

<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：アイン三枚町保育園	種別：認可保育所	
代表者氏名：高橋 美恵	定員（利用人数）：78 名	
所在地：〒221-0862 横浜市神奈川区三枚町31-1		
TEL：045-413-5501	ホームページ： https://www.ein-group.com/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：2015年04月01日		
経営法人・設置主体（法人名等）：中央出版株式会社		
職員数	常勤職員：14 名 非常勤職員：17 名	
専門職員	（専門職の名称）：名	
	保育士：21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）
	居室：0歳児室	設備：厨房
	居室：1歳児室	設備：調乳室
	居室：2歳児室	設備：子育て支援室
	居室：3歳児室	設備：事務室
	居室：4歳児室	設備：更衣室・休憩室
	居室：5歳児室	設備：乳児トイレ
		設備：幼児トイレ
		設備：ウッドデッキ
	設備：園庭	
	設備：エレベーター	

③理念・基本方針

<理念>

みらいを生き抜く力を育てる

今の子どもたちが大人になる頃、多種多様な社会問題、環境変化を乗り越えないといけない時代です。

私たちは子どもたちに、挑戦する心、諦めない心、感謝の心を持ち、元気な大人になるための環境を提供します。アイン保育園は、愛情を持った「共育」を実施し、生きる力と夢を持った子どもを育てます。

<基本方針>

1. 安心と安全を第一に考える
2. 子どもと大人が共に学び、成長する
3. 利用者、地域のニーズに応える

4. 豊かな人間性を持った子どもを育成する

<保育目標>

1. 自分で考え、意欲的に物事に取り組む子ども
2. 心身共に健康で、友達や先生と楽しく遊ぶ子ども
3. モンテッソーリ教育のもと基本的な生活習慣を身に付ける

④施設・事業所の特徴的な取組

<アイン三枚町保育園の特徴的な取組> (基本情報 I-3 の記載事項)

●アイン保育園の3つのコンセプトの一つであるモンテッソーリ教育を大切に保育を行っている。

特に、幼児クラスでは午前中にモンテッソーリ活動を組み込み、子どもが主体的にやりたいことを見つけ取り組んでいる。

●アイン保育園独自の研修を定期的に設け、それを反映させるように各園でアウトプットし、保育の質の向上に努めている。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2023年09月22日(契約日) ~ 2024年03月22日(評価結果確定日)
受審回数(前回の受審時期)	1回(2018年度)

⑥総評

【施設の概要】

●アイン三枚町保育園(以下「施設」という。)は、平成27年4月1日に、中央出版株式会社(以下「法人」という。)が経営する10番目の保育園として開園しました。施設は、横浜市営地下鉄(ブルーライン)片倉町駅から徒歩で約15分程度、鶴見川支流烏山川と東海道新幹線に挟まれた平地の一角にあります。施設周辺の散歩コースに、頻繁に通過する東海道新幹線が眺められ、子どもたちに魅力的なスポットがある他、周辺には緑地が残り、自然に恵まれています。山王森第一・第二公園等、近くに公園が点在し、岸根公園も徒歩で行ける範囲にあります。また施設は、子どもたちの声や園生活での音等を気兼ねせず過ごせる環境に恵まれた立地条件を有しています。

●法人は、昭和54年中央出版株式会社を設立後、幼児や小・中・高生の学習教材、学習システム等教育事業を中心に取組んできましたが、平成16年に幼児用家庭教育システム「モンテッソーリ式プルチノ」を完成させた後、企業理念である社会問題解決の一環として待機児童解消支援を目的に、幼児用学習教材・システムを活かした保育園事業を平成23年に、アイン保育園横浜能見台を皮切りにスタートさせました。法人の認可保育園は現在、横浜市内に6園(能見台・松本町・金沢文庫・弘明寺・高島台・三枚町)、川崎市内に3園(武蔵小杉・武蔵小杉北・栗平)、愛知県内に2保育園、2保育室の計13か所に上ります。

●施設は、2階建ての園舎で、1階にエントランス、事務室、0歳・1歳・2歳児の乳児保育室、厨房があり、2階には3歳・4歳・5歳児の幼児保育室と子育て支援室、保育者の休憩室を設けています。屋外には235㎡の園庭を有し、外遊びや夏季にはプール遊びができる他、野菜や花等をプランターで育てています。定員は78名であり保育事業は、0歳～5歳児の基本保育と共に、生後57日からの産休明け保育、延長保育、障害児保育を行っています。

◇特長や今後期待される点

〈特に評価の高い点〉

1. 【特長ある保育】

全アイン保育園は、全ての子どもは自分を伸ばす力（自己教育力）を持っているという考え方の「モンテッソーリ教育」と、子どもたちの主体性を尊重して個々の育ちを大切にす「自由保育」を取り入れ、子どもの「みらいを生き抜く力を育てる」を理念に掲げると共に、子どもと保護者、保育士等がお互いに助け合い、子どもと共に育っていく「共育」をコンセプトに、保育に取り組んでいます。アイン三枚町保育園は、こうした理念やコンセプトの下、「自分で考え、意欲的に物事に取り組む子ども」、「心身共に健康で、友達や先生と楽しく遊ぶ子ども」、「モンテッソーリ教育のもと基本的な生活習慣を身に付ける」を施設目標としています。「保育の特長」として、「当園は、モンテッソーリメソッドの考え方、教具等を取り入れ、未来を担う子どもたちの豊かな人格形成を目指します」と謳い、日々の保育に取り組んでいます。当施設は、保育の特長の通り、モンテッソーリ教育のシステム化と、教えるスタッフの育成によりモンテッソーリメソッドが確立されています。

2. 【モンテッソーリメソッドの確立】

施設は、法人系列保育園と同様に、法人理念に基づき、「モンテッソーリ教育」、「自由保育」、「共育」をコンセプトに保育を行っています。3つのコンセプトは保育に生かされていますが、特に、モンテッソーリ教育を重視した保育を実施しています。施設は開設後8年と歴史は浅いですが、系列他施設でモンテッソーリ教育に約30年携わってきた現施設長が、施設の立ち上げから関わっています。施設の目標に「モンテッソーリ教育のもと基本的な生活習慣を身に付ける」を掲げ、年間指導計画から週間指導計画まで、各指導計画にモンテッソーリ活動を位置付け、年齢や発達段階に応じた保育目標の下で保育に取り組んでいます。0歳児はモンテッソーリ教具に触れるところから始め、1歳・2歳児は達成目標と使用する教具を定め、3歳児から5歳児までは一つのフロアに日常生活の練習や感覚・文化・言語・数に関わる教具が用意され、発達段階に応じて教具が選べるようシステム化されています。「おしごと」と称して、朝の一定の時間内に、子どもたちがそれぞれの興味に沿って教具を選択し、自由に遊べるような環境が用意されています。常勤保育士の多くは、モンテッソーリ教育の実践に関心を持って入職し、法人内でのモンテッソーリ研修を始め、施設内での研修、OJTを通して育成が図られています。モンテッソーリ教育の目的や内容・実践方法が明確化されると共に、教育を行う保育士の知識・ノウハウが養成されており、教育と、教育者、システム化された教具の三位一体となったモンテッソーリメソッドが確立されていると評価できます。

3. 【モンテッソーリ教育による生活習慣の育み ①】

モンテッソーリ教育は手を使うことを重視しています。年間指導計画には、0歳児では豆の空け移しや靴下の練習等が、1歳児では分類・仕分け、空け移し（トング）、着衣枠（ファスナー、ボタン小等）、ジグソーパズル（6ピース以上）等が、2歳児ではほうき、雑巾の使い方、登・降園時の支度等が、それぞれ記載されています。0歳児でも、小さな木枠にボタンを付けた布を張ってボタンのかけ外しができる教具（着衣枠）を使用して、年度後半には、自分でパジャマを着ることができるようになります。1月の調査では、0歳児クラスの子どもたちは立ち歩きしており、部屋にもビニール製の小さな滑り台が置かれている等、1歳児のクラスと見紛うほどでした。1歳児からは歯磨きや箸の使い方を習得できる教具を、2歳児からは言語に関する教具を取り入れています。3歳児から5歳児までのフロアは一体化され、日常生活の練習や感覚・文化・言語・数に関する教具がブロックごとにまとめられ、システム化されており、これらの繰り返しによって生活習

慣を身に付けられるよう支援しています。

4. 【モンテッソーリ教育による生活習慣の育み ②】

施設の日常では、流し台に石鹼や小さな洗濯板が備えられ、子どもがハンドタオル等を洗うことができるようにし、本物の紅茶カップでお茶を楽しむことができます。環境では、ゴミの分別やエネルギー等について学び、音は楽器を用いて実際の音源に触れ、文化は国旗が用意され子どもたちは図鑑でその国の文化等を学んでいます。言語はひらがなやカタカナを組み合わせて言葉を作り、数では、5歳児が教具を用いて5桁の足し算や、割り算、掛け算の問題を解いていました。また、網目を数えながら、教具を使い編み物をする等、モンテッソーリ教具を用いて、子どもが知らず知らずに発達段階に応じた生活習慣を身に付けることができている。利用者（保護者）アンケートの意見でも、「生活習慣がすごく身に付いている（服の着脱、スプーンやフォーク等）（1歳）、「子どもの自主性を大切にして、発達や興味により多くの体験をさせてくれる」（5歳）等、モンテッソーリ教育を評価する意見が多く寄せられています。施設長から、当施設の卒園生は生活習慣、自立性が備わり、小学校でもスムーズに集団生活に馴染み、評価も高い旨の話を伺いました。

5. 【施設運営・人材育成システムの整備及び運用】

法人は、これまで培ってきた教育に関する企業ノウハウを背景に、保育事業を経営し、保育事業経営の本部組織として、名古屋市内と横浜市神奈川区に保育事業本部（以下「本部」という。）を設けています。保育所運営に当たっては、保育事業の運営方針や、会計、人事を本部で統括し、人事についても、施設の要望等を踏まえながら、昇任・昇格、人事異動、職員採用等、本部の専権事項として行われています。職員研修では、本部主催で年2回「大研修」と、横浜エリアで毎月「アイン保育園研修」があり、当園では、内部研修を行うと共に、本部からの予算を得て外部研修に参加しています。また、系列保育所共通の各種規程が整備され、法改正等に併せて、適切に規程の改廃等が成されており、保育に関するマニュアルも安全・衛生や保育方法等、保育の全ての場面を想定した多岐にわたるマニュアル集が用意されています。保育士が実施する自己評価については、一部記述も交え、詳細な振り返りができる内容となっています。多様な福利厚生を含め、施設運営・人材育成システムが法人全体として用意・運用され、各施設の運営をバックアップしていることが法人・施設の特長と強みであると評価できます。

<今後期待される点>

1. 【中・長期課題の計画的な取組について】

施設の経営課題は、大きく、「職員の長期安定勤務」、「職員の充足」、「地域とのつながり」に集約され明らかになっています。中でも、施設では、職員の長期安定勤務を図る上で、施設理念の「みらいを生き抜く力を育てる」は、保育士等職員の育成にも合致するものとして、キャリア形成を通じて保育士等職員がスキルアップを実感できる施設作りを最重要課題として取組むこととしています。施設長との1 on 1（個別面接）、保護者対応のケーススタディ、モンテッソーリ教育の研修、保育士が不安を感じるケガや事故への対応と分析等を目標に掲げ、職員とのコミュニケーションを図りながら取組んでいます。「職員の長期安定勤務」の実現に向けた目標設定と取組は、管理者レベルに留まっていますので、施設の中・長期計画として明確にすることにより、職員間で共通認識が醸成され、成果が着実に得られていくことが期待されます。

2. 【保育観の統一に向けた、非常勤職員の育成について】

常勤職員は、モンテッソーリ教育の実践に関心を持って入職し、モンテッソーリ教育に

ついて法人・施設の計画的な育成を受けています。一方、施設の約半数の職員が非常勤職員で常勤職員と同様の職務に携わっていますが、研修等の人材育成支援を十分に得られていないため、知識やスキルについて常勤職員との差が生じることにより、保育観が異なることにつながります。施設からの事前提出資料の中の「保育、保育の質の向上に向けた課題」にも、「正職員、パート職員の保育観（モンテッソーリ教育）の統一」が第一に記載されていました。非常勤職員は勤務時間や勤労目的の違いもあり、研修を受ける機会が非常に限られています。パート会議を年4回程度実施し、内部研修の受講機会も設けていますが、常勤職員に比べ十分とは言えません。モンテッソーリ研修や、危機管理研修等、必要とされる分野の研修を厳選して受講させる、交代で計画的に受講させる、あるいは、オンライン研修を活用する等の機会の確保の工夫が期待されます。

3. 【モンテッソーリ教育促進の特長PRについて】

前回の第三者評価でも言及されていた項目です。当施設は、モンテッソーリ教育の目的、内容、方法と、職員の育成、教具のシステム化の三位一体となったモンテッソーリメソッドが確立されています。コロナ禍にあってもモンテッソーリ教育の実践に関心を抱く実習生が多く来園しています。施設は、子どもの生活習慣が身に付くという保護者の要請に応えて、家庭用のモンテッソーリ教具の紹介や使用方法を教える等の家庭への普及にも心がけています。モンテッソーリ教育は、カトリック系の保育所等で広く行われていましたが、シスター方の高齢化による後継者不足もあり、ここまで完成されたモンテッソーリ教育が行われている施設は、現在では少ないものと認められます。法人のホームページ等の広報媒体では、当施設の特長が十分伝わってきません。モンテッソーリ教育のモデルとして施設の特長を広く周知することが期待されます。何よりも、将来の子どもの育成に向けて、当施設の知識とノウハウが広く普及され、次世代に継承されていくよう、その役割を施設・法人が担われることを大いに期待されます。

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 アイン三枚町保育園

《第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想》

開園から9年目を迎え、2回目の「第三者評価」の受審に取組むこととなりました。受審に当たり、自己評価を各自行い、その後数回にわたりグループに分かれ話し合いを行いました。

評価一つ一つの項目を園の自己評価としてまとめていく中で、経営状況の把握、事業計画の策定等、保育以外の項目には評価が付けづらい等の結果が浮き彫りとなりました。また、モンテッソーリ教育を主軸にした保育の振り返りや、園全体の課題点や個々の反省点も見出すことができました。

今回の受審に際し、より良い保育をしていくための機会をいただいたことに感謝し、今後ご利用者の皆様にさらに満足していただけるような保育園を目指していきたいと思えます。

《評価後取組んだ事として》

1. 保育観の統一に向けた、非常勤職員の育成について

保育の質の向上という観点で、アイン全体で取組んでいる階層別、CU研修等、正職中心に参加しているが、パート職員の勤務時間や就労目的の違いから研修を受ける機会が少ないため、お昼の時間帯を利用してモンテッソーリ教育の基本である発達心理学や実践について、園長が中心となり研修を行った。

2. 園での保育の課題や保護者との連携の課題等、皆でどのようにしたら良いのか話し合い、実践まで行うことができるが、後追いができなかった部分はアンケート等用い、そこから評価、改善へと次回につなげるよう取組んだ。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり