

保育施設 基本情報

園・施設名	①MIWAシンフォニア保育園 ②MIWA木場公園保育園 ③千田保育園 ④MIWAたばた保育園 ⑤桐ヶ丘保育園 ⑥蒲田本町保育園 ⑦春日町第三保育園
経営主体	社会福祉法人みわの会
所在地・電話番号	①東京都江東区豊洲2-5-3-101 (03-5547-0083) ②東京都江東区木場4-1-65 (03-5646-8355) ③東京都江東区千田22-8 (03-5683-1266) ④東京都北区田端5-11-8 (03-5842-1409) ⑤東京都北区桐ヶ丘1-3-9-101 (03-3907-2336) ⑥東京都大田区蒲田本町1-1-1-101 (03-3739-2281) ⑦東京都練馬区春日町5-30-5 (03-3926-5461)
定員	①120名 ②130名 ③100名 ④85名 ⑤100名 ⑥125名 ⑦106名
理事長名	理事長 木下 眞佐子
園長名	①松本和子②村田まり子③藤田江里子④尾田 治美 ⑤橋本智子⑥奥島君代 ⑦永山祐子
採用担当者	法人本部 小宮山
保育理念 保育方針 保育目標	みわの会のM,I,W,Aはアルファベットで法人の理念を分かりやすく表した造語です。 M：マインド 相手を尊重し受け止める心、寄り添う心、優しい心、思いやる心（ホスピタリティ・マインド） I：アイデンティティ 法人として共通のアイデンティティを持って、全てを受け止める W：ウィズ 周りの人たちと共に育ち合う A：アットホーム 誰もが“あるがまま”でいられる家庭的で温かな場所でありたい  みわの会は、生きる力を獲得していく教育的な環境という意味を含む家庭的保育をすすめています。 日々の保育においては、アタッチメント（安心感の輪の形成）を最も大切なことと捉え、それが生きる力の基礎を育むと考えます。アタッチメントをベースに子ども達が様々な体験を通して、レジリエンス（心の柔軟性や立ち直る力）を育むことを大切にしています。養護と教育の一体性において、子ども達の主体的活動の中で、「問題解決能力」を育むことを目指し、「じぶんでかんがえ、じぶんでえらぶ」ことを目標に室内外の環境設定や保育士配置を行います。  みわの会の保育を【MIWAはいく】としてチャプター1・2に分けて、表現しています。 1. アタッチメント（安心感の輪を形成する） 2. ねっこを育てる 3. 我が子を委ねたい保育 4. 叱る必要のない保育 5. 養護と教育の一体性 6. じぶんでかんがえ、じぶんでえらぶ 7. 遊びはいちばんの学び 8. 園が体験の窓 9. 本の中の物語は新しい世界を教えてくれる 10. インクルーシブ保育 11. 日本が誇る食を「食育」へ 12. 「わ」を大切に
保育環境	温かい人間関係と秩序のある生活、良質な遊具、絵本に囲まれ、豊かな遊びと生活の自然な流れの中で、それを見守る保育者が一人ひとりに心を配り、発達を助長することを大切にしています。乳児保育ではアタッチメントを大切に、ゆったりとのびのびと生活するための保育室環境をつくり、幼児保育では、子ども達の「これやりたい！」を大切に室内環境を大切にしています。（子どもたちは自分で選択して活動します）
ホームページURL	<a href="https://www.mivanokai.jp/">https://www.mivanokai.jp/</a>
	《保育の質》についてのお考えをお聞かせください。  保育の質=保育者の質と考えます。第一に保育者が理念に共感し、職員間で同じ方向を目指すことができているか。 保育の質=園の評価にもなりますので、保育者一人ひとりの評価の集合体といってもよいでしょう。 先ずは、保育者としての立ち振る舞いや身なりが評価されがちで、その一人ひとりの人となり形成されているかはとても大切な要素になると思います。園の職員体制の安定が継続し、基盤が整うと園内の課題が顕在化し、自然と課題に対しての方向性が定まり、保育の質の向上にグッと近づく組織体になるのではないのでしょうか。園の課題に対して、学びを深めるのが園内研修、個々の専門性を深めるのが園外研修という位置づけになります。
	「保育の質」の向上」のために取り組んでおられることについて、具体的にご紹介ください。  保育の質の向上=安定した職員体制が大切なベースになると考えます。職員が定着していることが原則で、そのためには豊かな就業環境を法人が創出しなくてはならないと考えています。そのためには法人や園長、職員間が一方通行のコミュニケーションでは成り立ちません。 【双方向のコミュニケーション】が良い職場環境の原則です。そのためみわの会では、保育者の「これやってみたい！」を尊重し、自身が学びを深めたい研修に送り出していけるような風土を大切にしています。 法人では、年に2回ほど理念の共有や再確認を目的とした全体会やリーダ会を実施致しますが、基本的には園の課題に対して、自発的な学びに結び付けているかが、大きなことと考えています。
	学生の就活において「職員同士」の人間関係」が重視されていることについて、お考えをお聞かせください。  職場の人間関係は、どの職種に限らず、組織体であれば全て人間関係が日常のベースとなります。理念に共感頂けるか、は採用活動を進めていく中でお互いが大切にしている大きな要素だと思いますが、「誰と働くか」は最も大切な要素と言えるでしょう。 そのため、園の見学の際にも包み隠さずそういった職員間の人間関係を観察することも就職活動において、大きなポイントと考えます。 どの就活においても人間関係を重視することは必然であり、実際にも最も大切なことと言えます。みわの会では全新任者に対して、1対1のメンター制度である【ブラザーシスター制度】を活用して、職員に寄り添える風土を創るよう心がけています。
	乳幼児期における「子どもと保育者の望ましい関係」についてのお考えをお聞かせください。 また、そのような関係を築く上で大切にしていること、実践していることを具体的に教えてください。  アタッチメント（基本的信頼関係）を育てていくことをみわの会で最も大切にしています。ただし、誤解されがちな部分としては、「困った時に近くに来てくれる大人」や「抱っこしてくれる大人」の関係ではなく、仮に少し離れていたとしても「私はあなたのことをずっと見守っているからね」というお互いのまなざしで成り立っている関係かです。保育者においては、個々の発達を理解し、寄り添っているか、発達に沿った援助を行っているか、特に幼児期に関しては、愛されている子どもたちは自ら未知の世界に自信を持って、足を踏み入れ、「これ大好き！」を開拓していきます。
	生活習慣の自立に向けた援助や関わりで大切にしていることについて、簡単な事例を基にご紹介ください。  保育者が「次の発達の一手手前で援助する」ことをとても大切にしています。「子どもが気持ちの良い成功体験をたくさん積み重ねること」但し、保育者による保育方法、内容などの過剰供給に陥らないよう留意する必要があります。 「発見するのを助ける」→子どもの自発性を大切にする姿勢 質の保障、向上のために必要と思われるテーマを決定、定期的に職員会議を持ち、議論します。
学生へのメッセージ	社会人としての生活をスタートすると、就職活動の時のように沢山の保育園を見学できる機会はあまりありません。ですから、沢山の園を見学して、自身の五感を全て使って各園のありのままを体感してください。その体験は後に必ず、有意義な体験として生かされるはずです。又、学生の時も社会人になっても『人生を楽しむ！』ということを前提に日々過ごしてください。自分自身にゆとりが生まれると大人にも主体性が生まれますし、保育もより楽しく、前向きに向き合うことができます。