

報告日

平成 19 年 7 月 26 日

評価機関名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会 横浜生活あんしんセンター		
評価実施年月	2007年2月～2007年7月	公表年月	2007年7月
対象サービス	保育園	対象事業所	もみじ保育園

〔施設の特徴〕

もみじ保育園は昭和 51 年に無認可保育園としてスタートし、昭和 53 年に社会福祉法人博愛福祉会を設立、昭和 54 年に開園した保育園です。

さらに、その後、待機児童解消策として平成 10 年にもみじ第二保育園を、緊急保育計画の一環として平成 13 年にたまプラーザもみじ保育園を開園、そして、平成 16 年に横浜市立藤が丘小学校内にもみじ保育園分園として、藤が丘もみじ保育センターを開園しました。

もみじ保育園は東急田園都市線青葉台駅から徒歩 15 分ほどの閑静な住宅街にあります。近隣には桂台公園をはじめ、桜台公園など多くの公園があり、緑豊かな環境です。

社会福祉法人博愛福祉会の基本理念である「いのちのリレーをサポートする」は、一生涯を、たくましく、健康に、明るく生き抜く為の「基本的な生活習慣と知恵を身につけさせる」ことを基本としています。さらに、基本方針として、「あいさつできる子 元気な子（規律） なんでも食べる子 じょうぶな子（食育） みんな仲良し やさしい子（人間関係）」「生きていく為に必要な知恵（基本的な生活習慣）」を教えることとしています。

生活のリズムをすること（寝る、食べる、排泄）を大切にしながら、たくさんの人との関わりを持ち、より多くの経験をすることにより豊かな人間形成をし、子ども達のコミュニケーション能力を高めるための外部講師による特別活動（体操、音楽、スイミング、英語）などを取り入れています。

〔特に優れていると思われる点〕

理念の実現に向けたきめ細やかな保育の実践

法人の基本理念を職員に浸透させる取り組みとして園では採用内定者研修会で法人の理念、基本方針について時間をかけて講義し、採用後も定期的な職員会議や研修の場で説明しています。日々の保育においても、指導計画立案時や行事では理念や基本方針に基づく計画となるよう園長や主任が指導し、チーフ会議等でも再確認しています。

「あいさつできる子 げんきな子（規律）」に向けて、「年齢別基本的しつけ到達目標」を定め、指導計画を作成しては個々の発達状況に合わせて評価し、職員会議等で共有化しています。自ら守る力（生きる力）を身に付けるための「早寝、早起き、朝ご飯」を提唱し、保育士は歌等をうまく取り入れ一日の生活の流れを作り、大いに褒めることで、よい習慣が身につくよう促しています。子どもたちは、朝の挨拶や給食時に手を合わせ感謝することなどを、人間関係構築のための礼節として身に付けてい

ます。また、月曜日には子どもたちが進んで登園できる様に「自由保育」を設定し、自発性を育むと共に遊びこめる時間を確保し、設定保育や特別活動を効果的に取り入れています。

「なんでも食べる子 じょうぶな子(食育)」では、工夫の凝らされたオリジナル食器を作り、季節を感じる旬の国産食材、手作りおやつや厳選された 100%ジュースの提供、水分補給としていつでも飲めるお茶の用意など、安全で安心な給食を提供するため様々な工夫をしています。

子どもには食事のマナーや食べ物をよく噛むこと、親への感謝の言葉など保育士自らが手本となって習慣づける指導をしながら「食育」を保育の一環としています。

また、アレルギー疾患のある子どもへの代替食も研究工夫し、それらを保護者へも提案・指導するなど、個々の子どもに合わせたきめ細やかな対応をしています。

「みんな仲よし やさしい子(人間関係)」では、豊かな人間形成と子どもたちのコミュニケーション能力の向上のために、外部の専門講師を呼び特別活動(「音楽=リトミック」「英語で遊ぶ」「体力づくり体操」「スイミング教室」)などを導入し、講師と保育士が協力して、園の理念・保育目標を踏まえた年間計画をたて、それぞれの到達目標を定めています。

乳児でも、友達と関わろうとする事やしてはいけない事を分かりやすい言葉や動作で示し、幼児にはお互いの言葉使いやケンカ時の子ども同士の仲直り、遊びの中での社会のルールを教え、自分で考えさせるような声かけをしています。その際には必ず子どもをひざに乗せ、抱きあげるなどして距離を縮め、スキンシップを図りながら語りかけるように配慮しています。

将来を見据えた人材育成への取り組み

職員の採用は法人で一括して行っており、入職時には、職員・非常勤の区別なく「新入社員研修」を実施し、子どもの手本となるべく社会人としてのマナーや法人の理念・基本方針について時間をかけて講義しています。新入社員には1年間指導係りが、指導係りにはサポート係りが付き、さらにスーパーバイザーとして園長の下にチーフ、副チーフ、副チーフ補佐と段階的に職務が明確に分担され、それぞれの役割を担っています。

毎年法人内研修として4園合同で宿泊研修を行っており、非常勤職員は都合に合わせて日帰りでも参加できます。法人の理念に沿った保育の確認や保育士の専門性を深める研修などが行われると共に職員同士のコミュニケーションも図っています。

保育士は日々の外部講師による特別活動の中で、指導補助をしながら現場研修としており、さらに専門講師による保育士向け「体操指導法」などの研修が実施された後に、子どもの小さなケガが減少したという報告があります。

平成18年度から青葉区で発足した第一回公立・私立保育園合同保育研修会では、他園に先駆けて保育士2名が「運動会の実践報告」と題して報告発表の場に立ち、保育士の資質向上を目指した取り組みのモデルとしての役割も果たしています。

半期ごとに、全職員が「職務に関する申告書」を提出し、自分の仕事の評価と見直しをしています。

これを基に園長は一人ひとりの経験や能力、適性に合った役割を与え、各種研修計画を進め、来期の人員配置の指標としています。さらに職員一人ひとりの希望や家庭環境にも考慮し、勤務時間の短縮や転職・復職への相談など、長期的な人材育成のための労務的配慮もしています。

子どもにとって大切な環境づくりとしての家族支援

園では保護者が安心して育児ができるための支援として、24時間健康ダイヤルの設置をはじめ看護師の配置、平熱表等の作成、ケガ時の対応マニュアルなどの整備、「なんでも相談」の受付、関係機関への連携体制など、子どもの健康を守る医療の援助体制を整えています。

子どもの命を守る取り組みとして、保育士への「予知・予測」の意識付け、想定される危険箇所を検討し詳細に記した避難経路図や日ごろから遊びの中で指導するスロープ使用などの訓練、応急手当普及員指導の資格を持つ職員による「救急対応強化研修」の実施、毎日の食事に気遣った安心安全な食材とオリジナル食器の使用など家族にとって安心な子どもの環境づくりがなされています。

園では登降園時の子どもの視診や触診だけでなく、保護者の声のトーンにも注意を払っています。また、3歳児以上の家庭への連絡には、シールノート（出席ノート）の外に「連絡票」の統一した書式を活用して、子どもの成長の様子や怪我時の連絡など、保育士の気づいた小さな事柄まで伝えていきます。また「連絡票」の複写を記録として集積しています。

日ごろ多忙な保護者にはできる限り子どもと関わる時間を多く持ってもらいたいと考え、ちょっとしたふれあいの時間を作り出すための手助けをするほか、親子遠足、生活発表会などの行事に積極的に親子参加を促し、お泊り保育などでは子どもとの関わり方を指導しています。また、年に2回行われる保育参観では、カーテンやポスターを活用して覗き穴を作り、園でのありのままの子どもの様子が見られるように工夫しています。

アレルギー疾患のある子どもがいる場合、保護者と知識や情報を共有して食材を除去するだけでなく、例えば米粉と水だけで焼くパンの試作を繰り返し替えては保護者に味わってもらい、代替食のレシピを教えるなどの提案をしています。

(特に工夫や改善などを期待したい点)

さらなる積極的な地域子育て支援の充実を

園では地域子育て支援サービスとして、月2回の園庭開放、年3回の交流保育（園内探検、園庭遊び、親子ふれあいまつりなど）、一時保育を行っています。また、区の事業にもみじ保育園が共催し、美しが丘地域ケアプラザ（保育園から5駅ほど離れた地域）での子育て講座「もみじのおてて」を開催しています。「もみじのおてて」では、リトミックあそび、親子体操、離乳食講座、育児相談などが実施され、好評を得ています。

地域住民への育児相談は、電話による相談を行ったり、園庭開放のときにも相談を受けることはありますが、定期的な育児相談を行ったり、園で、地域近隣に向けた子育てに関する講習会を行うまでには至っていないことが惜しまれます。地域の中で子育てに不安を抱えたり、孤立している保護者も少なからずいるものと思われます。今後、さらに地域近隣への子育て支援も推進するため、現在、園で行われている地域子育て支援サービスについて、「会報」を活用するなどのさらなる広報やニーズの掘り起こしを検討してみたいかがでしょうか。園に定期的に訪問をしている、専門カウンセラーの活用も1つの方法と考えられます。園の長い保育経験を活かし、より園の専門性を地域にも広く還元していくことを期待します。

より保護者との協力関係の構築を

園では「なんでも相談」を受け付けており、園に対する苦情や意見・要望までなんでも相談することができたり、行事ごとのアンケートや保護者懇談会を実施するなど、保護者個々の意向を汲み取るしくみはできています。しかし、保護者会の組織化については、以前、保護者にアンケートをとり、保護者会発足の意向を諮りましたが、保護者から「時間が無い」「負担が少ないほうが良い」などの理由で組織化に対する要望は低く、園側も「できる限り保護者が子どもと関わる時間を持ってほしい」という方針から、現在は保護者会組織は作られていません。

しかし、家族アンケートでは「不満や要望を気軽に言えるか」や「保護者会懇談会などの話し合いの機会」「子どもの様子の説明」について、30%前後の保護者から、さらなる保護者との連携・交流を求める声が聞かれました。全クラス合同の懇談会や親子遠足を実施し、運動会や生活発表会では保護者の協力を得る機会などがありますが、より保護者同士の横のつながりを持てる機会を作ることや、より保護者にも主体的に活動にかかわってもらい園運営等について保護者にも一緒に考えてもらう仕組みを検討してみたいかがでしょうか。より保護者との連携を深め共に歩む協力体制となることを期待します。

評価領域ごとの特記事項

1	人権への配慮	<p>「命のリレーをサポートする」という法人の理念を掲げ、子ども達が、一生涯を、たくましく、健康に、明るく生き抜く為の基本的な生活習慣と知恵を身につけさせることを基本としている。「命を守り、育てる」という理念や基本方針は子ども本人を尊重したものとなっている。</p> <p>他の保育士の子どもへの対応で気になることがあった時は、午睡時等に保育士同士で話し合う雰囲気がある。また、チーフや園長が職員会議で、良い事例を示してさりげなく注意したりロールプレイングやシミュレーションを通して指導している。</p> <p>子どもの年齢に合わせて、やってはいけない事などは子どもが理解しやすいように動作や言葉で示し、叱る時は距離を縮めてスキンシップを図りながら説明し、良い事、頑張った事などは「えらいっ」と、大いに褒めることにしている。</p>
---	--------	--

		<p>プール指導などの着脱時に、恥ずかしがる子には、机の影を使うなど配慮しており、場合によっては、職員室の一角を活用し、友達の視線を意識せずに気分が落ち着くまでいられるようにすることもある。</p> <p>「個人情報保護方針」があり、「ビデオ・写真の撮影の際は保護者に承認を得てから撮る」、「事務処理は必ず職員室内で行う」など明確なガイドラインが示され、全職員に周知している。新人研修を初め、会議などでシミュレーションやロールプレイングを通して研修が行われている。</p> <p>虐待の早期発見のために、子どもの体にアザがないか、いつもと違う点がないかなど朝の受け入れ時の子どもと保護者の視診を重要視している。保護者の声のトーンなどにも細かく注意を払い、小さなサインも見逃さないようにしている。また、疑い等がある場合には児童相談所などの関係機関と連携して対応策がとれる体制になっている。</p> <p>園では、性差については生まれ持つ体の違いを認め、役割に合わせ、それぞれの力を発揮してもらいたいと考えている。一斉保育でも、様々な性格の子どもが友達関係を広げられるようなグループ分けをしており、協力し合える活動をしている。</p>
2	<p>利用者の意思・可能性を尊重した自立生活支援</p>	<p>年齢・発達に応じて玩具が選ばれ、ブロックは、大きなものから小さなもの、動物型・人形型・井型などの多種類を揃えており、手の大きさや器用さなどで使い分けている。また、多種類の手作り玩具等、様々な工夫をしている。</p> <p>設定保育と自由保育、特別活動を組み合わせ、柔軟に指導計画が見直されている。設定遊びの合間に、水分補給や歌などを挟み、自由遊びを効果的に設定し活動のリズムを作っており、「ブロック」や「大工」などのコーナーを設定して、子ども自身が好きな遊びを見つけ、存分に遊びこめるようにしている。</p> <p>特別活動は、保育園の中でも多くの人との出会いを経験させたいという願いから専門講師を外部から招き、「音楽」「体操」「英語」「スイミング」など課題別の活動にしている。</p> <p>園では「基本的生活習慣のしつけ到達目標」を評価基準にしており、一斉保育の中では年齢に合わせて、してはいけない事や友達との関わりなどのルールを教えており、保育士は手を握ったり抱きしめる等必ず子どもとの距離を縮めてスキンシップを図りながら、分かりやすい言葉で、根気よく説明している。</p> <p>給食の盛り付けは、副食を定量盛り付けにし、おかずを食べた上で、ご飯や味噌汁のお代わりを自由にしている。園では、大人が手本になり、こぼさずよくかんで食べるなど基本的な事柄を子どもに伝えている。前歯で「食いちぎる」ことの指導のた</p>

		<p>め大き目のから揚げを提供するなど調理にも工夫している。</p> <p>園では安全・安心な食事を心掛け、旬の国産食材を取り入れ、塩分を控えめにしている。水分補給も重要と考え、いつでも子どもが飲みたいときに飲めるよう保育室にお茶を用意し、また、産地指定の100%ジュースを提供している。</p> <p>園で使用している食器は、安全で安心できることを重視し、子どもの手に合った形状と重さなど食育用の食器としてこだわったオリジナルで、底にクラスの動物の絵が入っている。</p> <p>「卒園児を送る会」では希望者に試食する機会を設けている。</p> <p>また、食事は家庭との連携が大切と考え、保育参観では是非子どもの給食時の様子を見て欲しいと伝え、普段通りの給食の様子が見られるように工夫している。</p> <p>午睡の時間には、音楽のCDを流したり、保育士がそばにつき添うことで、安心して入眠できるようにしている。眠れない子どもは、保育士がひざに乗せて抱っこしたり、布団の上で背中をさすったり、眠れない原因を探り日中の運動量を増やす等の個別の配慮もしている。</p> <p>乳児の入眠時に、保育士は寝ている子ども全員が見える位置に座り、SIDS（乳幼児突然死症候群）防止の為、寝付いたら仰向けにさせるようにしている。</p> <p>「年齢別基本的しつけ到達目標」に沿って便器に慣れる、尿意・便意を知らせる、後始末が自分でできるようになる、一定時間はトイレに行かないなど年齢と個々の発達に合わせて指導している。また、園では褒めることによって子どもに「快」の感情が育ち、それによって子どもの身につくと考え、トイレトレーニングも褒めながら進めている。</p>
3	サービスマネジメントシステムの確立	<p>保育計画は、基本理念に準拠して年齢別に、発達の特徴やねらい、経験内容、保育士の配慮が詳細に記載されている「保育計画マニュアル」が作成されている。また、基本的生活習慣の獲得に向けて、「年齢別基本的しつけ到達目標」が作成され、それを確認しながら年間指導計画、月間指導計画、週案が作成されている。</p> <p>月間指導計画は、主任や園長の指導・助言を受けて、前月の反省・課題などをもとに、次月につなげていくよう作成している。</p> <p>個人情報に記載された書類は、鍵が掛かる人の出入りのない部屋に保管されており、鍵は園長が保管をしている。</p> <p>玄関入り口には「なんでも相談」のポスターが掲示され、責任者・受付担当者が記載されている。「なんでも相談」は園に対する苦情から意見・要望までなんでも相談できるしくみとなっており、玄関ホールに設置された意見用紙に書いて園の郵便ポス</p>

		<p>トに投函できるようにしている。苦情申し立て方法については園だよりで伝えている。</p> <p>保護者の悩みを聴く専門相談員（カウンセラー）が配置されており、定期的に園を訪問し、保護者に声かけをしている。</p> <p>「苦情解決マニュアル」があり、苦情受付責任者や苦情への対応手順などが明記され、第三者委員は弁護士が務めるという仕組みができています。</p> <p>健康管理に関する配慮事項は「保育計画マニュアル」に記載されている。入園・進級時に児童台帳・誓約書・児童票、健康診断書を提出してもらい個々の健康状態を把握している。また、「感染症発生時マニュアル」を各クラスおよび職員室に設置し、いつでもすぐ閲覧できるようにしている。</p> <p>「もみじ保育園グループファミリー健康相談室」が設置されており、同法人4園の園児、卒園児の家族を対象に24時間年中無休で対応している。健康医療相談・夜間休日の医療機関の案内などの相談に応じ、保護者や家族の健康管理に役立てている。</p> <p>「社会福祉法人博愛福祉会 衛生管理マニュアル」があり、調理室の衛生管理について8項目を定めている。マニュアルは職員室にあり、いつでも閲覧できる。</p> <p>「社会福祉法人博愛福祉会 けが・事故対応マニュアル」「園児安全についてのマニュアル」「不審者対応マニュアル」「地震災害対策マニュアル」「誤飲手当てマニュアル」が策定されており、入職時の研修や職員会議で周知されている。</p> <p>毎月、避難消火訓練では、訓練実施時間を18:45にすることもあり、保護者にも訓練に参加してもらう機会を作っている。年1回、総合防災訓練を実施し、消防士が来園し消火器や担架の使用方法などを確認する機会を設けている。</p> <p>避難経路を保育室など見やすい場所に掲示し、廊下にはヘルメットを常備している。「園内の避難経路」図は、見取り図の中に危険箇所が詳細に書き込まれ、「出入口ドアはさみ」「ベッド近く死角」など想定される事故・ケガが記されている。</p> <p>不審者等の進入防止策として、正門のオートロックシステム、各クラスに防犯ブザーの設置、ホイッスル携帯、園長室にさすまたの設置などが講じられている。</p> <p>「不審者対応マニュアル」があり、対応をフローチャートにしている。事故発生時の不審者発見から避難の指示、防御、警察等への通報、保護者への緊急連絡と対応、など詳細な手順と職員の役割などの緊急時の対応体制が確立している。</p> <p>0～1歳児の連絡帳には既往歴、予防接種や一日の活動の様子、園と家庭との申し送りが記載されている。3歳児からはシール</p>
--	--	---

		<p>ノート（出席ノート）に連絡事項を記入できるようになっているが、19年1月からは保護者からの要望に応え、園で検討した結果、統一の書式の「連絡票」を作成して、保護者への伝達に活用している。多岐にわたった内容が伝達され、複写した控えをファイルしている。</p>
4	地域との交流・連携	<p>園長が青葉区内公私立保育園の園長会や青葉区園医部会会合などに出席し、子育て支援に関する検討を行っている。</p> <p>一時保育、緊急保育の受け入れのほか、交流保育（園内探検、園庭遊び、親子ふれあいまつりに参加など）、園庭開放（月に2回）が行われている。</p> <p>学童保育が併設されており、卒園児対象に児童部の受け入れをしている。</p> <p>美しが丘地域ケアプラザで、子育て講座「もみじのおてて」を開催している。リトミックあそびや生活の歌、離乳食講座、親子体操などが実施されている。また、その時に行なっている育児相談のなかで、地域住民の悩みや要望を聞いている。</p> <p>中学校の職業体験の一環として、中学校に出向き、「保育園とは」について講演を行ったり、地区社会福祉協議会の「福祉と文化のつどい」など地域の福祉の行事で園児の作品を展示したりブロックなど玩具を貸し出して、子どもたちが遊ぶコーナーを設置している。</p> <p>地域の福祉の行事に毎年園児の作品を展示している。また、老人福祉施設へ園児の手作り品を送っている。社会見学として、青葉警察署に勤労感謝訪問も行っている。</p> <p>中学校の職場体験や青葉区社会福祉協議会の「夏の体験学習」の受け入れを積極的に行っている。</p> <p>実習生は積極的に受け入れ、看護学生の実習も受け入れており、実習生の要望を聞いて、幼児クラス・乳児クラスで部分実習や責任実習（全日実習）を取り入れたプログラムを策定し、より効果的な実習となるよう工夫している。</p>
5	運営上の透明性の確保と継続性	<p>全国社会福祉協議会の倫理綱領や就業規則などが職員室にあり、いつでも確認できる。入職時の研修のなかでも、職務遂行の心がまえや業務規則についての説明をしている。</p> <p>事業報告書・事業計画書などが職員に配布され、理事長からも、経営上、運営上の情報について、随時説明がされている。</p> <p>保育理念、基本方針は、目にふれやすい場所に掲示され、パンフレットや会報にも明記されており、全職員に配布している。</p> <p>理事長は必ず毎月の定例職員会議に出席し、事業運営に影響のある情報は理事長から得るしくみとなっている。園長は区公私立保育園園長会などから、最新の横浜市や区の動向を収集して</p>

		<p>いる。また、園長は区社会福祉協議会の評議員となっていることから、最新の情報を得ることができる。</p> <p>市から通達があった個人情報の安全管理について、職員全体で確認をするなど、運営面での重要な課題については、職員間で共有し、園全体で取り組んでいる。</p> <p>今後の0歳児保育のニーズや、分園を1園として本園化していくことを検討するなど今後必要とされる保育に向けて、課題設定をされた中長期計画が法人として策定されている。</p>
6	職員の資質向上の促進	<p>職員は、バランスの良い人材構成になっている。毎年採用試験（作文・面談・ピアノや歌、制作などの実技試験）を実施し、適宜人材の補充を行っている。</p> <p>事業計画の中で、新採用内定者のための「新人研修」や「社会人&教育係り研修」、「法人内宿泊研修」などの人材育成のための研修計画が策定され、計画的に人材育成が行われている。「新人研修」では感想文や1年の振り返り等で周知度を測っている。新規採用者には教育係がつき1年間指導すると共に3年間は定期的に研修が行われ、さらに教育係にはさらに少し経験のある先輩のサポート係がついて、体系的に研修が行われている。</p> <p>半期毎にチーフ以下全員が職務に関する申告書を提出し、自分の職務の自己評価と見直しを行っている。園長は各人の申告書を基個々にあった役割を与え、給与体系に反映し、法人内合同職員研修会や目標に沿った外部研修等を進めている。</p> <p>園では市や社会福祉協議会などの研修情報を流すと共に、自分たちで希望する研修についても事情の許す限り、参加を促している。1人年に3~4回ほど出席し、報告書を書いて職員会議でフィードバックする仕組みになっている。</p> <p>グループ園合同で、毎年法人内宿泊研修が行われており、外部講師による体育指導補助法や法人内の有資格者による救命救急講習などが実施されている。4園が同様に「命をリレーする」という法人理念・方針に沿った保育が実践できるよう図っており、常勤・非常勤区別無く希望する職員は全員参加でき、場合によっては日帰りでも参加できるようになっている。</p> <p>平成18年度から青葉区では、保育士の資質向上を目指して公立・私立保育園合同で保育研修会を発足させ、第1回目の保育発表会には、もみじ保育園のベテラン保育士2名が「運動会の実践報告」と題して報告発表をしている。</p> <p>職員はそれぞれ役割や責任を明確にし、利用者への対応などそれぞれ権限が委譲されている。研修や実務を積むことによりレベルアップを図り、毎年のクラス運営・行事の取り組み等の担当も職員個々の適性・経験に合わせ分担されている。</p>

