

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	浦島保育園
経営主体(法人等)	社会福祉法人 浦島保育園
対象サービス	児童（保育所）
事業所住所等	〒221-0041 神奈川県横浜市神奈川区亀住町4-11
設立年月日	大正12年5月1日
評価実施期間	平成27年4月 ～ 平成27年10月
公表年月	平成27年11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（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等）	
<p>《施設の概要》</p> <p>当園は歴史が古く、大正12年に「浦島保育園」として開設しました。当時、この地域はとても貧しく住民が子育てに苦労していました。そんな姿に心を痛めた創設者が、地域への奉仕活動として保育園を設立しました。昭和27年には、社会福祉事業法に基づき社会福祉法人「浦島保育園」として改組し、その後長い間、地域の児童福祉施設として住民の声にこたえてきました。現在は、本園のほかに分園「浦島保育園ジュニア」を設立し、子どもの受け入れ定員を増やし地域に根差す保育園としての役割を果たしています。本園は、0、1歳児と2歳児、そして5歳児を、分園は3、4歳児を受け入れています。園は京浜急行の神奈川新町から徒歩5分という便利な場所に位置しています。周辺は住宅地で、利用者の多くは東京や横浜、川崎に通勤する会社員です。</p> <p>《特に優れている点》</p> <p>○子どもたちが豊かな人間性をもった社会に貢献できる人間に育成するため、ヨコミネ式保育（横峯吉文氏が提唱する教育法を取り入れた保育）を通してさまざまな経験をしています</p> <p>園では、子どもたちが将来、世のため、人のために役立つ人間に育ててほしいと願い、ヨコミネ式保育を取り入れています。この保育法は、乳幼児のころから「読み・書き・計算・体操・音楽」などの活動に計画的に取り組むことで、「学ぶ力」や「体の力」「心の力」を身につけて、生まれ持っている「可能性」を最大限に引き出す保育です。主に3歳以上の活動です。当園では課題保育として毎日取り組んでいます。訪問調査の日にも5歳児が体操を、4歳児が読み・書き・計算の活動に取り組んでいました。園では無理強いすることなく、一人ひとりのペースに合わせて行っていました。この課題保育の時間が終わっても、子どもたちは自主的に反復練習をしていました。今回の第三者評価の保護者アンケートでは、このヨコミネ式保育がとても良いという声が数多く見られています。</p> <p>○異年齢保育を充実させることで園の理念の基ついた保育を実践しています</p> <p>当園は異年齢保育に力を入れて取り組んでいます。活動内容を決めている異年齢保育としては、「パティ活動」と「お手伝い活動」があります。「パティ活動」は、3、4、5歳の各学年から一人ずつメンバーが出てチームを編成します。活動は5歳児が中心となり、年下の3、4歳児に遊びのルールを教えたり、絵本を読んであげたりして、年下の子のためになることを伝授しています。また「お手伝い活動」は、0歳児から5歳児まで全園児を対象にした活動です。5歳児が午睡のあとの1、2歳児の着替えを手伝ったり、布団の片づけを手伝ったり、また散歩に出たときには年下の子と手をつないだりしています。こうし</p>	

た活動を通して年上の子が年下の子にやさしい気持ちを持ったり、年下の子が年上の子にあこがれを持ったりしています。異年齢保育に取り組むことで、園全体が大きな家族となり園の理念に基づいた保育を実践しています。

○食物アレルギーについては、名前と除去食材を示した個別の献立表を作成するなど、細心の注意を払っています

食物アレルギーのある子どもの給食は、除去食を提供しています。除去食の献立表は、委託業者の協力を得て、子どもの名前と除去食材を記載した個別の献立表を毎月作成し、保護者に配付して確認できるようにしています。献立表の除去食材には、色を付けて特に目立つように工夫しています。配膳にあたっては、アレルギーのある子どものそれぞれの除去食材を業者の栄養士と園の保育士が複数で確認しています。給食のおかわりについても、子どもに「おかわりします」と声に出して言ってもらえるようにしています。その子どもが食物アレルギーをもっているか、そうでないか、担当保育士が確認するためです。事故のないように細心の注意を払っています。

《今後の取り組みに期待したい点》

○地域のニーズに応じた子育て支援活動にさらに力を入れて取り組まれてはいかがでしょうか

子育て支援活動は、神奈川区の保育所の子育て支援連絡会に参加し、神奈川区内の保育園と連携して取り組んでいます。例えば合同育児講座「みんなde子育てワイワイパーク」は、神奈川区のさまざまな関係機関と連携して、親子のあそび場を提供しています。今年度は、11月に保育園数園や子育て関係機関と協同で、地区の自治会館でふれあい遊びを予定しています。園の扉に掲示した「あかちゃんの家」は神奈川区の事業で、散歩中の地域の子育て親子にトイレを貸したり、授乳のための場所を提供したりする事業です。しかしながら利用者はあまりいません。育児相談会については、園としては受け入れる態勢はありますし、過去も実施したことがあります。しかし、現在は積極的に告知活動を取り組んではいない状況です。近年は、相談相手もいなく子育てに悩む孤立した母親が増えています。そうした保護者や子どものために子育て支援活動には、さらに力を入れて取り組まれてはいかがでしょうか。

○園の特色ある保育内容を紹介したり、園の子育て支援活動の参加を募ったりするために、さらなる情報発信をされることを期待します

園では、ヨコミネ式の保育を取り入れて、「読み・書き・計算・体操・音楽」などの活動をしています。また、家庭で子育て中の親子のために、神奈川区内の保育所の子育て支援連絡会に参加して、神奈川区内の保育園と連携した活動をすすめています。こうした園の特色や事業内容を地域に向けて積極的に発信することは、地域の園に対する理解を深めるとともに、園の子育て支援活動に参加を募ることにもなります。現在、園独自のホームページを作成中とのことですが、そのホームページを活用したり、また道路側に地域向けの掲示板を新設してお知らせを掲示したり、町内会の掲示板などを利用したりして、これまで以上の情報発信をされることを期待します。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

全職員に毎年配付されている「園発展計画書」は、職員の業務用手引書です。そこには、園の保育理念、保育目標、保育方針が掲載され、職員会議で全職員に説明しています。こうした園の基本精神は子ども一人ひとりの人格の尊重と子どもの最善の利益を保障するものになっています。

日々の保育では、子どもの気持ちや発言をじっくり受けとめ、ゆったりとかかわるように心がけています。例えば、子ども同士のトラブルの際には個々の特性を考慮しつつ双方の話をよく聞いて子どもが納得できるよう対応しています。また、子どものことは呼び捨てにせず、「ちゃん」や「くん」と呼んでいます。訪問時、保育士は落ち着いた優しい声のトーンで子どもに話しかけ、せかしたり強制したりする言葉は使用していませんでした。子どもがおもらしをした場合など、ほかの子ど

もから見えないよう羞恥心に配慮しながら対応していました。子どもが一人になりたいときに、ゆっくりできるよう、ラティス（仕切り板）やロッカーなどで区切ってコーナーやスペースを作っています。オムツ替えやおもらしをした場合は、子どもの自尊心やプライバシーに配慮して、みんなの視線が及ばない棚の影や廊下、事務室などを活用しています。

「園発展計画書」には、職員の守秘義務と個人情報の扱いに気をつけるよう簡単な内容が明記されています。しかし明確なガイドラインは存在しません。職員には入職時に個人情報保護や守秘義務について説明しています。保護者に対しては、園で撮影する子どもの写真の取り扱いについて口頭で同意をお願いしています。個人情報に関する記録類は持ち出し禁止とし、事務室の施錠できる書庫で管理しています。パソコンの中の個人情報はパスワードで管理しています。また、園では性にとられず、それぞれの個性や資質に合った生き方を自分で決定するように援助、指導しています。保護者に対しても父親、母親の役割を固定的にとらえた話し方にならないよう注意しています。

園内は子どもたちが毎日快適に過ごせるように、日々の掃除により清潔に保たれています。また室内の温度管理は、夏は28度以上、冬は20度以下と季節ごとに基準を決めて行っています。

園の保育の最大の特徴は、ヨコミネ式保育です。3歳から「読み・書き・計算・体操・音楽」などの活動に計画的に取り組んでいます。一見、早期教育のように見えますが、「できた、できない」という活動結果を重視するのではなく、がんばろうという心の過程やできたときの喜びを感じ取ることの方をより大切にしています。この保育法は課題に取り組む設定保育ですが、それ以外の自由保育時間には、保育室内におもちゃや絵本、ブロック、積み木、ゲーム、ままごとなどのおもちゃや遊具を用意して、子どもたちが好きな遊びを心行くまで遊べるように環境を整えています。

動植物の飼育・栽培は、子どもたちに自然の不思議を感じてほしいと願い、園庭では、ミニトマトやオクラ、ゴーヤ、カボチャ、ピーマンなどを育てています。

絵画製作は、製作カリキュラムのもと0歳児から5歳児まで子どもの発達に合わせて計画的に取り組んでいます。

異年齢保育は当園が特に力を入れている取り組みです。主な活動としては、パティ活動とお手伝い活動があります。パティ活動は、3、4、5歳児が一人ずつ参加してチームを作り、5歳児がリーダーとなり3、4歳児にさまざまなことを教える活動です。お手伝い活動は、5歳児が1、2歳児の着替えを介助したり、午睡の寝具を片づけたりして年下の子どものお世話をする活動です。

食えること、眠ること、排泄することは、人間が生活していくうえでの基本行動です。そこで子どもたちが健康で毎日の生活を送ることができるように家庭と連携して、給食や午睡、排泄などの生活指導に取り組んでいます。

給食は子どもたちが楽しい雰囲気の中で食べることを大切に、そうした中で年齢に応じた習慣やマナーが身につくように援助しています。給食の盛り付けにあたっては、自分で食べられる量を子ども自身が意識するようにします。給食の食材は、季節の旬のものを多く取り入れるようにしています。また、調理のためにどのような下準備をするのか理解するために、子どもたちは、とうもろこしの皮むきなどを体験しています。毎年、魚の解体ショーを行い、子どもたちの目の前で魚をさばいています。また、行事食を提供することで、子どもたちの行事への興味を食事の面からも深めるようにしています。献立作りは園のクラスの責任者と外部の業者で検討して作っています。食物アレルギーをもつ子どもには個別に献立表を作成し、保護者の安心につなげています。

午睡については柔軟にとらえて、眠りたくない子どもには午睡を強要していません。

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>ん。ただし5歳児は、就学の準備のために午睡は取らないようにしています。</p> <p>排泄は個人差がありますので、トイレトレーニングは保護者と連絡を取り合って対応しています。0～2歳児の連絡帳に排泄の欄を設けて家庭と園での排泄状況を確認しています。</p> <p>家庭と園との連絡は、0～2歳児は連絡帳と朝夕の送迎時の保護者との会話で行っています。3～5歳児はシール帳（出席票）と送迎時の会話で伝え合っています。園で子どもがけがや事故があったときなど、特別なことが起きたときには、クラス担任や、場合によっては園長も残って、保護者に詳しい説明をするようにしています。こうした園の活動は、保護者におたよりを発行して知らせています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>健康管理には、「感染症対応マニュアル」に基づき、感染症の予防に努めています。インフルエンザ、おたふくかぜ、水痘など医師の意見書が必要な感染症の一覧表を、感染症対応マニュアルと共に、入園のご案内にも掲載しています。保育中に発症した場合は、保護者に連絡した後、けいれんなどの場合には医療機関に職員が付き添うなど、保護者の状況にも配慮しています。インフルエンザ、ノロウィルス、手足口病などの感染症の発症の場合、発生状況を各保育室の「連絡ボード」に掲示するほか、お迎え時に口頭で保護者にすみやかに知らせています。また、「感染症対策について」を発行し、感染症予防策について保護者に知らせています。</p> <p>衛生管理については、衛生管理マニュアルに基づいて衛生管理に努めています。マニュアルは変更の必要が生じた場合は、年度末にクラスリーダーを中心に見直しています。園の衛生環境を整えるため、保育室は毎日保育士が掃除し土曜日に集中的な掃除を実施しています。おもちゃは毎日洗浄しています。トイレも保育士が毎日清掃し、終わった後、「清掃・安全点検表」に記録しています。</p> <p>安全管理には、「安全対策、事故、けがマニュアル」「避難訓練マニュアル」「災害時マニュアル」「防犯マニュアル」などのマニュアルが整備されており、職員に対策を周知しています。各保育室の棚、ピアノなどは固定され転倒防止策を講じています。消防、警察、病院一覧、保健センターなど関係機関や職員、保護者への緊急連絡体制も確立しています。毎月、地震、津波、火災、不審者などさまざまな想定に基づいた防災訓練、避難訓練を行っています。また、年1回、近隣の小学校と合同避難訓練を実施しています。各部屋には火災報知器が設置されています。心臓マッサージ、人工呼吸などの救急救命法について、毎年、何人か職員が研修を受けています。子どもがけがをした場合は、軽傷であっても降園の際に保護者に直接話すようにしています。事故の内容は事故報告書に記録し、この報告書に基づき、職員会議で事故の概要、対応処置を報告し、再発防止策について話し合います。子どもがけがをしたときに、園内の危険場所一斉点検を行うなど事故の予防処理にも努めています。園の門扉については、昨年末、電子錠とRFIDカード（非接触式カード）による施錠解除方式を導入しました。保護者にはRFIDカードを配付し施錠解除を行えるように変更することで、不審者への対策を強化しました。来訪者はインターホンでチェックを行ってから解錠しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>地域に向けて園の専門性を還元することは保育園の使命として取り組んでいます。</p> <p>園の運動会や作品展などの行事には、地域の方を招いてともに行事を楽しむ機会を設けています。運動会では、地域の方の専用の席も用意しています。こうした場では、地域の方々が園に対して何を望んでいるか、アンケートも実施しています。園に来られた方の中には、子育てで悩んでおられる方もいますので、求められれば子育て相談に応じています。今までの主な相談内容は、子どもの育ちについての相談が多いようです。はしがじょうずに使えるようになったときのDVDを見ていた</p>

だくこともあります。

子育て支援活動は、園では絵本の貸し出しを行っています。園に来て遊びたい地域の親子には、園庭を開放して遊ぶ機会を作っています。こうした子育て支援活動は、地域の他の園や関係機関と連携して、「ふれあい遊び」や「手作りおもちゃで遊ぼう」などに取り組んでいます。

地域の方向けの園の子育て講演会は、「親としてなすべきこと、親の役割」と題して開催したことがあります。参加した保護者の子どもも受け入れて、在園児と交流保育を実施しました。

保護者が散歩で外出したときに、トイレを使用したいとか、赤ちゃんに授乳したいという方には、区の事業「あかちゃんの駅」に参加して、園の施設を利用できるようにしています。また、夏休みや園行事には、当園の卒園児を招待して、在園児と遊ぶ機会を作っています。

地域の中学生の職業体験にも応じて受け入れています。

ボランティアや実習生については、受け入れマニュアルに従って、受け入れています。特に実習生の場合は、保育士の資格を取得するための場ですので、積極的に受け入れています。受け入れにあたっては、主任が保育の考え方や安全への配慮、子どもの人権やプライバシーの保護、守秘義務などを説明しています。

こうした園の活動についての情報発信は、これまで積極的には取り組んでいませんでした。今後は園の外側に掲示板を設けたり、ホームページ（現在準備中）などで、地域にも積極的な情報発信を期待します。

園の情報は、パンフレットや神奈川区の情報紙、横浜市のホームページなどで地域に向けて発信しています。園のパンフレットは、園の理念や保育目標、一日の保育の流れなどをわかりやすく紹介しています。現在、さらに園の情報を発信するため、ホームページの開設準備中です。

園の見学希望者には希望者の都合に合わせて、随時応じています。受け入れは園長が受け付けて、パンフレットに沿って園内案内をしています。特に園が取り入れているヨコミネ方式保育については、実際の保育のようすを見てもらいながら、具体的に紹介しています。

園の保育業務に関しては、今年度、自己評価を行い自己評価表を園の玄関ホールに掲示しました。園だよりも評価結果を玄関ホールに掲載していることを保護者に周知しています。

職員の服務規律や保育業務に取り組むときの心得、倫理などは、職員の業務用手引書「園発展計画書」に定めています。毎年度更新され、職員全員に配付し理事長、園長より周知しています。特に園は子どもを預かる福祉施設ですので、子どもに接するときの適正な心構えを職員に伝えます。

園の環境保全の取り組みとしては、給食の残食をなくすこと、牛乳パックやティッシュペーパーの箱、段ボールなどは、リサイクルして子どもの手作り教材として再利用すること、室内の電気やエアコンをこまめに切ること、また、ゴーヤなどで緑のカーテンを作ることなど緑化を推進しています。

園の施設や運営、保育内容の変更に取り組んだときは、保護者に説明しています。例えば、ヨコミネ式保育を導入したときや分園を設立しジュニアクラスを移転したとき、そして給食の外部業者に委託したときなどは、保護者会で説明したり、おたよりに載せて保護者に説明したりして、理解を求めました。

園では中長期の具体的な事業計画を作成しています。計画は、保護者には今年の春の懇談会で資金計画とともに説明しています。特に今年度は「子ども・子育て支援新制度」が施行されましたので、運営面での取組を保護者に説明し、同意書を得ています。

5.運営上の透明性の確保と継続性

6.職員の資質向上の促進

園長は 園の運営に必要な人材が確保されているかを常にチェックし、採用や人材育成の計画を立てています。職員の急な退職などで急きょ人材が必要になったときは派遣会社に依頼することもあります。採用にあたっては、保育士資格と幼稚園の教諭の両資格があること、素直、謙虚、感謝の心を持つ人柄であること、そして作文力を重要視しています。

職員の能力向上については、毎年「自己申告書」を作成し、職員は今期の成長目標を設定しています。その成長目標を達成するために研修計画を立てています。園長は、職員と面談しその職員の経験や能力に応じて研修計画を作成します。保護者にとって、正規職員と非常勤職員の違いはありません。どの職員も、子どもを保育する保育士ととらえています。そのため非常勤職員にも、正規職員と同様に研修受講を勧めています。

研修は、横浜市や神奈川区、専門機関による外部研修などがあります。また、園内でも、専門講師を招いて内部研修や勉強会、他園の見学などを行っています。とりわけヨコミネ式保育については、横峯先生自身の研修を受けることでヨコミネ式保育の職員理解を深めています。研修受講後は、報告書を作成し報告会などで研修成果の園内共有を図っています。

職員の配置については、経験や熟練度などを考慮して正規職員と非常勤職員を配置しています。非常勤職員の指導にはクラスリーダーや主任があたり、朝、夕または出勤引き継ぎ時などに、意見交換して常に正規職員とのコミュニケーションを図るようにしています。

園内の業務の効率化を図るため、職員からの改善提案をする機会を設けています。引き継ぎ時の伝言ノートを作ったり、気づいた時にすぐメモできる提案付せんを用意したりして活用しています。園長は職員のやる気の向上を図るため、職員からの面談希望があれば、いつでも応じていますし、時には園長から声かけをして、職員と面談しています。