

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	ムーミン保育園（2回目受審）
経営主体(法人等)	特定非営利活動法人 ムーミンの会
対象サービス	認可保育所
事業所住所等	〒220-0074 横浜市西区南浅間町26-21
設立年月日	平成26年4月1日
評価実施期間	平成28年8月 ～ 29年3月
公表年月	平成29年5月
評価機関名	特定非営利活動法人 市民セクターよこはま
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）

【施設の概要】

ムーミン保育園は、相鉄線の西横浜駅から歩いて4分ほどの住宅街の中にあります。街中の保育園ですが、近くの社宮司公園を始めとして徒歩圏には自然豊かな公園が複数あり、子どもたちの散歩コースとなっています。

ムーミン保育園は、昭和55年（1980年）に西横浜駅の国道1号線側で無認可保育所ムーミン乳児保育園として開園し、平成9年（1997年）に横浜保育室の認定を受けました。平成26年（2014年）に認可保育園となるにあたり現在の場所に移転しました。運営法人は特定非営利活動法人ムーミンの会です。運営法人は、西区内で他に2園保育園を運営するほか、障がい児通所支援事業・放課後等デイサービスや学童クラブを運営しています。

木造2階建ての園舎は明るく広々としていて、屋上には園庭があり、夏には子どもたちがプール遊びを楽しんでいます。一角では子どもたちがプランターで野菜や花を育てています。

定員は、60人（0歳児～5歳児）、開園時間は、平日（月曜日～金曜日）は7時～20時、土曜日は7時～16時半です。

保育理念は、「平和と平等を希求し、子どもの人権を尊重しながら、保育を必要とする児童の適切な保護とよりよい成長と発達を保障します」「家庭と連携して、子どもの1日24時間の生活と発達を保障します」、保育目標は「子育ての科学に基づき、ヒトとしての生体の生活リズムを守り育て、子どもの発達を保障する保育」、保育方針として「生活に科学的視点をもった保育」「ヒトの発達（人間の特徴）を保障する教育」「快食保育」「障がい児保育」「仲間と向かい合い、育ち合う保育」です。

◆高く評価できる点

1、子どもたちは思いっきり身体を動かし、友達と遊ぶ中で多くのことを得、成長しています

保育士は、子どもの自由な発想を大切に保育していて、夏祭りの神輿を、異年齢での「きょうだいグループ」で自由に製作したり、子どもの発想で作った作品や劇をペープサートに発展させて他クラスの子どもの前で発表したりすることも行っています。自由遊びの時にも、子どもたちは、椅子や廃材の段ボールなどをおもちゃと組み合わせてバスやお化け屋敷を友達と相談して作り、自分達の世界をどんどん広げて遊び込んでいます。一人でゆっくり絵本を読んだり、製作で使った絵具の残りをういて自由に好きな絵を描いている子どももいます。

園は、体力作りに力を入れていて、0歳児クラスから毎朝年齢に応じた独自の体操、散歩時の2歳児からの素足に草履（5歳児は下駄の着用）、遠距離の散歩など、運営法人独自の取り組みを行なっています。散歩コースは、距離だけでなく歩きにくい道や階段・坂道などを意識的に組み込み、子

どもの発達に合わせて選択しています。散歩先の公園では、子どもたちは遊具で遊んだり、鬼ごっこなどで思いっきり走り回ったり、友達と探検ごっこをしたりして、のびのびと身体を動かしています。室内でも大型の巧技台や跳び箱、マット等を用意し、年齢や発達に応じた運動を行っています。また、手先を使った細かな作業や、製作活動や表現活動、食育活動などもバランスよく取り入れています。

異年齢の関わりも多く、異年齢の「きょうだいグループ」の活動だけでなく、4・5歳児クラスの子どもが0歳児の世話をしたり、一緒に遊んだりして日常的に交流しています。このような交流を通し、散歩の時に年上の子どもが子ども自身の判断で年下の子どもが内側になるように小まめに場所を変えるなど、年下の子どもへの思いやりの気持ちが自然な形で育っています。

2、保育士は自己研鑽に努め、目指す方向性を共有しています

運営法人の「ムミンの会研修計画」に新人、中堅、リーダー、幹部と年数や職務に合わせた必要な研修が明記されていて、理念に沿った職員の育成を行っています。研修は職種や常勤・非常勤に関係なく該当する職員が受講することになっています。また、リズム運動や体操、食育等の実技研修も実施されています。研修講師は中堅やリーダーの職員、実技を得意とする職員が担当し、職員自身が自己のスキルを見直し成長する機会となっています。毎年テーマを決めた運営法人の保育実践発表会があり、園全体で取り組んでいます。外部研修としては、横浜市や西区、幼保小教育連携事業等の研修に参加しています。研修に参加した職員は研修報告書を作成しています。

運営法人による理念や方針の研修だけでなく、園のクラス会議やミーティングでも折に触れて取り上げ確認しています。クラス懇談会や保育参観の前には、どのように理念や方針を保護者に伝えるかについてクラスで話し合い立案し、それを基に園長、主任が助言や指導をしています。また、園長、主任はクラスの様子を見て回るとともに、日誌や指導計画に目を通し、理念や方針についての職員の理解度を確認し、必要に応じて指導しています。

このような取り組みを通して、保育士は理念や方針についての理解を深め、目指す方向性を共有し、連携して保育にあたっています。

3、障がいがある子どもと他の子どもたちが、お互いを大切な仲間として受け入れ、育ちあっています

園は、保育方針に「障がい児保育」を掲げ、障がいがある子どもを積極的に受け入れています。同じ運営法人が運営する障がい児通所支援事業と連携しています。個別支援を受ける場合には担当保育士が同行し、連続した支援ができるようにしています。

クラスでは他の子どもたちと一緒に生活を送ることを基本とし、担当保育士は、出来ることは自分でやるように働きかけ、できないことを支援しています。クラス担任は、障がいのある子どもを特別視することなくクラスの一員として受け入れるように働きかけています。

このような保育士の働きかけもあり、障がいがある子どもと他の子どもたちは、お互いを大切な仲間として認め合っています。観察日にも子どもたちが自分から障がいのある子どもの手助けをしたり、言葉が出ない子どもの気持ちを短い声や表情で理解し代弁したりする姿をたくさん見ることが出来ました。子どもも、他の子どもたちと一緒に行動することを喜び、一緒に遊ぶために考えた子どもたちのアイデアを素直に受け入れるなどして、お互いが育ちあっています。

また、保護者も園の取り組みを理解していて、今回の保護者アンケートでも障がい児との統合保育を9割以上の保護者が「満足」「まあ満足」と答えていて、評価するコメントも複数ありました。

◆独自に取り組んでいる点

1、午前睡（午前中の昼寝）の実施など、「生体の生活リズム」を大切に保育しています

保育目標に「生体の生活リズムを守り育て発達を保障する保育」を掲げ、早寝、早起き、午前睡、ぞうり（5歳児は下駄）での散歩などを実践しています。午前9時の体操から活動を開始し、体操や製作等の一斉活動を行った後、子どもたちは午前睡をとります。たっぷり休息を取った後の給食では、途中で眠くなることもなくお腹いっぱい食べます。午後には、散歩などの活動を時間に余裕を

持って行き、思いっきり身体を動かし遊びます。

このような独自の取り組みを実践するためには保護者の理解と協力が不可欠です。園では、入園説明会や懇談会などで園が大切にしていることを具体的に説明するとともに、保護者向けの学習会や保護者参加の早朝散歩を年2回（1回は3歳児対象）実施しています。また、子どもの生活リズムについてのアンケートを行なっています。

◆改善や工夫が望まれる点

1、マニュアルなどを職員間で共有し、活用することが期待されます

マニュアルについては、毎年、年度替わり時期に運営法人内3園合同の園長会で見直しを行っていますが、職員参加による見直しには至っていません。また、マニュアルや規程、文書などについて、職員に必ずしも周知されていないものも見られます。

現在は経験の長い職員が多く、マニュアルなどに立ち戻ることも少ないですが、業務水準を一定に保つためには、マニュアルや規程などを職員間で共有することは大切です。今後は、職員参加で見直し、活用しやすいマニュアルにするとともに、定期的に読み合わせを実施し職員間で共有し、活用することが期待されます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- ・保育理念は「平和と平等を希求し、子どもの人権を尊重しながら、保育を必要とする児童の適切な保護とよりよい成長と発達を保障します」「家庭と連携して、子どもの1日24時間の生活と発達を保障します」、保育目標は「子育ての科学に基づき、ヒトとしての生体の生活リズムを守り育て、子どもの発達を保障する保育」で、利用者本人を尊重したものとなっています。
- ・職員は子どもが、「やめてほしいこと」「手伝ってほしいこと」等を、自分の言葉で友だちや大人に伝えられるような育ちを心がけた保育を行っています。集団の中で発言が出にくい子どもに配慮し、さりげなく発言を促す場面が散見できます。
- ・守秘義務の意義や個人情報取り扱いについては、運営法人で定めた就業規定に明記し周知を図っています。新人職員に対しては、入職時の研修で取り上げる他、ボランティア・実習生に対しては活動前のオリエンテーションで説明しています。

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

- ・子どもが正しい直立の姿勢を身に付け歩行の力を高める活動に力を入れています。子どもの体作りに関しては、0歳児クラスからの毎朝の独自の体操、散歩時は2歳児から素足にぞうり、5歳児は下駄の着用（強制ではなく靴との自由選択）、遠距離の散歩、年2回の早朝散歩等、法人独自の取り組みを保育の中心に置いています。室内の運動についても年齢ごとに考えられた大型の巧技台や跳び箱などを用意し、充実した運動を行っています。
- ・折り紙・色画用紙・文具類などを豊富に用意すると共に、裏紙・紙箱・新聞紙などの廃材も備え、子どもたちが自由に使えるようにしています。午後の保育室では、友だちと相談しながら大きな段ボール箱をおもちゃや椅子と組み合わせてバスやお化け屋敷を作り、子どもの自由な想像力の世界が部屋中に広がっています。また、子どもの作った作品を劇やペープサートにし、発表する機会も作っています。
- ・3～5歳児クラスを「きょうだいグループ」として、ほぼ10人毎の3グループに分け、異年齢間の関わりを持っています。また、「ベビーシッター」として、4・5歳児クラスの子どもが0歳児の世話をしたり一緒に遊ぶことも日常的に行っています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・0歳児クラスより、年齢ごとの発達に応じた食育活動と年間計画をきめ細かく設定しています。 ・午睡については、子どもの脳の働きに有効と考え、午前睡を取り入れています。眠くない子どもには、横になって体を休めるように促しています。 ・保護者に対し、入園説明会で園の基本方針を説明しています。又、クラス懇談会においても丁寧に園の方針を説明しています。
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの発達状況に合わせ、クラス会議で話し合い、指導計画の作成・評価・見直しをしています。 ・園は保育方針に「障がい児保育」を掲げていて、特に配慮を要する子どもを積極的に受け入れています。同じ運営法人が運営する障がい児通所支援事業と連携していて、保護者の同意のもと、同事業所の個別支援を受けることが出来ます。 ・障がい児に個別の担当保育士を配置していますが、クラスでは他の子どもたちと一緒に生活を送ることを基本とし、必要な支援をしています。保育士は、障がいのある子どもを特別視することなく、クラスの一員として受け入れるように働きかけています。 ・相談苦情解決体制を整え、保護者に周知しています。要望や苦情についてミーティングや緊急主任任会議で報告し、対応について話し合っています。 ・子どもの健康管理、感染症対策、衛生管理、安全管理等の各種マニュアルがあります。 ・マニュアルについては、毎年、年度替わり時期に運営法人内3園合同の園長会で見直しを行っています。しかし、職員参加による見直しには至っていません。今後は、マニュアルの読み合わせなどによる、さらなる職員間の周知共有が期待されます。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・西区の地域子育て支援事業「西区第6地区出前合同育児講座」に毎年参加しています。また、年2回地域の公園の花植えに参加したり、公園の清掃を行ったりするなどの活動を通して地域住民との交流を深めています。 ・待機児童解消対策の一環として年度限定保育を3年間続けています。延長保育、土曜保育、ランチ交流等を行っています。また、運営法人全体の催しとして、「子育ての科学・発達の原則」をテーマに定期的な学習会を開催しています。 ・地域の小学校とは、「校庭遊び」や「学校探検」の機会を設け、5歳児クラスの就学に備えた交流を持っています。職業体験の中学生受け入れ、高校生は授業の一環である体験学習の場として受け入れています。 ・散歩の機会は大変多く設けており、子どもと地域の人々との交流を積極的に図っています。又、運営法人の事業である「なかま食堂」（子ども食堂）の運営には園の栄養士が調理責任者として関わる他、自主的なボランティアとして職員が参加するなど積極的な協力をしています。近隣住民のボランティアを常時募っており、参加する地域の人々との交流の機会ともなっています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に組織及び職員が不正・不適切な行為を行わないよう守るべき法・規範・倫理などが明文化されています。 ・運営法人のホームページに決算報告書、事業報告書、事業計画書を公開しています。また、運営法人の総会でも報告しています。 ・電灯は全てLED、窓は二重窓など、園舎は省エネルギーに配慮した構造となっています。「よこはまエコ保育園」としての認定を受けていて、入口外の掲

	<p>示板にその旨を掲示しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 保育理念を玄関、保育目標を入口外の掲示板上に掲示するとともに、保育課程に明記し、全職員に配付しています。入職時の面接で説明するとともに、運営法人の経験年数や立場に応じた研修で、保育理念、保育目標、保育方針について確認しています。 • 一つのテーマを取り上げてグループで話し合うグループ活動や保育課程作成のプロジェクトチームなど、年数や経験、職種が異なる職員でチームを編成し活動する仕組みがあります。 • 園長は横浜市や西区の園長会、幼保小連携会議、神奈川県保育問題協議会などの各種会議に出席し、事業運営に影響のある情報を収集・分析しています。重要な情報は運営法人の施設長会で取り上げて検討し、重点改善課題として設定しています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 「ムーミンの会研修計画」に新人、中堅、リーダー、幹部と年数や職務に合わせた必要な研修が明記されていて、理念に沿った職員の育成を行っています。職員は年2回「ムーミン保育園自己点検、自己評価表」を用いて自己評価し、それに基づいて園長面談で目標設定と達成度の評価をしています。 • 運営法人の新人、中堅、リーダー、幹部と年数や職務に合わせた研修が定期的に行われていて、職務や正規職員・非常勤職員に関係なく該当する職員が参加しています。また、リズム運動や体操、食育などの実技研修も実施されています。外部研修としては、横浜市や西区、幼保小教育連携事業等の研修に参加しています。研修に参加した職員は研修報告書を作成しています。 • 運営法人研修、園内研修の講師はリーダーや主任、実技を得意とする職員が務め、育成の機会としています。 • 非常勤職員を含む全職員が年2回「自己点検、自己評価表」を用いて自己評価しています。年度末には、職員の自己評価をまとめ、園としての自己評価をしています。ただし、保育園としての自己評価を公表することはしていません。 • 毎年、テーマに沿って職員間で話し合っ実践した事例をまとめ、運営法人の保育園3園で行う実践研究会で発表しています。