

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	ポピンズナーサリースクール綱島
経営主体(法人等)	株式会社 ポピンズ
対象サービス	保育所
事業所住所等	〒223-0052 神奈川県横浜市港北区綱島東3丁目2番15号
設立年月日	平成29年 4月1日
評価実施期間	平成30年 8月 ～31年 3月
公表年月	平成31年 4月
評価機関名	一般社団法人 日本保育者未来通信
評価項目	横浜市版評価項目
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>【施設の概要】</p> <p>ポピンズナーサリースクール綱島は、東京急行電鉄東横線綱島駅から徒歩10分の場所にあり、周辺には住宅街が広がっています。園は、平成29年（2017年）4月に株式会社ポピンズによって開設されました。運営法人は、首都圏を中心に認可保育所や小規模保育室、病児・病後児保育室、ベビーシッターサービス、学童クラブなどの保育・教育関連施設を運営するほか、高齢者在宅サービス他複数の事業を行っています。</p> <p>当園の定員は、50名（0～5歳児）、開園時間は、平日7時～20時、土曜日7時30分～18時30分です。</p> <p>鉄筋構造2階建ての園舎は、1階に保育室（3歳児室、4歳児室、5歳児室の3つ）、調理室、スノーザールーム（子どもとゆったりと過ごせるスペース）があります。2階は保育室（0歳児室、1歳児室、2歳児室の3つ）、職員室となっています。園舎内は白を基調とし衛生的で居心地の良い空間となっています。園庭には主に季節に応じた野菜や植物を栽培するスペースと、夏場にはプール遊びなどができるスペースがあります。</p> <p>園の主な行事として、毎月の誕生日会に加え、春の遠足、懇談会【5月】、スポーツフェスティバル【9月】、ハロウィン、個人面談【10月】、クリスマス発表会【12月】、節分【2月】、お別れ遠足、成長を祝う会、懇談会、卒園式【3月】があります。</p> <p>企業理念は「最高水準のエデュケアと介護サービスで社会に貢献します」、保育理念は「人生で最も重要な時期の人間教育を目指します」、保育の目標は、目標とする人物像として「 1. 寛容な人間、2. 聡明で愛情深い人間、3. 探求心の旺盛な人間、4. グローバル社会で活躍できる人間」としています。</p> <p>1. 高く評価できる点</p> <p>○職員は職種を超えて様々な場面で連携しています</p> <p>日頃から職員間で連携し保育にあたっています。例えば、3・4・5歳児で散歩に行った際は、職員間で子どもを見る配置を決め、子どもたちの状況に応じて声を掛け合いながら、ごっこ遊びの展開や、遊具での順番を守ることへの援助、また「鬼ごっこ」や「かくれんぼ」などの集団遊びを一緒に行っています。異年齢の子どもたちが自然と関わりながら遊ぶ中で、一人一人の子どもたちの意欲に応じて、十分に遊び込めるよう、常勤・非常勤の職員が連携しながら遊びに関わっていました。また、「食育」では、保育士、栄養士、看護師が職種を超え連携し、魚の解体を通して「いのちをいただく」という命の大切さや、健康、マナーなどについて子どもたちに伝えています。さらに栄養士は、子どもの喫食状況を保育士と共有し、一人一人の子どもにとって食事が楽しい場になるよう配慮しています。「安全管理」では、看護師は散歩先やプール遊びでの危険箇所などについて、保育士と共に現場で確認するなどの連携も図られています。</p>	

さらに、看護師を中心に「保育中に子どもがのどに異物を詰まらせた場合」の対応についての内部研修なども行っており、安全面からも、子どもたちが十分に遊び込める環境づくりに保育士と共に取り組んでいます。「ミーティング」は、毎日行われる「リーダースタッフミーティング」をはじめ、「週末ミーティング」「月末ミーティング」があり、その中で、子どもたち一人一人の家庭状況も含めた現在の姿を共有しています。日々の保育が子どもたちにとって最善な関わりとなるよう様々な場面で連携しています。

○研修体制が確立し、個々の職員に応じた人材育成に取り組んでいます

運営法人が主体で行う、新人研修、中堅研修、次期施設長研修、また、毎月1回非常勤職員を対象として行う研修など、職員一人一人の期待像に応じた研修体制が確立されています。研修後は、研修報告書に研修内容のポイントをまとめ、ミーティングなどを通して全職員で共有しています。また、研修や日々の保育などを通して培った個々の力量は、役割に応じて求められる姿が具体的に記載された「ポピンズジョブディスクリプション」と呼ばれる社内評価基準によって振り返ることができます。年2回の振り返りの際は、同時に施設長との面談も行い、さらに個々に求められる姿の客観的な助言が得られます。日常の保育では、主任が中心となり個々の職員の状況把握に努めています。例えば、各職員の提出物の状況を目安に、業務の進捗状況を確認し、一緒にスケジュールを立て取り組むなどの関わりをしています。また、必要があれば主任や看護師が保育に入り、書類を書く時間を作ることもあります。施設長や主任は、職員の保育の様子を観察し、直接現場で伝えたり、場合によっては個別の面談などを行い、精神的な面も含めた個々の職員の思いの把握にも努めています。これらの総合的な取り組みにより、個々の職員に応じた人材育成が行われています。

2. 独自に取り組んでいる点

○リトミックや運動カリキュラムなど、独自のプログラムに取り組んでいます

園では、運営法人から派遣される講師により、年齢や発達状況に合ったリトミックなどを行っています。リトミックは0歳児から5歳児まで週1回行っており、子どもたちは日常の保育の中でもそれらを取り入れ、自分なりの表現を楽しんでいます。また、運動カリキュラムを担当する職員がおり、毎月0歳児から5歳児までの発達に合わせた、カリキュラムを作成しています。作成されたカリキュラムは、各クラスで取り入れ行っています。これらの活動内容は、写真や文章でクラスごとに掲示しています。さらに、クラスごとに毎月特徴的な出来事や活動、子どもたちの様子などを取り上げ、「ドキュメンテーション」として写真と説明文で作成し、掲示しています。

○多文化教育に積極的に取り組んでいます

園では、「多文化教育年間計画」を立て、積極的に多文化教育に取り組んでいます。例えば、多文化教育年間計画に基づき、0歳児から食事の際には、英語の歌で挨拶をしたり、外国人講師によるバイリンガルのレッスンの時間を取り入れたりしています。毎月、一つの国をテーマとして、その国について楽しみながら学び、食事やおやつメニューにも取り入れ提供しています。室内には、テーマの国の代表的な動物や催し物などが写真で掲示されているとともに、普段使う時計の横にその国の時刻を示した時計も飾られています。10月はアルゼンチンがテーマの国でした。おやつの際は、「エンパナーダ」と呼ばれる、アルゼンチンのおやつが提供されていました。

3. 工夫・改善が望まれる点

○園の専門性を地域に還元していくことが期待されます

子どもたちは、日ごろから地域の方と挨拶を交わしたり、ハロウィンなどの行事で地域住民と交流しています。また、港北区内公私立保育園合同育児講座のわくわく子育て広場（年1回）に参加し、園の情報提供及びアピールをするとともに地域のニーズの把握にも努めています。さらに、区内、近隣の保育園との情報交換を行っています。

しかし、一時保育、交流保育、園庭開放は、スペースの問題や開園2年目でまずは保育所内の充実を図ることに努めており、実施していません。保育所保育指針にも保育園の役割として地域子育て家庭に向けて支援が求められています。さらに、地域の育児支援ニーズを把握し、現状で行える子育て支援を工夫し、園の専門性を地域に還元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「人生で最も重要な時期の人間教育を目指します。(人生で最も重要とされる乳幼児期において、養護を基盤とした教育を通じて子どもの最善の利益に資する保育を行う)」です。保育方針は「ポピンズアプローチを実施し、子ども達が興味関心を持っているものを見極め、個々にあった発達を促します。保護者の思いを受け止めつつ、常に子どもの立場・視点に立ち、保育所保育指針に則した保育を行います。」としています。また保育目標は「目標とする人間像◎寛容な人間◎聡明で愛情深い人間◎探究心の旺盛な人間◎グローバル社会で活躍できる人間」とし、子ども本人を尊重したものとなっています。
- ・保護者には入園時に配布される「重要事項説明書」において、保育目標を示し、ポピンズナーサリースクール エデュケア(真の人間教育)プログラムとして知力8(エイト)という保育実践について合わせて説明をしています。また玄関にも掲示され、幅広く周知されています。
- ・ポピンズアプローチという手法で子どもたち一人一人の成長を支援し、エデュケア実践としてドキュメンテーション(写真や文章)で可視化、誰もが閲覧できるようにしています。保育の実施は、方針や目標に沿って計画、実施、振り返りがなされ、その積み重ねを共有化する仕組みがあります。
- ・せかしたり強制したりせず、おだやかに分かりやすい言葉で話をしています。例えば、2歳児の制作では、予定していた活動時間が過ぎていても、個々の制作意欲によって十分に活動ができるよう見守る姿が見られました。
- ・子どもの気持ちや発言を受け入れられるよう、子どもたちの意欲に応じて柔軟に活動を変更しています。例えば、戸外で帰園の予定時間になっても、子どもたちの「もう少し遊びたい」という気持ちを受け入れ、活動時間を延ばすなどの対応をしていました。
- ・視線を意識せずまた、子どもに威圧感を与えず一対一で話し合える場所として、「スヌーザールーム」と呼ばれる部屋があります。そこにはじゅうたんが敷かれ、絵本が置いてあるなど、ゆったりと過ごせる環境設定がされています。
- ・保護者には、「重要事項説明書」に個人情報保護に関する記載をし、同意を得ています。

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

- ・懇談会や説明会において、全体的な計画における幼児期の終わりまでに育てて欲しい姿や、保育所保育指針(平成29年告示)で導入された0歳児の保育内容についてなど保護者に説明を行いました。週案や毎日の保育の様子を掲示したり、個々の保護者とのやりとりの中でも、基本方針に基づき子どもの最善の利益が第一義にして保育がなされていることが伝わるようにしています。
- ・入園時には、保育士、看護師、栄養士とそれぞれ親子面接を行っています。子どもの様子を観察する他、ならし保育の打ち合わせや、既往症、食物アレルギー、配慮点などについて話し合い、面接記録を残しています。
- ・指導計画は子どもの発達や状況を複数担任の間でよく話し合いをした上で、作成・評価・見直しを行っています。
- ・保護者アンケートを実施しており、特に行事などについては、保護者の意向も汲み取り、評価、改訂に反映しています。運動会のかけっこ競技の実施要望があり、園の検討により次の運動会で取り入れることになりました。その結果、保育の指導計画も改訂されることになりました。
- ・「掃除マニュアル」に基づいて清掃が行われ、「衛生チェックリスト」により担当者の確認、清掃箇所などの漏れがないか確認されており、園内外は常に清潔に保たれています。
- ・0~2歳児は、月間指導計画個人カリキュラムを作成しています。幼児についても、発達上の課題が見られたり、特別な配慮が必要であったりする場合には、個別

の指導計画を作成します。

- 子どもたちの自主性を尊重し、食べることを強制したり、偏食を直そうと無理に促してはいません。おかわりも自由にできます。

- 「食育」では、保育士、栄養士、看護師が職種を超え連携し、魚の解体を通して「いのちをいただく」という命の大切さや、健康、マナーなどについて子どもたちに伝えています。また、低年齢児は、小麦粉粘土や寒天ゼリーを通して感触を体験する食育、3歳以上児はエプロンと三角巾を着用し、お月見団子作りなどにも取り組んでいます。

- 食器は、本物に触れるという運営法人の理念があり、陶器を使用しています。「落としたり割れる、壊れる」ということも学べるようにしています。完了食までは、スプーンですくいやすくするため縁が高い食器を使用しています。食器は、年齢に合わせて大きさなどを変えるなどの配慮があります。

- 午睡時に眠たくない子どもや、早く起きた子は職員の側で静かに絵本を読むなどの柔軟な対応をしています。また、家庭の要望を受け、夜に眠れなくなる場合などは、午睡時間を短くするなどの対応をしています。

- トイレトレーニングは、個人差を尊重し、一人一人の排泄のリズムをとらえ、子どもの様子を見ながら、おむつを替えたり、トイレに誘っています。トレーニングは、便座に座ることからはじめ、子どもの状況に応じて最初は短時間だけパンツにするなど、無理なく徐々に進めるように対応しています。

- 保護者との情報交換は、WEBシステムを利用した連絡帳である「ポピンズメモリー」を使用しています。乳児クラスは毎日、幼児クラスでは任意で、子どもの様子を知らせています。

- 話の内容に応じて、相談内容を人に聞かれることがないように保育室以外の場所を利用したりするなど相談がしやすいように配慮しています。

- 日常の保育の様子を写真や文章でクラスごとに掲示しています。さらに、クラスごとに毎月特徴的な出来事や活動、子どもたちの様子などを取り上げ、「ドキュメンテーション」として写真と説明文で作成し、掲示しています。

3. サービスマネジメントシステムの確立

- ならし保育については、入園時の面接で十分に説明を行い、子どもの様子や保護者の就労状況など、各家庭に応じて柔軟に対応しています。

- 子どもや家庭の個別の状況・要望については、入園時に「児童票」、「児童健康票」、「食事調査票」などを保護者に提出してもらいます。入園後の子どもの成長を記録する「成長発達記録」があります。予防接種の状況などは、「児童健康票」に追加記録しています。

- 開園2年目の現在、障害のある子どもは在籍していませんが、受け入れる体制や専門機関との連携は整っています。

- 虐待が明白になった場合や、疑わしい場合、見守りが必要な場合は、迅速に関係機関との連携をとる体制を整えています。

- 子どものかかりつけ医の診断による「保育所におけるアレルギー疾患生活管理指導表（食物アレルギー・アナフィラキシー）」の提出を受け、それに基づきアレルギー対応食などの適切な対応を行っています。

- 除去食を提供する際には、誤食事故を防止するため、専用のテーブルと椅子、色分けした専用トレイ、顔写真付きの食札を使用し、テーブルの配置場所にも配慮をしています。配膳の際には、栄養士と職員のダブルチェックを行います。また、アレルギー児の食事介助をする職員は、他の職員とは色違い（ピンク）のエプロンや三角巾を着用し、事故の防止に努めています。

- 「多文化教育年間計画」に基づき、0歳児から食事の際には、英語の歌で挨拶をしたり、外国人講師によるバイリンガルのレッスンの時間を取り入れたりしています。毎月、一つの国をテーマとして、その国について楽しみながら学び、食事やおやつメニューにも取り入れ提供しています。

	<ul style="list-style-type: none"> ・苦情解決責任者を施設長、苦情受付担当者を職員が務め、直接、第三者委員へ申し出を行うことができることも周知されています。 ・「保健業務マニュアル」に「衛生管理マニュアル」も含まれ、「清掃・消毒マニュアル」も備えています。「掃除マニュアル」「衛生チェックリスト」に沿って衛生管理が適切に行われています。看護師は月1回開催される、運営法人全体の衛生に関する研修会に参加し、最新の情報を得て、ミーティングで園の職員に伝えています。 ・安全管理に関するマニュアルは「安全管理マニュアル」に記載され、入社時に全職員に周知するとともに、定期的にミーティングなどで見直しをしています。 ・事故や怪我が発生した際は、主に施設長と看護師が連携し、迅速な対応をしています。保護者への連絡や、伝達、またけがに関する記録などを主に看護師が実施し、専門的な立場から対応をしています。また、アクシデントレポートに記録し、内容をミーティングの中で振り返り、再発防止に努めています。また、看護師は、公園、プールなどで危険な箇所がないかを定期的に保育士と確認しています。 ・不審者などの侵入防止策として、園内に入るまでに2カ所の施錠を設け、職員は必ずモニターで顔と名前を確認して解錠します。また、園の実情に即した「不審者対応マニュアル」も作成しています。月に1回実施している避難訓練に加え、不審者対応訓練も行っています。また、セキュリティ会社と契約し、緊急時の通報体制を確立しています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の子育て支援ニーズを把握するための取り組みとして、毎月1回のスクールツアー（園見学会）において、育児相談を行っており、育児の悩みや相談、要望を保護者から直接聞いています。港北区内公私立保育園合同育児講座のわくわく子育て広場（年1回）に参加し、園のアピールをするとともに地域のニーズの把握にも努めています。 ・区内、近隣の保育園との情報交換を行っています。5歳児の在籍数が少ないですが、子どもにとってスムーズな就学ができるようにするため、近隣の5つの保育園合同で5歳児の小学校見学を行えるよう計画中です。 ・開園2年目ということもあり、保育所の行事に地域の保護者や子どもなどを招待した実績はありません。今後は地域開放や、地域コミュニティへの働きかけに、積極的に取り組まれることが課題となります。 ・地域の防災訓練に参加したり、ハロウィン、勤労感謝の日などの行事の際に、近隣の郵便局、民生委委員、リハビリセンターの方に協力いただき、お手紙を渡すなどの交流を進めています。 ・系列の近隣園と合同で、5歳児の園外活動を行ったり、サッカー大会を行ったりしています。 ・保育理念やサービス内容などの基本情報を運営法人のホームページに掲載して、随時情報を提供しています。港北区わくわく子育て広場においても、園の情報を提供しています。 ・園の基本方針や利用条件・保育内容などについての問い合わせに対しては、常時対応できるように体制が整えられています。問い合わせは電話が多く、利用希望者には月1回のスクールツアー（見学会）を案内しています。都合がつかない場合には、個別の対応をしています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育所の理念や保育方針に沿った保育所全体に関する自己評価は、職員一人一人が振り返りを行い、互いに報告し話し合っています。 ・一人一人の結果をまとめ保育所としての課題を明らかにし、改善に取り組んでいます。 ・保育所全体でまとめた評価は、内容を掲示し、保護者にも周知しています。 ・「就業規則」「規程集」に、職員が守るべき法・規範・倫理などが明文化され周知

されています。

運営法人のホームページ上にも、コンプライアンスが掲げられています。

- ・保護者代表が委員にもなっている運営委員会において、運営状況や財務諸表の情報の公開が行われています。
- ・運営法人が実施する研修などから、個人情報の取り扱いや、ハラスメントなど、不正や不適切な事案についての情報が得られ、それを基に園内研修を行っています。
- ・年度当初に、職務及び業務備考が示されている、業務分担表が作成され、職員に配布しています。
- ・年に一度（7月）、運営法人による内部監査を実施しています。
- ・国際標準化機構（ISO）認証の取得に向けた指導や指摘事項により、経営改善を行ってきました。
- ・理念、方針、目標は、玄関、スタッフルームに掲示されており、いつでも確認できます。月末のミーティングにおいて、全員で復唱をしています。ミーティングや施設長による職員との面談において、理解の確認がなされています。
- ・重要な意思決定の際には、保護者の代表が委員でもある運営委員会や、懇談会などで、意見交換をします。広く保護者の声を聴くために、意見箱を設置しています。
- ・主任は、担任を持たずフリーとして保育にあたり、職員の業務状況を把握し適切な指導やアドバイスをしています。個々の職員の体調、業務量や残業量などにも目を配り、必要に応じて個別面談やシフト変更をして、精神的・肉体的に良好な状態で仕事に取り組めるよう配慮しています。
- ・運営法人及び施設長は、保育所運営に影響のある情報を常に収集・分析しています。重要な情報は、ミーティングで報告、共有や議論がなされ重点改善課題として設定されます。
- ・運営面での重要な改善課題は、職員に周知し、保育所全体で取り組んでいます。

6. 職員の資質向上の促進

- ・保育所運営に十分な人材構成であるかについては、日々のシフト表また月間の職員の出勤表にて把握し、必要に応じて人材の補充を行っています。
- ・人材育成については、役職に求められる内容や、それに対する自己評価、施設長評価を総合的に管理する「ポピンスジョブディスクリプション」にて計画が策定されています。また、年に2回、「ポピンスジョブディスクリプション」を使用して施設長面談を実施し、資質向上に向けた目標や達成度を施設長と共に振り返っています。
- ・研修は、運営法人で実施する新人研修から始まり、中堅研修、次期施設長研修などキャリアパスも見据えて、体系的な研修計画が作成されています。
- ・看護師を中心に救命法CPR（心肺蘇生法）、のどに詰まらせた場合の対応、また時期に応じて嘔吐処理などの内部研修を職員・非常勤職員ともに受講しています。
- ・「教育訓練年間計画表」に沿って、職員一人一人のニーズにも配慮した研修計画が立てられています。その中で、園外の研修会の参加や、市で行われる研修に特定の職員に偏ることなく、全職員が積極的に研修に参加しています。
- ・外部からの技術の評価・指導などについては、毎年、国際標準化機構（ISO）を受審しています。
- ・園の「月間指導計画」、「週案」、「日誌」などには、職員が記入する評価・反省欄が設けられています。職員一人一人の振り返りは、各書類を通して行っています。施設長は各書類を確認し、特に子どもの姿と配慮点については指導し、明日への保育に活かしています。
- ・振り返りは、子どもの活動やその結果だけでなく、子どもの育ちや意欲などを重視して行っています。例えば、子ども一人一人の状況をミーティングで共有し、担任以外も子どもの意欲などを把握したうえで、対応できるようにしています。