

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	うみのくに保育園とつか（3回目受審）
経営主体(法人等)	株式会社 空のはね
対象サービス	保育所
事業所住所等	横浜市戸塚区川上町464-15翠峯寺番館2階
設立年月日	平成23年4月1日
評価実施期間	平成30年11月～令和元年5月
公表年月	令和元年5月
評価機関名	株式会社R-CORPORATION
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><b>【うみのくに保育園とつかの立地・概要】</b></p> <p>●うみのくに保育園とつかの運営は、株式会社空のはねです。園が所在する戸塚区は、横浜と大船の丁度中間辺りに位置しており、面積は横浜市 18 区中で最大であり、人口は同第 4 位です。地形的に戸谷や沢が多く、中央部を柏尾川が縦断し、丘陵地は造成が進み東京や横浜のベッドタウンになっています。川上町の地名も柏尾川の上流にあたることから名付けられています。園舎は JR 横須賀線東戸塚駅から横浜新道側道を南に徒歩 15 分、神奈川中央バスで「川上小学校前」バス停下車徒歩 1 分のところに位置し、環状 2 号線から分岐して東西に走る名瀬街道沿いにあります。名瀬街道は、片側 2 車線で交通量が多く、園舎の西数十メートルのところで横浜新道と交差しており、周辺はマンションと戸建て、商業施設が混在する住宅地となっています。小規模の公園も点在し、天候の良い日は園舎前の前田町第三公園に毎日、子どもたちは遊びに出かけています。</p> <p>●うみのくに保育園とつかは、平成 23 年 4 月に開設され、8 年目を迎える保育園です。園舎は 1 階に商業施設が入る 6 階建てマンションの 2 階を園舎とし、定員 66 名の中規模保育園です。在籍児童数（0 歳～5 歳児）は 63 名であり、休日保育、産休明け保育、延長夜間保育、一時保育、障害児保育を実施しています。うみのくに保育園とつかでは、いつでも安心して預けられる「場」作りを目指し、保育のテーマとして「つながる保育」、「寄り添う保育」を日々実践し、縦割り保育により人間関係の築き方や集団社会でのルール、役割分担をゆっくりと身に付け、大人になるまでに身に付けたい基本的な能力（協調性、問題解決能力等）の基礎作りに力を注いでいます。また、カリキュラムに音楽、体操、英語、ダンス等を取り入れ、感性、心身の健康を育み、子どもの成長、将来の素地作りに取り組んでいます。</p> <p><b>【うみのくに保育園とつかの方針】</b></p> <p>●保育理念として、『(安らぎ) 子どもたちが安心してくつろげる母なる海のように包み込む養育』、『(驚きと発見の体験) 無限の可能性を秘めた子どもたちひとりひとりの成長・発達を支える教育』、『(パートナー) 保護者の方にとって保育園の保育者は、子どもの健全な発育を保護者と一緒に見守るパートナーであること』、『(チームメート) お子様にとって保育園の職員は、大好きなお母さま・お父さまと一緒に支えるチームメートであること』と謳っています。保育方針では、「安全」、「誠実」、「心温かい愛情のある保育」の 3 項目を掲げ、さらに、0 歳～6 歳の人生で最も大切な時期を大切にしたい思いを運営方針とし、『家庭的で温もりのある「寄り添う保育」、地域や発育に応じ「つながる保育」を提供します。』、『安心して預けられる場所が“ここにある”という安心、“いつでも利用できる”という安心を提供いたします。』等、7 項目を方針とし、家庭の延長線とした環境作りと、子ども一人ひとりが感じる気持ちに寄り添い、日々、成長につながるよう保育に当たっています。</p>	

## 《特に優れている点》

### 1. 【養護と保育の一体的な展開、「生きていく力」の育み】

●株式会社空のはねでは、保育における「養護」を子どもの生命の保持と情緒の安定のベースとし、養護されることで子どもは安心を覚え、気持ちを表し、自己肯定感が育まれるよう保育を心がけ、その上で知識（認知能力、非認知能力）を育む「教育」とし、養護と教育の一体的展開を図っています。また、幼児期以降に必要な、人間として「生きていく力」、目標の達成まで「諦めずがんばる力」を培えるよう、子どもの将来を見据えて保育にあたっています。うみのくに保育園とつかでは、1歳児から5歳児までの異年齢保育を実施しています。異年齢保育により、年上の子どもは年下の子どもに優しく接することで自信や思いやりを育み、自然にお世話をしたり、遊びを教えることで遊びに広がりや創意工夫につながり、主体的に活動に取り組む意欲が育まれています。年下の子どもは年上の子どもに憧れや目標が芽生え、見て学び、やってみて学べる環境により自立、成長も早く見られます。「生きていく力」は、この異年齢活動の子どもの自主的な営みを土台として形成されていきます。

### 2. 【子どもの成長の「芽」を育てる保育】

●うみのくに保育園とつかでは、外部から講師を招いて専門職による各種教育を導入しています。週1回、音楽教室、体操教室、英語教室を実施し、他にも「和の教室」、ダンスレッスン等を取り入れ、将来の子どもの素地となるよう広く自由な「芽」を育てています。体操教室は子ども一人ひとりの発達過程、運動能力を考慮し、年齢別に横割り保育で行っています。他の教室は、異年齢の縦割り保育で楽しく実施しています。また、運動の内容により小ホールや公園を活用し、公園では年齢に応じてボールを使った運動や鉄棒の練習等を行い、体力増進にもつなげています。音楽教室では、縦割りの6グループを3グループ1組で行い、プログラムを工夫して季節の歌やエクササイズ、パープサートを取り入れて五感を育み、音に合わせて体を動かし楽しく表現力を養っています。

### 3. 【子育て支援の神髄】

●うみのくに保育園とつかでは、保護者のワークスタイルを想定して土日祝日も保育を提供しています。保護者の急な残業にも延長保育では当日の依頼を受け付ける等、フレキシブルな運営体制で働く保護者をサポートしています。休日保育は、年末年始以外は開園し、日曜保育では日曜・祭日共に7時30分～18時30分まで子どもを預かり、利用者は15～17名と多く、土曜日保育も7時00分～21時30分とし、利用者は18～30名であり、休日土曜保育共に利用者はほとんどが他園に通っている子どもたちで、地域に寄与しています。この取り組みは、休日・土曜日に出勤する家庭の子育て支援に大変重要な役割を果たしています。また、平日は7時00分～21時30分まで開園し、延長早朝保育と延長夜間保育を実施し、保護者にとって喜びと感謝も多く、保護者の立場に立った支援に尽力しています。さらに、一時保育を実施し、地域の待機児童を受け入れています。他に、保育園行事への「保育園に遊びに来ませんか」や、園庭開放等を通して在園児と一緒に遊ぶ機会を提供し、地域の子育てに貢献しています。運営方針を具現化した運営体制、保育士の方々の取り組み・地域への貢献は真の子育て支援と言えます。

## 《さらなる期待がされる点》

### 1. 【「生きていく力」を育む保育のさらなる推進】

●うみのくに保育園とつかの園長は、「世の中には、いろいろな人がいて、成長のスピードも考え方も人種もそれぞれ、『どうすれば考え方の違う人達が協力して物事を進められるか』を自分の頭で主体的に考えて発言できる力を育てなければいけない」と考えています。そして、現代の家庭生活、社会生活を見据え「異年齢保育」に力を入れています。園の理念の1つに『（驚きと発見の体験）無限の可能性を秘めた子どもたち一人ひとりの成長・発達を支える教育』を掲げ、1歳～5歳児の少人数制ユニットでの異年齢保育の実施、0歳児～5歳児まで全児童に個別指導計画を策定し、保育にあたっています。また、子ども一人ひとりの成長の違いに応じてきめ細やかなプログラムを立案し、子どもたちのやる気、意欲、粘り強さ、探求していく力が身につくよう実践しています。「生きていく力」の育成、保育は、年長児と小学生との交流行事において卒園児の対応からも成果が表れていると聞きます。継続して育成・保育の実践に期待がされます。さらに、法人が目指す理念に沿って実績を積み上げ、園の取り組みの情報発信、広報に力を入れ、これらの保育内容に相応しい評価以上のものが得られていくことを期待いたします。また、他の保育園へモデルとなるよう期待がされます。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

●うみのくに保育園とつかの保育理念は、『(安らぎ) 子どもたちが安心してくつろげる母なる海のように包み込む養育』、『(驚きと発見の体験) 無限の可能性を秘めた子どもたちひとりひとりの成長・発達を支える教育』、『(パートナー) 保護者の方にとって保育園の保護者は、子どもの健全な発育を保護者と一緒に見守るパートナーであること』、『(チームメート) お子様にとって保育園の職員は、大好きなお母さま・お父さまと一緒に支えるチームメートであること』と謳い、保育方針に「安全」、「誠実」、「心温かい愛情のある保育」の3項目を掲げています。大切にしている理念、方針は、利用者本人を尊重した内容であり、職員一人ひとりが理念、基本方針、園目標を心得、保育に当たっています。年度初めに研修で保育理念の読み合わせを行うと共に、改めて修正箇所の検証を図り、全職員で話し合う時間を設けて共通理解の基、日々の保育活動に生かしています。

●個人情報の取り扱いや守秘義務については、マニュアルに基づいて管理しています。全職員（ボランティア、実習生含む）に定義・目的について周知して共通認識を図り、入職時に「個人情報同意書」、「守秘義務及び情報管理に関する誓約書」を交わしています。園長は年1回、個人情報の取り扱い・守秘義務について職員に話をして再確認を促しています。保護者には、入園時に個人情報の取り扱い（肖像権等）について説明し、「保育園利用に関する個人情報取得同意書」に署名捺印の上、提出してもらっています。個人情報が記載されている文書は、事務室の鍵のかかる書庫に保管しています。

●性差に関する配慮では、遊びや行事の役割、ごっこ遊びの配役、持ち物の区別、順番、グループ分けや整列も性別で分けすることはしていません。子どもや保護者に対して、固定的に捉えた話し方や表現をしないように心得、子どもへの無意識な言葉かけについて職員間で注意をしています。文部科学省資料「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」を回覧して意識を高め、今回、自己評価ではジェンダーフリーの視点から見直し、職員間で研鑽を図っています。

### 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

●指導計画は、各グループのリーダーが中心となって作成し、他の保育士の意見も参考にして計画に生かし、最終的に園長の確認を得て実施しています。また、年間指導計画や月間指導計画は全体的な計画を基に各年齢の子どもの成長、発達を考慮して作成しています。個別指導計画では自己評価欄を設け、担当職員は園長からアドバイスを得ながら振り返りを行い、次の計画につなげています。また、日常的に保護者の意向を汲み取るよう努め、出来る得る範囲で計画に反映させ、変更が生じた場合は同意を得るようにしています。全体的な計画は、年度末に評価・反省を実施しています。

●施設環境については、「掃除点検マニュアル」、チェックリストを活用して早番、遅番の職員が毎日園内外の清掃を行い、清潔に保っています。保育室は窓が広く設けられ採光は十分であり、天候、時間等に応じて適宜照明を使用して明るさを確保しています。園内は24時間換気システムを採用し、早番職員の出勤時に室内の自然換気を行い、午睡後、室内での運動後、おむつ交換後にも実施し、適宜通気、換気に配慮しています。温湿度管理については、季節ごとに基準を定め、快適な環境を整えています。園舎内は防音シートが施されていますが音楽の音量や活動中の職員の声のトーンに配慮し、園長は気になる時には直ぐに状況を確認する等、近隣に配慮しています。

●給食は自園で調理し、献立は季節感や旬の食材を取り入れ、味付け、盛り付け、安全に配慮し、「ヘルシーデー」、「洋食」、「世界の料理デー」、「手づかみデー」等、曜日に応じてバラエティ豊かなメニューを提供し、子どもたちが様々な食材や味の違いを感じられるよう工夫しています。夏には「青空給食」として園庭で

	<p>食事を取る等、雰囲気を変えて楽しく食事ができるようにしています。行事（お誕生会）では特別感を味わえるよう工夫して提供しています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>●配慮を要する子どもについては、月案会議で、配慮事項やかかわり方について話し合い、記録に残し、職員間で共通理解を図っています。また、グループごとに週案の配慮欄に記録をしています。必要時には家庭と面談を行い、かかわり方や要望等を聞き、保育に反映させています。職員は外部研修に参加し、受講後は報告書を作成し、職員会議や月案会議で園内研修を行い、職員間で知識を共有しています。研修報告書、各種会議の記録、指導計画、日誌等は、いつでも閲覧できるよう事務室に保管し、職員間で共有化を図り、保育に生かしています。</p> <p>●虐待については、虐待対応マニュアルを備え、虐待の定義、対応方法、チェックリスト等を職員に周知しています。虐待月間は園内にポスターを掲示し、職員会議で周知しています。また、法人本部から虐待に関する行政情報が配信され、研修で必ず取り上げ、職員間で研鑽を図っています。虐待の予防や早期発見のために日頃から保護者との会話、健康観察や保育を通して子ども・保護者に対して変化の「気づき」を大事にし、随時、職員間で情報共有を行い、子ども、保護者とコミュニケーションを図り、早期発見に努めています。また、相談をしやすいよう声かけを行ったり、個別の相談に応じるよう保護者の支援にあたり、虐待の予防に努めています。</p> <p>●食物アレルギー疾患のある子どもの除去食を提供する場合は、横浜市の「保育所における食物アレルギー対応マニュアル」に沿い、「アレルギー疾患生活管理指導表」を提出してもらい、栄養士や担任と面談して対応しています。給食では、専用トレイ・食器を用い、名前、除去食品名を表示して個別配膳と複数職員で声だし確認を行い、ご配膳、誤食がないよう徹底しています。アレルギー児用献立を作成し、アレルギー児一覧を掲示して毎月、職員会議で確認しています。</p> <p>●「健康管理マニュアル」に感染症に関する項目があり、登園停止基準や保育中に感染症発生時の対応、予防接種スケジュール、乳幼児が感染しやすい病気等の情報をまとめています。保護者には、入園のしおりや重要事項説明書に感染症の項目を示し、保護者に周知しています。感染症が発生した場合は、園内での感染症蔓延に注意し、玄関に注意喚起を掲示し、職員に対して必要な情報を周知しています。保育中に発症した場合は、速やかに保護者に連絡を行い、迎えが来るまで事務室で職員が付き添い安静にしています。保護者へは対応方法や症状等を掲示して周知しています。また、園だより「ぶかぶか」でも感染症の予防、うがい、手洗いについて掲載し、保護者に注意喚起を促しています。感染症の情報は、戸塚区医師会メディカルセンター、戸塚区の園長会議で情報を入手し、看護師会報告から最新の情報、流行している病気に関して報告を受け、職員間で共有しています。</p> <p>●外部からの侵入に対しては、不審者対応マニュアルに沿って訓練を実施しています。玄関はオートロックであり、来訪者はモニターカメラで確認を行い、保護者には「園側に伝えた内容」を登降園ボードに記入してもらい本人確認を行っています。子どもたちには、知らない人やお菓子をあげるといってもついて行かないこと等を、絵本を通して伝え、自分の身を守る方法について指導しています。不審者情報は、戸塚区からの配信メール、保護者のネットワーク、地域からの情報、区の園長会議等で入手し、必要に応じて保護者、地域に情報を提供しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>●地域の子育て支援では、一時保育や休日保育、園庭開放や、音楽、ダンス、日本作法の学習、交流遠足等に参加できる機会を設け、在園児と地域の子育て親子が一緒に楽しむ機会を提供し、地域に向けた子育て支援に尽力しています。子育て支援事業の参加親子や、園見学者、電話での相談者について随時対応し、必要な助言を行っています。</p> <p>●戸塚区の子育て情報サイト、広報よこはま戸塚区版等に掲載して情報提供してい</p>

	<p>ます。相談事業については戸塚区の広報誌や、戸塚区のホームページに子育て相談の案内、園の紹介を掲載し、育児相談に応じる旨を発信しています。また、子育て支援事業の利用者や園見学者にも園の情報を提供し、掲示板での告知や散歩時に育児支援のチラシ「保育園に遊びに来ませんか？」を地域の親子に配布し、戸塚区子育て支援拠点「とっとの芽」に配布協力を願い、情報を提供しています。</p> <p>●地域への園の理解促進のための取り組みとして、マンションの2階にある園舎の前にウッドデッキの園庭があり、地域の親子に施設を開放し、遊具遊びや園児との交流を図る機会を設け、イベントでの音楽、ダンス、日本作法の学習、遠足等に参加を募り、地域子育て支援事業を通して園の理解につなげています。ハロウィンでは、子どもたちが地域を仮装行列し、地域の方との交流を深めています。今年度、近隣の小学校に運動会の場所として体育館を借用できる手筈となり、卒園児や兄弟を招いて参加できるプログラムを設けて実施しました。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●保育所、職員として守るべき法・規範・倫理等の周知は、就業規則に「服務規律」を定め、職員に周知しています。職員は入職時、守秘義務など服務規律を守ることの誓約書を提出し、個人情報の保護の徹底を図っています。園では、コンプライアンスに関する研修を実施して職員の意識を高め、事例を基に、言葉かけや叱り方等の留意点を確認し合い、日々の保育に生かしています。法人の園長会では、他の施設の不正、不適切な事案を題材に検討を行い、職員会議で情報共有を図り、不適切な対応がないよう喚起しています。</p> <p>●園の運営面における情報は、法人で情報収集により把握し、園では、横浜市主催の事業者向け説明会や外部セミナーに参加し、国の保育政策の動向や、横浜市の保育施策の方向性等の情報を収集し、地域の保育ニーズを踏まえて、法人の園長会での検討と共に園の運営の方向性を図っています。戸塚区の園長会では、待機児童問題や子育て支援事業の課題を把握し、保育サービスの提供体制の整備・検討に努めています。急を要する事案や、一定期間内に方針等を示す必要のある事案については、法人の園長会や職員会議で検討を行い、意思決定をしています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●正規職員、非常勤職員の研修体制について、法人本部で人材育成計画を作成し、計画的に人材育成に取り組んでいます。園では研修担当者を設定し、研修ニーズや園全体の課題を踏まえ園内研修の企画を立案しています。園内研修は、ロールプレイングやグループワーク形式で行い、実務的な技術習得の研鑽を図っています。また、法人内研修の他、外部研修の情報も提供しています。研修は、各職員の希望や設定目標、自己評価結果等を踏まえ必要な研修を受講し、知識・技術の向上を図っています。研修参加後は「研修受講報告書」を作成し、園内研修で発表を行い、職員間で共有を図っています。年1回、法人系列全園で「ファミリーフェスタ」（社員総会）を開催し、各園の事業計画を発表し、グレードアップされた職員は表彰を受けモチベーションにつながっています。</p> <p>●非常勤職員にもマニュアルを配付し、会議内容は閲覧によって周知し、業務の標準化に努め、保育の質の向上意識を持って取り組んでいます。非常勤職員の指導担当はサポーターが当たり、職員間でコミュニケーションを図り、園の円滑な業務につなげています。また、職員会議での決定事項や、伝達すべき事項は各職員用のウォールポケットに入れ、必要な情報の共有化を図っています。</p> <p>●総合的な人事管理では、自己評価シートに期待水準を明文化し、職員一人ひとりの人材育成や能力開発につなげていくことを目的として俸給表を確立し、グレードアップにつなげるよう法人本部のマネージャーに協力を仰ぎ取り組んでいます。職員体制では園長を最終責任者とし、各職員に職務上の権限を委譲し、職員一人ひとりの自発性を重んじて運営の円滑化に取り組んでいます。園長は個々の職員との面談を定期的に行い、職員の満足度、要望の把握に努め、働きやすい職場改善に努めています。</p>