

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	アイン三枚町保育園
経営主体(法人等)	中央出版株式会社
対象サービス	保育所
事業所住所等	横浜市神奈川区三枚町31-1
設立年月日	平成27年4月1日
評価実施期間	平成30年8月～平成31年4月
公表年月	平成31年4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>【アイン三枚町保育園の立地・概要】</p> <p>●アイン三枚町保育園は、横浜市営地下鉄（ブルーライン）片倉町駅から徒歩で12～3分程度、東海道新幹線と鶴見川支流に挟まれ、新横浜通りから少し入った場所にあります。地域は、東海道新幹線新横浜駅の開設や新横浜駅を通る横浜市営地下鉄（ブルーライン）の敷設をはじめ、新横浜通りの整備等で住宅地として開発が進み、注目されている地域です。保育園の周辺は、羽沢ヤードにアクセスするトラックの集積場所があり、今もトラックの集積場所は残っているものの静かな環境です。保育園の2階からは新幹線が見え、時間によっては上下線が1～2分おきに通過し、子どもにとってとても魅力です。アクセスは地下鉄片倉町から横浜、新横浜へ10分程度であり、通勤にも便利なところであり、近隣のマンションには若い住民も多く、子育て世代が保育園を切望する地域となっています。広域的には三ツ沢のスポーツ公園、日産スタジアムのある新横浜公園の中間点に位置し、近くには岸根公園があり、まだ自然が多く残る地域です。</p> <p>●アイン三枚町保育園は、平成27年4月に開設され、4年目を迎えた保育園です。定員78名の中規模保育園で、在籍児童数（0歳～5歳児）は77名であり、産休明け保育、長時間保育、障害児保育を実施しています。3つのコンセプトとして「1. 自由保育」、「2. モンテッソーリ教育」、「3. 共育」をアイン三枚町保育園の骨格とし、特に、モンテッソーリ教育を中心とした保育に力を入れ、家庭と共に子どもたちの成長を育てています。</p> <p>【アイン三枚町保育園の方針】</p> <p>●アイン三枚町保育園は、法人他系列園と同様にアイン保育園の3つのコンセプトを柱として保育を展開しています。「自由保育」では、子どもの主体性を尊重して個々の育ちを大切にすることを実践し、「共育」では、子ども・保護者・地域・保育士が互いに助け合い、学びながら共に育っていく保育を心がけ、推進しています。そして、3つめの「モンテッソーリ教育」は、アイン三枚町保育園の大きな特長であり、園長を筆頭に全職員が「モンテッソーリ教育」に注力して全力で取り組んでいます。「モンテッソーリ教育」では、全ての子どもが持つ自分を伸ばす力（自己教育力）を発揮させ、大人は子どもに何かを教えるのではなく、子ども一人ひとりを発揮させ、大人は子どもに何かを教えるのではなく、子ども一人ひとりの“その時期”の興味を捉え、敏感期、適切な環境を整え、援助する保育を推進しています。アイン三枚町保育園は、3つのコンセプトを全体の保育に据え、子どもが自発的に動けるような環境を整備し、保育士は子どもの自主活動を援助するよう、保育にあたっています。</p> <p>≪特に優れている点≫</p> <p>1. 【モンテッソーリ教育の推進】</p> <p>●モンテッソーリ教育の基本は、「すべての子どもは自分を伸ばす力（自己教育力）を持っている」であり、特徴として「自由に個別活動をする」、「子どもの中の自主性を重んじる」、「異年齢保育で活動する」</p>	

が挙げられます。モンテッソーリ教育には各発達段階の子どもに合った教具が多くあり、子どもの意欲をかき立てます。アイン保育園では、モンテッソーリ教具や、モンテッソーリ教育の考えに基づいた中央出版オリジナル教材である『プルチノ』等を揃え、子どもたちが自分のペースで興味・関心のある活動に満足するまで取り組むことができるよう環境を整えています。アイン三枚町保育園では、「異年齢保育で活動する」を推進し、異年齢児が互いに刺激を受けながら、協調性や社会性を学び、責任感や思いやりを培っています。モンテッソーリメソッドの教育を核とした整備された環境の中で、子どもたちは達成感・満足感・自信・集中力を高め、生きる素地を身に付けています。さらに、全職員にモンテッソーリの教育に力を入れ、子どもの「求め」を汲み取りながら自発的な活動を援助する存在として研鑽を深めています。

2.【日常的モンテッソーリ教育の環境整備】

●モンテッソーリ教育は近年、一部の幼稚園や保育園でもモンテッソーリ教育を取り入れており、世界中で支持されている教育法の一つです。モンテッソーリ教育を行うためには、子どもが自発的に知識を吸収できるための環境が必要不可欠であり、過去にモンテッソーリ教育を実践しているという施設で、決められた教具を「正しく使って、正しく片付ける」を訓えの1つに重点を先行し、きちんと片付いている状態だけを目にしたケースも少なくありません。しかし、アイン三枚町保育園では、基本的にモンテッソーリ教具を中心に、子どもが興味・関心を持っているものをたくさん用意し、自由に使える環境作りをしています。子どもがわからない活動がある場合は、保育士が提示をしながら丁寧に対応しています。モンテッソーリ教具をいつでも使える、わからない時には保育士が援助してくれる、片付け方、片付け場所も理解でき、温かく見守る保育士がいる、そんな日常的な環境がアイン三枚町保育園には構築されており、モデルとすべき進め方です。

3.【モンテッソーリ教育の家庭への普及】

●モンテッソーリ教育を行うバックグラウンドとして、家庭の理解が求められます。比較的、教育の浸透、職員への理解・習得の難しさがある中、アイン三枚町保育園では既に、職員が率先して「モンテッソーリ教育」を家庭へ普及をしたいと考え、自主的に職員が働きかけを行い、保護者向け研修会（土曜日）を開催しています。保護者にも「モンテッソーリ教育」の考えを理解してもらい、家庭で取り入れてもらえるようカリキュラムを作成し、年5回、研修会を開催しています。具体的には教具の製作を含めた研修会とし、「おはなし会」と称し、気軽に参加できるようにしています。このように子どもを主体としてバックグラウンド固めの活動こそが「モンテッソーリ教育」の推進そのものと考えます。生きた「モンテッソーリ教育」実践の神髄を見せてもらいました。

《さらなる期待がされる点》

1.【モンテッソーリ実施モデル園としてさらなる広報の強化を】

●中央出版株式会社では人材採用において、「自由保育」、「モンテッソーリ教育」、「共育」の3つのコンセプトの特徴を掲げ、保育士の採用に力を入れています。保育士を目指す学生にとって、その中でも特に「モンテッソーリ教育」については、保育理論の柱としてまた、自分の保育観、そして、モンテッソーリの理念に共感し、積極的に知識習得がしたい、保育を楽しみたい等という思いから「実地を知りたい、見学したい、学びたい、やってみたい」の対象につながります。アイン三枚町保育園は全国から月に3～4回、学生が見学に来園するモデル園になっているとうかがいました。しかし、法人ホームページから「モデル園」としての掲載や、モンテッソーリ教育実施園リスト等に掲載がまだ未掲載な状況です。実態はわかりかねますが、実際にモンテッソーリ教育の環境を構築して保育を実践しているモデル園は数少ないと思われる。ぜひ、予算・人を加算し、生きたモデル園として情報発信を強化し、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

●アイン保育園の事業理念である「みらいを生き抜く力を育てる」をモットーとし、子どもを尊重した理念、方針、園目標を定め、毎日昼礼時に読み合わせをして確認しています。また、保育理念、保育目標を掲示し、保護者、職員の目の付くところに示して理解を促しています。1年目の新人職員に対しては、毎日すり合わせを行い、昼礼で読み合わせをして基本方針の「共育」を行っています。理念、方針、園目標はパンフレット、ホームページ、入園のしおり、園だより等に掲載し、保護者

	<p>に周知しています。アイン保育園のコンセプトは「自由保育」、「モンテッソーリ教育」、「共育」であり、「自由保育」では、子どもの主体性を尊重して個々の育ちを大切に保育を実践し、「共育」では、子ども・保護者・地域・保育士が互いに助け合い、学びながら共に育っていける保育を心がけ、「モンテッソーリ教育」では、全ての子どもが持つ自分を伸ばす力（自己教育力）を発揮させるよう、適切な環境を整え、保育士は「援助をする」よう保育に当たっています。</p> <p>●個人情報の取り扱いや守秘義務については、「アイン保育園における個人情報保護の方針」を配付し、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、共通認識を図り、「ボランティア・実習生の受け入れのマニュアル」にも明記し、誓約書を交わしています。個人情報に関する記録は施錠できる場所に保管し、閲覧場所を定めて管理しています。保護者には、入園のしおりに明記し、個人情報の守秘義務について説明を行い、個人情報の取り扱い（肖像権等）の確認を行い、「同意書ならびに誓約書」を提出してもらっています。また、個人情報の入った書類等は専用のウォールポケットにより保護者へ手渡しする等、個人情報管理に留意しています。</p> <p>●性差に関する配慮では、遊びや行事の役割、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心得、子どもへの無意識な言葉かけについては職員間で互いに留意し、共通認識を図っています。子どもには絵本や紙芝居、図鑑等を活用し、様々な人がいることを知らせています。園では、モンテッソーリ教育の文化教育に沿った考えを大切にし、保育士主体にした整列は行わず、自発的な活動を重んじて保育に当たっています。</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>●個別計画については、子どもの成長や発達状況に応じて計画を作成しています。指導計画は、月案レベルで毎月の反省、見直しを実施して次月に反映し、年度末に年間計画の反省と次年度の計画に生かしています。指導計画の評価、改訂にあたっては、職員間で話し合いの場を設け、状況の必要に応じて見直しを図っています。また、クラスでの全体会議で決定した事項等を主任、園長の確認を得た上で月1回、全体会議で検討して計画に反映するようにしています。</p> <p>●施設環境については、毎日、清掃確認表を基に園内外の清掃を行い、清潔に保たれています。各保育室は窓が多く設けられ、陽光が入り明るく、レースカーテンで遮光を調整し、空気清浄機・加湿器を設置して快適な環境を整えています。また、室内の温・湿度管理を行い、日誌に記録し、日々通気、自然換気に配慮しています。保育の音、声については、体操時、午睡時に音楽を使用するのみとし、保育者の声のトーンにも配慮しています。</p> <p>●献立は月2回サイクルで提供し、栄養士は子どもたちの食事の様子を巡回し、月1回の給食会議で職員と喫食状態を検討し、献立会議に意見を出し、調理法等の工夫・改善に生かし、2回目の提供の際は工夫を生かすようにしています。献立表は、前月に翌月の献立表を保護者へ配付し、毎月「給食だより」を発行し、当日の給食サンプルは提示して食材の産地を示しています。給食だよりは、食に関する情報や子どもと栄養士でのクッキング活動のレシピを掲載し、懇談会では給食試食会も行い、味付けの工夫や盛り付け等、試食を通して家庭での食育につなげています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>●特別に配慮が必要な子どもの保育については、担任以外の保育士や職員が職員会議、昼礼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、地域の専門機関と連携を図り、横浜市東部域療育センターの巡回指導を受け、相談機能も活用して保育に生かしています。障害児保育については、ケース会議を実施して全職員で対応ができるよう体制を整え、共通認識を図っています。巡回相談記録、日誌、個別指導計画、個人面談での記録等については決められた場所に保管し、情報の管理を徹底し、閲覧もできるようにしています。</p>

●虐待の定義については、虐待に関するマニュアルを備え、法人本部主催の研修でも虐待の定義を確認しています。虐待の予防、早期発見のために日頃から観察や保育を通して、子ども・保護者の変化、気づきを大切に、職員間で情報を共有し、気になる場合は直ぐに園長、主任に報告する体制を整えています。また、子ども、保護者とコミュニケーションを図り、必要に応じて面談を行い、保護者の心情を汲み取るよう心がけ、早期発見に努めています。虐待が明確になった場合や、心配や見守りが必要な場合には神奈川区役所、福祉保健センターの保健師に相談の上、児童相談所に通告・相談し、連携して取り組みます。

●食物アレルギー疾患のある子どもについては、かかりつけ医からの「アレルギー疾患生活管理指導表」を受け、保護者と密に連携を図り、職員間で情報を共有して除去食を提供しています。アレルギー児の保護者対応については担当保育士、栄養士、保護者で食事形態の変更時に面談を実施しています。給食では、専用食器、トレイを用い、ラップにアレルギー源（小麦粉、乳製品等の名称）・名前を記入し、個別配膳と栄養士、担任でダブルチェックを徹底し、座席位置に配慮を行い、誤配膳、誤食がないよう徹底しています。

●保護者からの苦情などに関しては、入園のしおりに苦情解決責任者、苦情受付担当者を明示し、面談、文書等の方法により相談・意見を受け付けていることを知らせています。第三者員の連絡先、氏名も入園のしおりに明記し、入園説明会で苦情解決について説明を行い、園内に掲示して苦情に対する対応姿勢と手続方法を示しています。要望や意見等を聞く機会としては、送迎時の保護者との会話、連絡帳、意見箱、懇談会、個人面談、行事後のアンケート等を実施しています。また、懇談会では法人保育事業本部の担当職員が出席し、利用者の意見や要望を直接聞いています。意見を表明するのが困難な子どもや保護者に対しては、日頃から保護者との信頼関係に努め、相談、要望を述べやすい環境作りに努めています。園長、主任は積極的に声をかけるようにしています。

●横浜市基準に則った感染症に関するマニュアルを備え、入園のしおりに「病気とけが」について明記し、与薬対応や、登園許可証明書または保護者記入の登園届の要否について説明しています。感染症が発生した場合は、園内での感染症蔓延に注意し、注意喚起の掲示を行い、迅速に職員間で必要な情報の共有を図っています。保育中に発症した場合は、速やかに保護者に連絡を行い、可能な限り別室で個別に対応しています。

●外部からの侵入に対して、安全管理に関するマニュアルに沿って定期的（年2回）に不審者侵入訓練を実施しています。玄関は電子錠を設置し、来訪者はモニターカメラで確認の上、開錠しています。また、テレビカメラを設置し、委託警備会社と契約して夜間の不審者侵入にも備えています。散歩時は必ず保育士と連絡が取れるよう携帯を所持しています。不審者情報は、神奈川区役所の情報をメール、FAXで入手し、警察、隣接するマンション、近隣の小学校、法人系列園のネットワークにより情報を得ています。

4.地域との交流・連携

●地域の子育て支援では、育児相談、園庭開放を実施し、地域に向けた子育て支援に取り組んでいます。その他、神奈川区役所主催の「わいわい子育てパーク」、イベントに参加して地域の子育て情報を得ています。また、法人系列3保育園と交流保育を実施し、片倉三枚地域ケアプラザでは高齢者と世代間交流を行い、園の運動会には卒園児を招待し、近隣の小学校とは年長児が交流を行っています。職員は、キャリアアップ研修参加時に他園の保育士と交流を図り、地域の子育て情報も収集するようにしています。

●神奈川区の子育て情報サイト、広報よこはま神奈川区版等に掲載して情報提供しています。育児相談事業については神奈川区の広報誌や、神奈川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、近隣のマンショ

	<p>ンの掲示板での告知やポスティングを行い、情報を提供しています。神奈川県子育て支援の取り組みでは、センター園（横浜市松見保育園）、担当園と協力しながら地域の未就園児の保護者対象に育児相談を行っています。</p> <p>●地域への園の理解促進のための取り組みとして、園行事（運動会、夏まつり）に地域の方を招待し、園の理解につなげています。また、片倉三枚地域ケアプラザの高齢者との交流や、近隣の玩具会社（バンダイナムコテクニカ）の従業員の方々と親しく交流を図り、地域の様々な人と交流する機会を設けています。ボランティアの受け入れでは、中学生の保育体験や、専門学校の体験学習、神奈川県内の保育養成校のボランティアを積極的に受け入れて交流しています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●守るべき法・規範・倫理等（就業規則など）は運営マニュアル、就業規則等に明文化し、職員に周知しています。経営、運営状況等の情報は法人のホームページで公開し、各園の運営状況も掲載し、横浜市、神奈川県へ報告しています。コンプライアンスに関しては、他施設での不正、不適切な事案（法人本部開催の園長会議、区の園長会議での事例等）を題材として研修を実施し、職員は規範について再確認し、改善の指針として日々の保育に生かしています。</p> <p>●ゴミ減量化、リサイクル・省エネ促進と緑化推進については、企業方針の中に「元気な大人になるための環境」を掲げて取り組んでいます。また、環境整備についてモンテッソーリ教育の環境・配置の取り組みを明文化し、保育を通して環境教育が実施されています。リサイクル、ゴミの分別は子どもたちも一緒に実施し、コピー用紙の裏紙の使用、牛乳パックの再利用、色画用紙の切れ端等を保育の素材として活用し、一部のゴミはリサイクルショップを活用してゴミ減量化に取り組んでいます。省エネ促進では、園内はLED照明の自動消灯になっており、自動消灯以外の使用しない部屋の節電や、冷暖房の効率を図るためにフィルター清掃に努めています。</p> <p>●園の運営面における情報は、神奈川県保育園園長会、幼保小連絡会、区主催の研修会、法人本部の園長会議等に出席し、情報を収集・分析を行い、園運営に生かしています。重要な情報は職員全体に周知し、話し合い、園全体で取り組んでいます。保育所の自己評価や改善課題についても全職員で話し合い、より良い園作りに向けて取り組んでいます。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●常勤職員、非常勤職員の研修体制については、職員の経験年数や役割に応じて研修を促し、スキルアップを図っています。非常勤職員に関しては限られた勤務時間を考慮し、常勤職員が受講した研修報告書を閲覧できるよう共有化を図っています。外部研修受講後は研修報告書を作成し、園内研修、職員会議時に伝達研修を行い、職員間で共有を図り、報告書はファイリングして閲覧できるようにしています。また、非常勤職員の会議を実施し、コミュニケーションを図りながら園の円滑な業務につなげています。</p> <p>●業務では、常勤職員と非常勤職員を組み合わせ保育に当たっています。モンテッソーリの動画、勤務のマニュアル集を備え、全クラスで情報を共有し、昼礼で資料を配付して説明し、業務に生かしています。</p> <p>●経験・能力や習熟度に応じた役割、期待水準は階層別に明確にしておき、権限の委譲は分担表で明確にしています。業務改善に関しては、クラスノート、昼礼ノートに記録し、検討するようにしています。職員は、モンテッソーリ教育について自主的に保護者向け研修会を開催する等、権限の委譲を受けて取り組んでいます。新人職員に対しては、モンテッソーリ教育においてサポートができるようOJT担当職員を付けて標準化に努めています。</p>