

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

株式会社R-CORPORATION

②施設・事業所情報

名称：蒔田ひまわり保育園	種別：認可保育所
代表者氏名：林 美紀	定員（利用人数）： 62 名
所在地： 〒232-0018 横浜市南区花之木町2-26	
TEL：045-711-1936	ホームページ： http://www.darwin-a.co.jp
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：2016年04月01日	
経営法人・設置主体（法人名等）：株式会社ダーウィンこどもアカデミー	
職員数	常勤職員：14名 非常勤職員：5名
専門職員	（専門職の名称）： 名
	保育士：16名 幼稚園免許：1名
	看護師：1名 管理栄養士：1名
	子育て支援員：1名
施設・設備 の概要	（居室数） （設備等）
	保育室

③理念・基本方針

<保育理念>

生きていく力 豊かな学び

<基本方針>

1. 心も体も元気な子ども
2. 挨拶ができる子ども
3. 思いやりと感謝の気持ちが持てる子ども
4. 自分で考えて行動できる子ども

④施設・事業所の特徴的な取組

<蒔田ひまわり保育園の特徴的な取り組み>

- ・私たちは、職員自身が気づきと思いやりをもち、主体的に動くよう（動けるよう）な環境をつくり、子どもたちの手本や導きをしています。
 - ・日常の園生活及び環境から、本園の基本方針の取り組みが、自然に行えるように取り組んでいます。
 - ・「やってみたい！」と思うことを経験してからこそ主体性が育まれます。
 - ・楽しい遊びの中から「小さな発見」や「おどろき＝好奇心」を引き出せるようにしています。
- ～優しさの中にも厳しさあり、みんなが笑顔で過ごせるように～

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2020年4月3日（契約日） ～ 2021年1月20日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	初回（ 年度）

⑥総評

【施設・事業所の概要】

●蒔田ひまわり保育園は、株式会社ダーウィンこどもアカデミー（以下、法人という。）が開設・運営しています。法人で運営している保育園は、現状では蒔田ひまわり保育園のみであり、2016年4月1日に開園して現在、5年目の保育園です。園の基本方針の1つに、「自分で考えて行動できる子ども」を謳い、職員にも「自分で考えて行動すること」を求めています。そこには、職員自身が気づきと思いやりを持って主体的に、「動ける」・「動いている」こと自体が子どもたちに対して手本や導きになると考えています。また、日々の保育実践、行事、保護者支援、地域交流等においても、これまでの実践を継承すると共に、新しい発想で保育に提案してきて欲しいと園長は願い、働きかけています。

●蒔田ひまわり保育園は、横浜市営地下鉄ブルーライン蒔田駅から約600メートルのところに位置しています。園周辺は商業地域であり、事業所やマンションが多く建ち並んでいます。園のすぐ北側には大岡川が流れ、見事な桜並木と共に「大岡川プロムナード」として整備され、毎年春には「大岡川さくら祭り」が賑やかに開催されます。また、市民のレジャーとしてのボート・シーカヤック・水上バイク等も航行し、地域の憩いとなっています。大岡川を挟んだ先には横浜市立横浜商業高校があり、西側には横浜市立蒔田中学校がある等、教育施設も充実しています。近隣には、蒔田公園（面積24000㎡）や6つの公園が点在し、蒔田公園では広い芝生とフィールドがあり、巨大遊具も設置され、年齢に応じて子どもたちは様々な遊びが楽しめ、伸び伸びと体を動かせる環境が整っています。園玄関の壁には手作りの「お散歩マップ」が掲示され、子ども・保護者に公園内の様子を写真で紹介する等、基本方針「心も体も元気な子ども」に沿った取り組みが成されています。

◇特に評価の高い点

1. 【子どもが安全に過ごせる保育環境】

●子どもの安全は、保育において最も大切な事柄です。例えば、転倒する、指を切る等、事故を考えた場合、事故の予防から対応まで、段階ごと取るべき手順・方策が求められますが、蒔田ひまわり保育園では、どの段階においても周到かつ細やかな取り組みが成されています。まず、第一に「危険箇所の事前確認」では、「事故防止チェックリスト」により、保育室ごとに最大37箇所の点検が行われています。また、テラスや散歩先についてもチェック表にて点検しています。第二に、「危険箇所の物理的な保護」です。例えば、園の出入口は道路面より高く、スロープと階段を設置し、通路にはセンサー式ライトが取り付けられており、冬季の退園時等にはライトが点灯するようになっており、転倒防止等の予防につなげています。スロープには手すりが設置され、手すりとは壁との金属ジョイント部分には指を切らないよう保護剤で覆っています。第三に、「子どもが行動中の監視」について、例えば、水遊びの際に保育士が何に注意を向けていなければならないか等「プール・水遊びマニュアル」を策定し、詳細に規定しています。第四では、「発生した場合の対応」において、「事故防止マニュアル」内に「事故発生時の対応フローチャート」を記載し、チャートには軽症・重症など複数記されており、チャートに従うことにより適切な処置を取ることができます。第五に、「事故後の総括・反省」ですが、「事故発生状況報告書」に、①発生時の状況、②措置状況、③原因分析、④今

後の対策、⑤園児のその後の様子等、詳しく記載すると共に、昼礼等で直ぐに話し合い、職員全員で共有しています。さらに、事故までには至らない「ヒヤリ・ハット」についても、気がついたときにすぐ記入できるよう記入用紙が用意されており、記入後は直ちに園長に提出します。園長は、主任・副主任と確認した上で、全職員に周知して情報を共有しています。事前防止から事故後の対応まで細心の注意を払い、子どもの安全第一に安心の下で保育が行われています。

2. 【食べる楽しみが膨らむ給食・食育】

●蒔田ひまわり保育園の食育に関して、①「色々なものを食べられるようになる」、②「しっかりと栄養を取る」、そして③「食に関する学びを深められる」を掲げ、給食・食育に力を入れています。給食献立は、基本的に2週間サイクルとし、クリスマス等の行事食に加え、世界各国の料理を提供していることが特筆に値します。各国料理は、栄養士が自ら情報を集めた上で、日頃調達している食材で作れるか、日常の調味料で出せる味か等を思考しながら献立を作成しています。各国料理の提供は、すでに1年以上続いており、頻度も月に5品位を提供する等、本格的です。各国料理を提供する以前には日本の地域の郷土料理を定期的に提供していました。子どもたちは、毎週、家庭でも中々味わえない世界の料理にワクワクしています。そして、園では世界各国料理を食育にもつなげています。例えば、5歳児クラスでは模造紙に描いた大きな世界地図に、食した各国料理の写真を貼り、その料理の国名と料理名を地図に書き込むことで、世界を知る学びができています。調理室は保育室に隣接しており、ドア・窓が透明ガラスになっており、子どもたちはいつも調理室内の様子を見ることができ、遊んでいる時も、少し移動した時も、常に給食が作られていく過程が見えることは、給食に対する期待を膨らませる最高の要素だとも言えます。

3. 【オープンスペースを生かした家族的な保育の提供】

●蒔田ひまわり保育園の保育室は、3室に分かれています。一つ目は、0歳児・1歳児の保育室（ドアあり）、二つ目は、2歳児・3歳児・4歳児の保育室となっており、保育室は廊下との間に、ドア・天井までの壁はなく、低めの家具やパーテーションで仕切り、年齢ごとの区切りも壁ではなく可動の家具なので、行き来が自由にできる状態になっています。三つ目は、5歳児の保育室であり、ドアはありますが通常は開放されています。2歳児から5歳児までの4学年のスペースは1つのフロアでつながっているため、あたかも皆で一緒に過ごしているような雰囲気醸成されています。このため、同年齢の子ども同士だけでなく、年下の子どもや年上の子どもとも交流できる機会が日常的にあります。下の学年の子どもからすると、上の学年の子どもをロールモデルとして捉えることができます。そして、上の学年の子どもは、下の子どもに優しくする・思いやる等の心得を学ぶことができ、実際、2学年合同で行う保育活動も多く、正に兄弟が一緒になって遊んでいるような雰囲気があります。保育士は、担当するクラスの子どものだけでなく、全ての子どもの顔・名前を覚えており、全体で見守りができています。子どもたちは、全ての保育士から声をかけてもらえ、色々な保育士と話ができるので、見守ってもらえているという安心感を持つことができます。

◇改善を求められる点

1. 【中堅以上職員に対するマネジメント意識の醸成】

●蒔田ひまわり保育園は開園5年目です。開園時に入職した職員は、他園での保育経験を有する経験値の高い職員が多く、5年間に採用された職員も殆どが経験者です。経験値の高い職員は、自らの経験で会得した知見を出し合い、皆で協議しながら、この園に相応しい保育を作り上げてきました。職員こそは、蒔田ひまわり保育園の貴重な財産だと言えます。このような職員に今後も長く働き続けてもらうために、運営法人として、(1)明

確なキャリアパス、(2)能力向上の機会、(3)モチベーション維持について、制度・仕組みを整えることが求められるところです。運営法人は、現時点では蒔田ひまわり保育園1園のみで事業展開していますが、上記の仕組みを作るために新園の開設を視野にいて検討中です。新園が開園すれば、現園の職員の何割かは新園に異動し、そこで新たな役割・ポストを得、能力向上の機会にもなり、モチベーションも上がると期待されます。一方で、基幹職員の一部が抜ける現園では中堅職員に新たな役割が与えられ、現園の職員も能力向上の機会が得られます。このように、新園の開園により基幹職員・中堅職員の活躍の場は広がりますが、同時に新規採用職員の採用も増えると思われます。そうすると、基幹職員・中堅職員には、新規採用職員の研修や育成の役割が求められます。この役割を十分に果たしてもらうためには、今のうちから職員研修・育成に係る知識・技能の習得機会を計画的に付与することが必要です。新人職員を育成することは、マネジメントの一部です。従って、運営法人としては、マネジメントに関する研修を法人としても行い、また、外部研修受講の機会を付与する等、中堅以上職員のマネジメント意識を醸成することが望ましいと言えます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

施設名： 株式会社ダーウィンこどもアカデミー 蒔田ひまわり保育園

<評価に取り組んだ感想>

一つひとつの設問を通して、運営および保育の在り方について、チームで意見交換をすることができました。全員で考えることは各自の弱みと強みに気づき、普段何気なくしていること(保育)について改めて振り返ることができました。

調査者からの評価は、開園から頑張ってきた職員たちの「達成感と自信」につながれたと思っています。一方、安堵することなく指摘くださった課題点に向き合い、今般のコロナ禍においても新たな保育を模索し、日々、努力していきたいと思いをします。

この度は、調査者の方をはじめ、R-CORPORATIONの皆さまに御礼を申し上げます。ぜひ、数年後の本園にご期待いただけたらと思います。ありがとうございました。

<評価後取り組んだ事として>

1. 評価内容を職員間で周知した。(今回の評価内容を知る)
2. 改善点の「マネジメントの醸成」について職員会議で説明をした。今後のマネジメントへの取り組みは職員会議を主に利用し行っていく。早速、危機管理とリスク管理についてミニ講座を行った(1月12日)。
3. 組織を活用し、通常業務も並行しながら、速度を上げて新しいことへ挑戦をしています。例えば、zoomで懇談会を開催する、在宅勤務の形作りなど。PDCA体制をしっかりと動かすことは、今後のマネジメントや人材育成につながると思っています。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり