

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	アイン松本町保育園
経営主体(法人等)	中央出版株式会社
対象サービス	保育分野
事業所住所	〒221-0841 横浜市神奈川区松本町3-27-8
設立年月日	平成25年4月1日
評価実施期間	平成28年2月～28年3月
公表年月	平成28年8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）	
【アイン松本町保育園の立地・概要】 アイン松本町保育園はJR横浜駅と東急東横線反町駅の間にあり、横浜市営地下鉄ブルーライン三ツ沢下町駅から徒歩で5分程度、旧国道1号線から1本沿った松本町三番街商店街通りにあります。この辺りはもともと東海道の街道沿いの神奈川宿として栄えたところで、東海道五十三次の神奈川・台之景にも描かれ、坂本龍馬の妻おりょうが龍馬亡き後、住み込みで勤めていた料亭も現存しています。また、開港地に近いことから、米国総領事ハリス、伊藤博文、西郷隆盛、高杉晋作などが倒幕の計画を練った逸話も残る歴史が刻まれた地です。現在は横浜駅界隈となり、旧道のこの辺りは住宅街として現在に至っています。アイン松本町保育園は現在、定員79名の保育園で、在籍児童は年齢別に定員にプラスして86名を受け入れています。園舎は2階建てで屋上があり、現状、1階には事務棟、厨房、0歳児保育室、1歳児保育室、ホールが設けられ、2階には2歳児保育室～5歳児保育室となっており、屋上には園庭が設置されています。アイン保育園の「アイン」の意味は、1つ目は『ドイツ語の「1」：いちばんの子育てセンター、いちばん愛される園』、2つ目は『「愛+in」：子どもたちに愛情をinする』、3つ目は『アインシュタインの「アイン」：教育を実践して、未来を担う子どもたちの育成』の3つで構成されており、具現化を目指した保育を進め、園のロゴも「アイン」の意味を込めて示されています。アイン松本町保育園の雰囲気は温かく、子ども一人一人を大切に育てています。 【アイン松本町保育園の保育の方針】 アイン松本町保育園は、開園時の事業理念である『知・徳・体』の「生きる力」を継続し、新しい事業理念として『遊びと学びは仲良し』を掲げ、保育の質の向上を根幹に、「遊びと学びは仲良しをモットーに」、「学ぶ楽しさをいっぱい感じてもらう保育」を展開しています。保育目標は、「好きな遊びをみつけてお友達と楽しくいっぱい遊べる子ども」、「いろいろなものに興味をもち、意欲的に挑戦する子ども」、「思いやりの心をもった優しい子ども」とし、『自由保育』・『モンテッソーリ教育』・『共育』をコンセプトとして保育を推進しています。特に、「モンテッソーリメソッド」は、イタリアの女医で教育家のマリア・モンテッソーリが創始者であり、大人が教えるのではなく、子どもが自らの力で育って行こうとする「内面の成長」を生かす教育方法で、アイン保育園の保育の柱となっています。教育教材は、中央出版株式会社に製造販売されている、モンテッソーリメソッドの遊具（プルチノ）と、他社のモンテッソーリ教具も活用して保育にあたっています。 【優れている点】 1. モンテッソーリ教育の推進 アイン松本町保育園で展開しているモンテッソーリ教育の特徴は、「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」です。「自由に個別活動をする」では集団で同	

じことをするのではなく、自由に個別活動を行い、自分自身で活動を選び、自分のリズムで、納得のいくまで繰り返し活動しています。「子どもの中の自主性を重んじる」では、子どもの知的好奇心が自主的に表れるよう、「自由な環境」設定を重視して子どもに提供しています。「異年齢保育で活動する」では異年齢混合のクラスの中で、子どもたちがお互いから学び合う機会を大切にしています。アイン金沢文庫保育園では、異年齢保育を中心にしながら年齢保育も併せて取り組んでいます。モンテッソーリメソッドの教育を核とし、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。

2. 本部機能の活用による職員の資質向上の取り組み

アイン松本町保育園を初めとして、中央出版株式会社保育事業本部（以下、法人本部）と系列全園が一貫して、職員の資質向上を最優先課題として保育士のレベルアップに取り組んでいます。法人本部では各保育士の年間目標を設定した目標管理を導入し、年2回、園長面談と、年1回法人本部面談を実施し、年度末には各保育士の達成状況、反省点を確認し、次の課題につなげて質の向上につなげています。さらに、研修・教育の充実を図り、夜間の小研修を年4回実施し、法人本部主催の1日間研修を年2回、日曜日に実施する他、内部研修の充実にも力を入れて研鑽を図り、保育士のステップアップに取り組んでいます。内部研修には非常勤職員も参加し、正規職員と同様に質の向上を目指しています。特に、モンテッソーリメソッドの教育を推進するために、保育士のボトムアップが重要と考え、これら研修の充実と実務上のOJT教育により、保育士は順調に成長しつつあります。

3. コンセプトである「共育」の推進

アイン保育園の運営において、「コンセプト」となっている『共育』の語源は、子ども、保護者、地域の方々と保育園を含む法人本部関係者が、互いに助け合い、勉強しながら「共に育っていく」という想いで創られた言葉です。また、子どもは年齢別クラスや異年齢保育を通して様々な子どもたちと共に育ち、保育士も保護者も子どもをサポートしながら共に成長して行きます。『共育』の保育は、年間指導計画の中に随所に取り入れ、実践しています。保護者へは、『共育』の考え方について入園のしおりに明示し、保護者懇談会（5月）で説明を行い、園だよりにも掲載して理解を促しています。園では、朝（7:00～8:30）と夕（16:00以降）は合同保育を行い、大きな家庭、たくさんの兄弟として、上の子・下の子・真ん中の子どもが互いに支え合い、育み、『共育』が実践されています。

【更なる改善が求められる点】

1. 職員のモンテッソーリメソッド理解と展開による保育の質の向上

企業が統一した保育を展開するには、同じサービスを展開するために「核」となるポリシーが必要です。運営主体の中央出版株式会社では、「核」となるポリシーとして、モンテッソーリメソッドの保育の展開をアイン保育園全園で図っています。1つの方針を展開するには、そのメソッドを成功させるために、全職員がそのメソッドを十分使いこなしてこそ推進できると思われます。アイン松本町保育園では、全職員が理解にばらつきがないよう、先ず、「モンテッソーリメソッド」のより深い理解に努め、園全体のベクトルを合わせることが望まれます。全職員が「アイン保育園」のモンテッソーリ教育の特徴・理解を深め、段階を踏みながら、保育の展開をしていかれることを期待しております。

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は基本方針に沿い、「遊びと学びは仲良し」であり、園目標は、「好きなあそびをみつけてお友達と楽しくいっぱいあそべる子ども」、「いろいろなものに興味をもち、意欲的に挑戦する子ども」、「思いやりの心をもった優しい子ども」とし、利用者本人を尊重した内容になっています。理念・法人・保育目標は、事務室に掲示して、職員が常に目にできるようにし、確認・振り返りができるようにしています。また、モンテッソーリ教育（大人が教えるのではなく、子どもが自らの力で育って行こうとする「内面の成長」を生かす教育方法）を根幹に保育を推進する環境に努め、保育課程に基づき、年齢ごとに年間指導計画を作成し、月間指導計画を立てて保育を実践しています。
- 個人情報の取り扱いや守秘義務については、マニュアル・チェック表に沿っ

	て確認し、全職員への認識を図っています。実習生にもオリエンテーションで説明し、誓約書を提出してもらっています。 ●性差に関する配慮では、子どもの人権と大きく捉え、遊びや行事での役割、持ち物や服装での区別や、グループ分けや整列も性別で分けをすることはしていません。子どもや保護者に対して、父親・母親の役割を固定的に捉えた話し方や表現はしていません。職員は、無意識な固定観念的な発言は互いに注意し合う体制を整えています。
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	●新入園児の受け入れの際は、短縮保育（ならし保育）を行い、基本的に1週間を目安に実施し、保護者の事情や子どもの様子に応じて臨機応変に対応するようにしています。入園説明会時に必要性和柔軟に対応することを説明しています。0歳、1歳児では、保育士はゆるやかなグループ担当制とし、特に主担当保育者は定めていませんが、今後、育児担当制保育の指導に努め、切り替えていくよう検討中です。指導計画は、計画は柔軟性を持たせています。 ●子どもが自主的に活動できるよう、玩具、教材等は子どもが自由に取って遊べるよう設定し、自分で取り出して片づけられるようにし、年齢や発達に応じた遊びの環境を整えています。園のモンテッソーリの教材に「機織り機」があり、子どもたちは楽しく遊んでいます。 ●保育の基本方針について、保護者に対してクラス懇談会で説明し、「園のしおり」、「パンフレット」に保育方針を記載し、園目標は保護者の目に触れるところに掲示して内容の理解を促していますが、利用者アンケートでは理解の浸透性が希薄であり、より工夫が望まれます。しかし、年2回、法人本部による「保育所に関するアンケート」を実施し、行事後のアンケートや、日常保育を通して、園だより、連絡帳を活用して保育方針が理解されるよう努力しています。 ●園生活に関する情報は毎月、園だより、保育士の手書きによる「クラスだより」を定期的に発行しています。園内での情報提供は、クラス便りや、クラスのホワイトボード、連絡ノート、出席カードで伝えています。また、日々の保育の様子の写真を保育室に掲示したり、ホームページのブログで園の活動内容を見ることができ、写真は自主的な購入も可能としています。フェイスブックでも日常の子ども様子を伝えています。クラス懇談会では、保育内容・目的について、資料を交え、園での様子をわかりやすく伝えています。欠席者には、懇談会の内容を書面にし、資料や口頭で伝えています。
3.サービスマネジメントシステムの確立	●障害児保育のための環境整備では、玄関の段差団をなくし、オストメイト対応のトイレも設置して環境を整えています。関係機関との連携では、神奈川県役所の保健課、横浜市東部地域療育センター、横浜市西部児童相談所と必要に応じて相談・指導を受けられる体制を構築しています。 ●アレルギー疾患のある子どもの除去食対応では、かかりつけ医からの指示に従い、保護者と連携を密にして適切に対応しています。職員は、神奈川県が開催する食物アレルギー研修に参加しています。受講後は会議で報告し、勉強会を開催して疾患の情報や必要な知識を職員間で共有しています。また、エビペンの打ち方の研修も受けています。給食時は、名前、アレルギー（小麦粉、卵、ゴマ、乳製品）を記入したラップ、専用トレイを使用し、栄養士、担任保育士が確認し、誤食がないよう徹底しています。 ●文化が異なる子どもへの対応については、文化や生活習慣、考え方の違いを尊重し、モンテッソーリの文化教具を活用して文化教育に取り組み、地球儀、世界地図パズル、国旗の積み木等でその国の場所等を知らせ、諸外国の様子や文化の違いに興味を持てるようにしています。外国籍の子どもが母国に帰国し

	た時は、その国の生活の様子を話してくれるなど、文化や生活習慣の違いを他の子どもたちに伝える機会を設けています。外国籍に係る保護者へは、英語対応もしくは、通訳を活用しています。 ●保護者からの苦情などに関して、園のしおりに記載し、第三者委員を明示し、苦情解決のポスターを玄関ホールに掲示しています。また、適正化委員会等の他機関の苦情解決窓口も紹介しています。保護者から要望や苦情が言いやすいよう、玄関に意見箱を設置し、行事後には保護者アンケートを行い、年2回、法人本部による全体アンケートを実施しています。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聞く機会を設けています。苦情解決マニュアルを備え、マニュアルは職員に周知しています。苦情解決にあたり、法人本部と連携し、必要に応じて外部の機関（神奈川区役所こども家庭支援課、横浜市福祉調整委員会、横浜市西部児童相談所、適正化委員会）とも連携を図っています。また、苦情解決第三者委員（地域民生委員、他園主任保育士・保育士）との懇談会を開催し、情報交換を実施しています。 ●感染症について、登園停止基準や保育中に感染症の疑いが生じた場合の対応は、横浜市基準に則った「感染症に関するマニュアル」に明記されています。登園停止基準等について、保護者には入園のしおりに明文化し、説明しています。保育中に発症した場合は、速やかに保護者に連絡し、相談の上、個別対応しています。感染症が発生した場合は、事務室入口、保育室入口に掲示して保護者へ知らせ、感染症の蔓延に注意しています。保護者に対して、横浜市こども青少年局保育運営課発行の保健だより「すくすく」で健康や病気に関する情報提供で啓発しています。 ●外部からの侵入に対して、定期的（年2回）に不審者を想定した防犯訓練を実施しています。園の玄関は電子ロックになっており、警備会社に委託契約をして緊急時対応を講じています。また、散歩時には保育士は携帯電話を常備しています。不審者情報は神奈川区役所から入手しています。また、警察、学校、法人系列園等の情報ネットワークを備えています。
4.地域との交流・連携	●地域の子育て支援サービスのニーズを把握する取り組みでは、神奈川区の子育て支援連絡会主催の「わいわいパーク」で講習・研修会の手伝いを行い、神奈川区のイベント等に参加し、関係機関や他施設との検討会・研究会に出席して地域の子育て情報を把握しています。育児相談では園見学者から相談に応じ、神奈川区の子育て支援事業「あかちゃんの駅」にも協力しています。 ●地域の子育て支援ニーズは、神奈川区の子育て支援連絡会などから情報を収集し、情報は職員会議で話し合っています。地域での子育てを支援するため、交流保育を地域に呼びかけ、育児相談は神奈川区役所の広報に掲載し、「あかちゃんの駅」の実施では、おむつ交換の場所の提供を行い、地域の子育てに協力しています。園の子育て支援事業では障害児保育、交流保育を実施しています。 ●地域住民に対する園の情報提供については、育児相談があることを園見学者に周知し、入園に関する情報も提供しています。園の行事（夏祭り）の案内を作成して地域に配布し、ポスターを商店街に掲示させてもらっています。育児支援のお知らせや保育園情報は、神奈川区子育て情報サイト、広報よこはま神奈川区版に詳細に掲載され、分かりやすく情報が提供されています。相談内容による関係機関との連携では、地域の団体のリストを作成し、関係機関（神奈川区役所福祉課、区の保健師、横浜市東部地域療育センター、横浜中央児童相談所、警察、消防署、嘱託医等）とは密に連携を図り、担当は園長または主任としています。 ●子どもと地域との交流では、お散歩やお買物の時に近所の方などに挨拶し、地域の公園を利用し、公園を利用している地域の親子と交流したり、高齢者施

	設への訪問や、地域の消防署へ見学に行く等、地域の文化等を活用して様々な人と交流しています。また、地域の夏祭りや、神奈川区主催の「わいわいパーク」などにも園児と参加しています。 ●ボランティアの受け入れでは、ボランティアのマニュアルを用意し、職員や利用者に基本的考え方・方針が理解されるよう説明しています。受入れでは、担当者は園長とし、事前にオリエンテーションを行い、保育方針、心得、留意事項を説明し、理解を促しています。終了後は、反省会を設け、感想や意見を園運営に反映させています。
5.運営上の透明性の確保と継続性	●職員の守るべき規範は、「運営マニュアル」に明文化され、職員に周知しています。経営、運営状況は、法人のホームページで公開されており、事業計画・事業報告については要求に応じて開示しています。法人の園長会、区の園長会議などで収集したコンプライアンス事例を題材に研修を行い、職員は職員会議やミーティングで守るべき規範について再確認し、改善の指針にしています。 ●環境整備では、モンテッソーリの環境配慮の考え方を明文化し、リサイクルや分別では、ゴミ分別は子どもたちと共に実施し、一部のゴミは産業廃棄業者を利用しています。省エネ対策としては、節電や、裏紙再利用、冷暖房の設定温度に注意を促し、廃材は保育で活用し、実践しています。緑化推進については、プランター植物の栽培を楽しみながら緑化を進めています。アイン松本町保育園は、よこはまECO保育所の指定を受けています。 ●理念・基本方針、保育目標は明文化し、事務室に掲示し、職員に対して、配布を行い、園長は、各職員が理念を理解していなければ保護者に説明できないと考え、朝礼、会議等でわかりやすく説明し、周知を図り、今後の育成に期待しています。また、園長は、職員の面接時（年2回）に、理念・基本方針の理解度を確認し、意識統一に努めています。 ●中・長期計画については、法人本部で3年間の事業の方向性が決定され、運営やサービスプロセスの新たな仕組みを常に検討しています。次世代の育成では、計画的に後継者を育成しています。外部からの助言・指導等については、法人顧問弁護士、税理士、英語講師、外部講師、モンテッソーリの指導者、第三者委員などの意見を取りいれて運営に生かすように努めています。
6.職員の資質向上の促進	●人材の確保については、法人本部で必要な人材の補充を逐次実施しています。人材育成については、人材育成計画を策定し、系列全園で実施しています。年2回、面談シートに沿って園長との面談を行い、年1回は法人保育事業本部との面談を実施しています。正規職員は人材育成制度があり、各職位（コース、管理者、専門職等）の年間目標を設定し、計画を立案して年度末には達成状況や反省を確認し、次の課題につなげるようにし、資質向上を図っています。 ●研修体制については、大研修（年2回）、小研修（隔月）、外部研修（不定期）を設け、経験年数や役割に応じて、正規職員、非常勤職員が選択して受講できるようにしています。時間外の研修設定もあり、非常勤職員が参加できない場合は、研修報告書を閲覧して共有化を図るようにしています。園内研修は、外部研修に参加した職員が研修報告書に沿って職員会議で伝達研修を実施しています。 ●非常勤職員の配置や業務内容については、必ず、正規職員と非常勤職員の組み合わせとし、非常勤職員の会議を設け、併せて教育も行い、必要な知識と情報を提供し、業務の変更点も確認しています。また、研修報告書を確認して正規職員と共有化を図り、資質向上を目指しています。非常勤職員の指導は、園長が行い、非常勤職員から要望や意見を聞き、コミュニケーションを図り、園

の円滑な業務につなげるよう努めています。

●職員は、保育の柱であるモンテッソーリ教育について社内外の専門家から手法を学び、質の向上に取り組んでいますが、職員個々が統一あるモンテッソーリの保育にあたれるよう、指導をさらに期待します。また、本部のスーパーバイザー職員、英語の専任講師、神奈川区役所の有識者などから保育の技術の評価・指導等を受ける機会を得、今後に期待されます。