持てるように取り組んでいます。 秋に行う親子交流会（運動会）について、玄関前や近くの郵便局の掲示板に案内を貼付させてもらい、地域の親子のみなさんの参加を呼びかけています。 • 横浜市旭公会堂で毎年行われる「旭区保育園ひろば」では、園の遊具（マットなど）の貸し出しにも応じています。 年に1～2回、最も多く利用する公園の清掃を職員が交代で行うようにして、地域に少しでも貢献できるようにしています。 • 横浜市の保育園案内のサイト「働くママ応援し隊」に登録しています。ホームページにも園の情報を掲載し、アピールポイントやお知らせ等わかりやすさ、見やすさを考慮して制作しています。旭区こども家庭支援課にパンフレットを置いて、来庁者が自由に手に取れるようにしています。 • 保育園の見学は予約をしてもらい、一人一人に十分な説明ができるように設定しています。次年度の旭区の入園申込申請に合わせ、土曜日の見学会を開催し、両親とも見学しやすい日程を複数回設定しています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 法人の就業規則に則り法令を遵守し運営を行っています。職員には入職時に研修として就業規則について話をしています。ニュース等で保育士や保育園での不適切行為が報じられると全職員に周知し、似たような行為がないか、誤解を招くよ

うな行為がないか、すぐに確認を行い、注意を促しています。

- 横浜市や法人の方針、基準などに基づいて適正に実施するよう努めています。経理関係については、法人の担当者が定期的にチェックを行っています。外部監査で、指摘や助言を受けた時は全職員に周知し、速やかに修正、改善を行い、次回指摘を受けることのないよう十分に気をつけています。
- 年度末に個人、クラス、保育園全体の自己評価についての年度末会議を行っています。事前に個人とクラスの自己評価を作成し、会議の場で発表し、意見交換を行い、言いにくいことでもあえて出し合い、次年度の保育に繋がるよう話合っています。課題が出た場合、どう解決していくかを納得のいくまで意見交換し、それらをまとめたものを園の自己評価として、保護者や見学者が自由に見られるようにしています。
- 重要事項説明書については主任、主任補佐と話し合いを持ち、毎年見直しを行い、状況に合った内容にしていくことを意識しています。保護者には新年度開始前に入園、進級説明会を行い、重要な変更事項についても納得していただけるよう丁寧な説明を心がけています。その後も懇談会などの機会に意見を求め、話し合うようにしています。調理員など異なる部門の職員の意見も聞き、必要な事柄を説明し、そこで課題が見つければ確認、検討しています。重要な決定が求められるときは、法人の他の事業所の施設長、幹部職員の意見を聞いて慎重に進めるようにしています。
- 園長会などで得た情報で、有益なものは園内で共有できるようにしています。新聞、インターネットの情報をチェックし、保育に関する情報を見て、自園に今何が必要なのか考え、良いと思ったことは実行しています。改善が必要な事項があれば、職員や法人の意見を聞き、より良くするために改善を進めています。
- 前年の運営状況を振り返って、それを基に事業計画を立てています。前年との違いを感じられるように意識し、保育理念はそのままに、新しさも感じさせる計画を作っています。幹部職員の高齢化などを考慮し、早い段階で後継者を育成する準備を行ったり、法人理事、評議員の意見を聞き、地域で求められている保育園作りをしています。

6. 職員の資質向上の促進

- 毎年、職員一人一人の自己の年齢や経験を生かせるクラス編成を組むようにし、ベテランと若手が互いの良いところを認め合い、刺激し合いながら成長できるよう促しています。OJT研修を行い、日々の保育の中で、客観的に自己を見つめ直し先輩の意見を受け入れ、さらにステップアップできる仕組みを構築しています。各クラスでテーマを設定する園内研修を実施し、知識の共有を図り、ともに学習することの意義を大切にしています。
- 園内研修は各クラスでテーマを設定して発表し、全職員の意見交換の場としています。外部研修を受講した職員は内容をまとめ自己の考察を添え、会議の場で発表することにしています。他の職員にも刺激を与え、新たな学習意欲や保育に対する認識を見直したりするきっかけになっています。
- 保育の振り返りは、毎日の記録として行っています。園長、主任は必要に応じて助言したり、保育の中に入っている的確なアドバイスができるようにしています。毎日の振り返りを基に、年度末の自己評価が正しく行えるように指導しています。
- 主任、主任補佐がそれぞれの役割を把握し、冷静な判断のもと指示を行っています。年に一度、職員にアンケートを取ったうえで個別面談し、園に対する率直な意見を聞いたり、今後の目標や勤務継続の意思等を聞く機会を設けています。
- 横浜市の処遇改善加算Ⅱにより、経験年数や能力、職場への貢献度を考慮した職名と手当を支給する仕組みがあり、それによりモチベーションが上がり、更なるスキルアップの向上を目指しています。