

第三者評価結果報告書

| 総 括 | |
|--|-------------------|
| 対象事業所名 | アイン高島台保育園 |
| 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 | 横浜市神奈川区高島台27-1 |
| 設立年月日 | 平成26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>【アイン高島台保育園の立地・概要】</p> <p>●アイン高島台保育園は、駅前開発が進む横浜駅西口を出て、高島屋、横浜ベイシェラトンホテル&タワーを左手に北へ7～8分の鶴屋町3丁目交差点を渡り、前方右斜め上に上がった旧東海道沿いの見晴らしの良い高台に位置しています。園舎は大型マンションの1階、2階部分にあり、勾配の地形を生かして2階にエントランスがあります。「高島台」の地名の由来として、日本で一番初めの蒸気機関車を新橋・横浜間に開通する際、今の横浜駅の所まで海であったため桜木町から横浜までの築堤を必要とし、その築堤を引き受け完成させたのが高島嘉右衛門であり、記念してこの辺りを「高島台」と呼ばれた由来があります。古くは東海道神奈川宿等、横浜界隈は日本の歴史を創ったゆかりが多く介在する地です。アイン高島台保育園の保育室は、2階が幼児保育室（3歳～5歳児）、階段を降りて1階が乳児保育室（0歳～2歳児）になっており、1階の園庭は通り道から少し高くなっており、子どもたちの遊び場に適し、2階のテラスデッキに菜園を設け、様々な野菜作りに取り組み、食育に力を入れています。</p> <p>●アイン高島台保育園は、平成26年4月に開設され5年目を迎えた保育園です。定員60名の中規模保育園で、在籍児童数（0歳～5歳児）も60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。アイン保育園では「1. 自由保育」、「2. モンテッソーリ教育」、「3. 共育」の3つのコンセプトを掲げ、アイン高島台保育園の園目標として「自分で考え、行動できる子ども」、「好奇心・意欲のある子ども」、「誰からも愛され、思いやりの心をもった子ども」とし、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ることを念頭に置いて保育に当たっています。</p> <p>【アイン高島台保育園の方針】</p> <p>●アイン高島台保育園は、アイン保育園の事業理念「みらいを生き抜く力を育てる」をモットーにして保育を展開しています。さらに、子どもを尊重した保育理念とした「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。」の実現に向けて保育方針、園目標を掲げ、保育の質の向上をベースに、その中で遊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。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」では子どもたちの主体性を尊重して個々の育ちを大切にすることを、「モンテッソーリ」ではすべ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個々の子どもそのものの時期の興味をよく見て適切な環境を整え、援助する保育を、「共育」では、子ども、保護者、地域の方々、保育士がお互いに助け合い、勉強しながら共に育っていける保育を心がけ、推進しています。中央出版株式会社の自社でもモンテッソーリメソッドの遊具（プルチノ）を製造販売し、他社のモンテッソーリ遊具も活用して保育を展開しています。</p> | |

《特に優れている点》

1. 【自由保育】

●アイン保育園では、子どもたちの主体性を尊重して個々の育ちを大切にする「自由保育」に力を入れています。保育士による提供された一斉カリキュラムではなく、子どもたちが自分で考えて個々の興味・関心のある遊びを見つけて取り組むことで、自分で決めたりする力や主体性を育てています。また、好きな遊びに集中して遊び込んだ満足感は、落ち着きにつながります。「自由保育」を実施するためには保育士との愛着関係と環境作りを大切に考え、アイン保育園では子どもたちの興味・関心を保育士がじっくり見極め、年齢に合った玩具、教具を揃え、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。

2. 【モンテッソーリ教育の推進】

●モンテッソーリ教育には、すべての子どもは自分を伸ばす力（自己教育力）を持っているという考え方を基本に、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」であり、大人は子どもに何かを教えるのではなく個々の子どものその時期の興味をよく見て適切な環境を整え、保育士は「援助」をすることを役目としています。そのため、モンテッソーリ教育には各発達段階の子どもがやってみたいなと思える教具をたくさん揃えています。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株式会社のオリジナル教材である『プルチノ』等を揃え、子どもたちが興味・関心のある遊びに取り組むことができるよう支援しています。「異年齢保育で活動する」では、異年齢で互いに学び合える活動を取り入れています。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。

3. 【「共育」の推進】

●コンセプトの1つである「共育」は、“共に育つ”という意味合いとして、子ども・保護者・地域の方々とアイン保育園を含む法人本部関係者で互いに助け合い、学び合い「共に育っていく」の想いが込められています。また、子どもたちは年齢別クラスで同年代の子ども同士や、異年齢保育の中で共に育ち、保育士も保護者も子どもをサポートする中で共に育って行きます。また、企業理念の1つに「子ども、保護者、地域の方々、保育士がお互いに助け合い、勉強しながら共に育っていくことを目指して」を定め、実践しています。大人が子どもに何かを教えるのではなく、大人（保育士）も日々子どもたちから様々なことを学び、子どもたちと共に成長する…アイン高島台保育園はそんな保育園を目指して日々努めています。「共育」の保育は、年間指導計画の各分野に組み込まれ、保育士のサポートの心遣いの中で実践されています。「共育」の考え方は保護者会で説明して理解を促し、入園のしおり、園だよりにも毎月記載してアイン高島台保育園の方向性を示しています。朝の7:00~8:30と午後18:00以降は合同保育とし、第2の家庭、たくさんの兄弟として年上の子ども、年下の子ども、真ん中の子どもが互いに支え合う「共育」を実践しています。

《さらなる期待がされる点》

1. 【モンテッソーリメソッドの理解と展開による保育の質の向上】

●企業が統一ある保育の展開、系列全園で同じサービスを展開するためには核なるポリシーが必要であり、中央出版株式会社では「モンテッソーリメソッド」を核とし、アイン保育園全園でモンテッソーリメソッドを核とした保育の展開を図っています。根幹とする方針を展開し、メソッドを成功させるためには、全職員がそのメソッドを十分使いこなしてこそ推進、確立が図れます。モンテッソーリメソッドに対する職員の理解、園ごとの展開にまだバラつきがあるように思われます。まず、モンテッソーリメソッドの理解をより深め、メソッドに沿った保育の在り方・職員の意識等、職員一人ひとりが取り込み、園全体でベクトルを合わせることで特化した保育が展開できると思います。さらに全職員の理解を進め、第1段階で展開ができると第2段階での大きな展開の可能性が膨らんでくると思います。ぜひ、期待いたしております。

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、入園のしおりに記載し、保育理念、保育目標は保護者、職員の目の付くところに掲示して理解を促しています。職員に

対しては、理念や保育方針を書面にして配付し、ミーティングで読み合わせを行い、詳細を再確認して理解を深めています。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する保育を実践し、「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」保育に当たっています。

●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。ICT化に伴い、個人情報に係わる日誌、月案等、子どもの名前を明記するパソコン作業については外部への持ち出しを禁じ、事務室内での作業を徹底しています。

●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。日々の活動では、順番は子どもたちの自由意思に委ね、主体的な活動を意識して援助しています。

●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、幼児会議（月2回）、乳児会議（月1回）、乳児クラス打ち合わせ（月1回）を実施して話し合い、見直しを図っています。計画の変更については、乳児クラスは日課表で実施し、幼児クラスは週案単位で行い、職員間で確認しています。保護者の意見や要望等については、意見箱を設置し、行事後にアンケートを実施して意見等を抽出し、計画に反映するようにしています。

●施設環境については、毎朝、遅番の職員、パート職員とで保育室外の清掃を行い、夕方は保育士が保育室内の掃除を行っています。各保育室は、南向きで陽光が入り明るく、カーテンで遮光を調整し、24時間自動換気装置を備え、快適な環境を整えています。また、室内の温・湿度管理（パネル）を行い、日々通風、自然換気に配慮しています。保育の音、声については、音楽の音量に配慮し、保育士の言葉は小さな声で子どもに手渡すことを大切に、大人からの声が心地良いものとなるよう保育に当たり、子どもが落ち着いて遊べる環境を心がけています。

●献立について、給食は委託（ジェイキッチン）し、献立は月2回サイクルで提供しており、委託事業所の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、委託担当者と園長を中心とした献立会議に意見を出し、調理法等の工夫・改善に生かし、2回目の提供の際は改善を生かすようにしています。また、日々の食事の中で気が付いたことはその都度、栄養士に伝え、調理の段階の改善に生かしています。食器は、陶製のユニバーサルプレートを採用し、発達・成長に合わせた食具を数種揃え、正しい姿勢で食事をするよう足台や背当てを工夫し、食具の持ち方等、食事の正しい習慣作りに取り組んでいます。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、食に関する情報やレシピを掲載し、懇談会では給食の試食会を設け、希望に応じてレシピを配付する

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>等、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、情報を収集し、会議等で配慮事項やかかわり方について確認し、配慮児に合わせた対応を心がけ、全職員が同じ対応ができるよう共通理解を図っています。配慮に必要な研修（障害保育、アレルギー児対応、病気の対応等）を実施し、全職員で共通認識を図り、研鑽しています。また、子どもへのかかわり方についてもケース会議で話し合い、共有しています。巡回相談記録、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> <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。</p> <p>●アレルギー疾患のある子どもについては、かかりつけ医の指示を受け、適切に対応しています。職員会議でアレルギーについての研修を行い、エピペンの打ち方の実践研修も実施して緊急時に備えています。食物アレルギー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。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。</p> <p>●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、連絡ノート、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。</p> <p>●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）に不審者を想定した防犯訓練を実施しています。玄関はオートロックであり、保護者は暗証番号で入室してもらうようにしています。また、委託警備会社と契約して不審者侵入に備えています。不審者情報は、神奈川県役所の情報をメール、FAXで入手し、警察、近隣の小学校、横浜市防災アプリ、法人系列園のネットワークにより情報を得ています。警察の方を召喚し、子どもたちの不審者への対応について話を聞き、職員は確認しています。</p> |
| <p>4.地域との交流・連携</p> | <p>●地域の子育て支援におけるニーズの把握については、神奈川区の園長会議、地域ネットワーク事業、園見学者等からニーズを把握しています。地域の台町公園主催の集まりに参加し、自治会や近隣園の方々から地域のニーズや周辺住民の状況等の情報を収集し、地域の子育て情報も収集するようにしています。神奈川区民祭りが先月反町公園で開催され、授乳・おむつ替えができる「あかちゃんの駅」もある等、今後参加していく予定です。</p> <p>●地域の子育て支援については、神奈川区の子育て支援連絡会から情報を収集し、職員間で話し合っています。以前はキャリアアップ・子育て支援担当が在籍していましたが、現在は欠員にて連絡会に参加できていません。神奈川区内の法人系列3園と交流保育を実施し、地域の子育て親子に声かけを行っています。また、神奈川区の子育て支援事業の「あかちゃんの駅」に協力し、おむつ交換の場所の提供を行っています。地域での子育てを支援するため、障害児保育にも力を入れています。</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）に地域の方々、卒園児、テナント事業者、園見学者に招待し、園の理解につなげています。運動会の会場は小学校を借用し、年長児は就学に向けて年1回、交流会に参</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| | <p>加し、交流を図っています。また、クリスマス時期には散歩などで1年の挨拶を兼ねて近隣へカードを配り、良好な関係作りに努め、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、菅田中学校から体験学習を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、神奈川区へ報告しています。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）を職員会議で報告し、職員は規範について再確認しています。エリア園長会議でも話題に上げ、職員共に周知して共有を図り、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「元氣な大人になるための環境」を掲げて取り組んでいます。アイン高島台保育園は、「よこはまECO保育所」の指定を受け、プリンターで植物を栽培して緑化の促進を図り、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、室内の電気をこまめに切り、エアコンの温度設定を図る等、省エネルギーに取り組み、環境に配慮した保育所の整備を積極的に実施しています。</p> <p>●園の運営面における情報は、神奈川区保育園園長会、幼保小連絡会、子育て支援連絡会、区主催の研修会、法人本部の園長会議等に参加し、横浜市、厚労省の情報等も収集し、分析を行い、園運営に生かしています。運営面での重要な改善課題は法人本部から指示を受け、職員には職員会議を通して意思統一を図り、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>●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。園長は、職員個々の職位や必要なスキルを目指して、人材育成計画に沿って職員のスキルアップを図るよう取り組んでいます。人材育成計画や人事考課制度に則り、年2回、面談シートを基に園長との面談を実施し、職員一人ひとりの資質向上につなげています。研修体制については、法人本部開催の大研修（年2回）、小研修（年3回）を開催し、法人管轄のエリアごとの階層別研修に参加し、他、外部講師による研修、モンテッソーリ研修（静岡）、キャリアアップ研修に参加して知識・技術の向上を図っています。各職員の年間目標を設定し、すべきことを計画し、年度末には、達成状況や反省点を確認し、次の課題につなげています。</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の閲覧、内部研修の資料を配付して知識の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。業務では、常勤職員と非常勤職員を組み合わせる保育に当たっています。また、非常勤職員のミーティングを通して研修を実施し、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>●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、リーダーの設定と可能な限り権限委譲、責任の明確化を行っています。小さな事例も全職員で共有し、「チーム保育」を意識して保育を実践しています。</p> |