

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	ポポラー横浜和田町園
経営主体(法人等)	株式会社タスク・フォース
対象サービス	保育所
事業所住所等	〒240-0044横浜市保土ヶ谷区仏向町845-15 シティテラス横濱和田町エアーズコート1階
設立年月日	平成28年4月1日
評価実施期間	平成29年10月 ～ 平成30年3月
公表年月	平成30年9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）

●ポポラー横浜和田町園の立地・概要

ポポラー横浜和田町園は株式会社タスク・フォース（以下、法人という）の経営です。法人は、都市型保育園「ポポラー」とベビーシッターの「ラビットクラブ」を経営し、法人関連の株式会社タスク・フォースミテラでは事業所内保育所「プロペラ」と法人向け各種サービスを提供し、同じく法人関連の株式会社キッズ・コムでは「教育」・「イベント」を展開しています。法人直営の「ポポラー保育園」は全国で69施設（北海道・東北6施設、関東29施設、東海3施設、関西21施設、中四国5施設、九州5施設）を運営し、系列法人を含め総力を結集してダイナミックに、きめ細やかに、「子どもたちを、正しく、強く育てていきたい」を教育理念の基、「子どもの育み」に尽力しています。「ポポラー」の意味は、イタリア語で「人気のある、ポピュラーな」という「ポポラーレ」から生まれた名前であり、子どもだけでなく保護者からも人気のある、「日本一の保育園にしよう」という思いが込められています。

ポポラー横浜和田町園は、相鉄線和田町駅から八王子街道とは反対側にある丘陵のほぼ頂上付近の見晴らしの良い場所にあり、園の斜交いに仏向小学校や新しいマンションが立ち並び、並木沿いのシティテラス横濱和田町エアーズコート1階に併設されて園舎があります。駅から徒歩で坂道を上りますが、新保土ヶ谷や藤塚のインターチェンジ経由で横浜新道や横浜・横須賀道路とのアクセスも良く、新桜ヶ丘団地、市沢団地、仏向町団地方面から開けて来た住宅地に位置しています。園舎内は清潔感溢れる白を基調に元気な色合いで明るい雰囲気を作り、広々とした保育室を設備し、戸外活動では自然に恵まれた環境下で四季折々に五感を育み、ポポラー横浜和田町園の子どもたちはのびのびと園生活を過ごしています。

●ポポラー横浜和田町園の保育の方針

ポポラー横浜和田町園は、平成28年4月に設立され、法人の教育理念として「子どもたちを、正しく、強く育てていきたい」という強い想いを根幹に、きちんと子どもを「育てていく」ことを目的として保育を進めています。保育理念は、「いろんなことに情味を持ち、自発的に取り組めるような積極的な子、自然に親しみ、自然と命を大事にする子、自立に向け、努力と忍耐力を持って何事にもがんばる子の育成を目指し、個々の未来の可能性を実現できるような体力と基礎的能力を培います。」に置き、保育理念に沿った子どもの育成を実践しています。ポポラー横浜和田町園は、マンションに併設した園舎であり、近くに独自の園庭を持ち、近隣の公園を活用し、積極的に外遊びを楽しみ、子どもたちは元気いっぱいに遊んでいます。園は、定員は60名の中規模園であり、2歳児以上は異年齢で6グループに設けて年上、年下の育み合える環境作りを行い、異年齢別、年齢別の活動を実施し、子どもたちが「自分でできるよう」保育士は見守り、育てる「教育」に取り組んでいます。

《優れている点》

1.【教育理念について～人のため、社会のために力を発揮する人間作り～】

ポポラー保育園（法人系列全園）が考える「教育」として、人のため、社会のために力を発揮する人間として、周りの人たちが、「この人について行きたい、この人を信用・信頼したい」と、「自然とリーダーとなる人の下に人が集まる」、そのような人望を備えた人が、真のリーダーと考え、「みんなのために行動したい人」が自然なリーダーであり、それを成し遂げることが「教育」と考え、育成に取り組んでいます。また、教育に二つの価値を大切にし、1つ目に「経験」であり、自らの意思で行動し、想定外の経験の中で対処法を自ら学び、結果、自分で考えて行動できるようになること。2つ目は「学び」の基礎とし、すべて解決すればいいという考え方ではなく、「解決の仕方を学ぶ」を大切にし、人として根本的な学びを経ること等を、ポポラー保育園では保育士を通して、また、日々の保育から自分で問題を解決できる人に育てるよう、保育を展開しています。

2.【都市型に特化した園の設定】

ポポラー保育園（法人系列全園）の特徴の2つ目に、都市型に特化した保育園運営があります。日本の保育業界は戦後70年経った今でも、70年前と変わらない「定時の時間で登園し、定時の時間で帰る」制度を続け、ほとんどの保育園では単一的な預け方しかない保育メニューや契約形態となっている実情の中、時代の変遷により人口推移は少子化となり、核家族化が進み、都市型特有の問題も発生してきています。法人ではポポラーを含め、親が働いている・いないに係わらず生後2か月から学童（10歳）まで法人関連サービスを含め、子どもを預かる契約形態（契約メニュー）を800形態以上用意し、全ての保護者のニーズに合わせた保育メニューを提供し、尽力し、園で実践しています。

3.【スタッフマニュアルの充実・実践】

保育実施の基礎として、法人本部で「ポポラースタッフマニュアル」が策定され、第1編「営業顧客対応」の第1章・第1節「営業管理（電話対応他）」から第5編の特殊知識の第2章・第2節「法的責任（守秘義務他）」まで整備された「ポポラースタッフマニュアル」は労作であり、素晴らしい内容です。新園の立ち上げの際に必ず問題になるのはマニュアルの充実です。「ポポラースタッフマニュアル」の内容は、詳細に網羅されマニュアルと称する以上に優れており、ポポラー横浜和田町園では「ポポラースタッフマニュアル」を基に設立から着実に保育の実務を重ね、職員の教育に生かし、実践されている点は高く評価できます。

《さらなる期待がされる点》

1.【さらなる保育士の質の向について】

ポポラー保育園（法人系列全園）では前出のごとく高い理想と展開力を持ち、保育・教育業界へ一石を投じ、他に類を見ない取り組みは頭の下がる思いですが、保育の現場は個々の人材の集合体を踏まえ、新卒の未熟な保育士から様々な経験値の高い保育士まで幅広い層の職員が働く中、さらに、昨今の保育士の採用が困難な実態では、現有戦力のスキル向上が望まれます。「ポポラースタッフマニュアル」を理解できる職員、教育理念の神髄と共に歩める職員、現在の社会的欲求に対応できる職員を1人でも多く育成していかれることを園長の尽力と共に期待しています。

評価領域ごとの特記事項

<p>1.人権の尊重</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●株式会社タスク・フォース（以下、法人という）の教育理念は、「子どもたちを、正しく、強く育てていきたい」であり、それに沿って保育理念を「いろんなことに興味を持ち、自発的に取り組めるような積極的な子、自然に親しみ、自然と命を大事にする子、自立に向け、努力と忍耐力をもって何事にもがんばる子の育成を目指し、個々の未来の可能性を実現できるような体力と基礎的能力を培います」とし、きちんと子どもを「育てていく」ことを目的として保育を進めています。職員は入社前研修で理念を理解し、入社後は毎年年度初めに確認しています。理念に沿い、法人グループ内の活動を通して努力、忍耐力、体力等を養うよう体得し、また、自然の中での体験から自分で解決できる力を培う保育を進めています。理念や方針は、職員の目のつくところに掲げ、意識を高めています。 ●個人情報の取り扱いや守秘義務については、マニュアルを備え、職員、ボランティア、実習生に周知し、共通意識を持って保育にあたっています。保護者には年度の初めに、個人情報の取り扱いについて重要事項説明書に沿って説明し、同意のサインを得ています。児童票など個人情報の入った書類は鍵付きの棚に保管し、個人
----------------	---

	<p>情報が入った書類は外部への持ち出しを禁止しています。</p> <p>●性差に関する配慮では、遊びや行事の役割、持ち物、服装など、順番、グループ分け、整列などで男の子と女の子の区別をすることはありません。性差に関係なくグループを設け、グループでの活動を多くしています。また、父親・母親の役割を固定的に捉えた話し方、表現をすることはせず、無意識に固定観念で保育をしないよう互いに注意する環境作りをしています。</p>
<p>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>	<p>●年間指導計画、月・週案の指導計画は子どもの発達や状況に応じて柔軟に見直しを実施し、評価、改訂にあたっては職員会議等で職員の意見を聞き、乳児グループと幼児グループの担当者とチーフがまとめ、職員間で共有しています。保護者の意向は、懇談会や日々の会話の中での意見を参考にし、必要な事柄は計画に取り入れるようにしています。</p> <p>●施設環境について、園内外の清掃は、チェックリストに沿い毎日全職員が掃除にあたり、清潔を保っています。保育室は南東向きに窓を設け、陽光が入り、明るい保育環境を保っています。保育時間中は強制換気を行い、併せて自然換気も適宜行い、トイレについては24時間強制換気を行っています。湿度、温度計管理については、法人全園で基準値を設定し、常に快適に過ごせるよう配慮しています。建物は大きい道路に面しており、近所から音や声の苦情は全くありません。</p> <p>●子どもが自発的に活動できるよう、保育室には玩具の棚を設け、子ども個々に玩具を取りだし、好きなコーナーで遊べるよう工夫しています。また、活動時間に応じて子どもたちの意思や希望を聞き、子どもが主体的に活動できるよう環境を構成しています。方針として、玩具を潤沢に与えるのではなく、玩具や素材を活用しながら工夫して遊ぶ保育を推進しています。子ども一人一人が好きなことをして遊ぶ自由遊びの時間は、十分に確保しています。</p> <p>●献立は、季節の旬の食材を取り入れて季節感を大切にし、盛り付も彩を工夫して提供しています。調理担当者は、配膳をしながら子どもたちとかわり、子どもの嗜好を把握し、次のメニューに生かしています。メニューは1か月サイクルとし、喫食状況は保育士が残食量を記録し、確認および報告を行い、子どもの好き嫌いも考慮した献立と調理方法等に反映させています。食器は硬質磁器の食器を採用し、子どもの成長を考慮して提供しています。</p> <p>●園生活での様子や活動内容は、主にお迎え時に直接伝え、保育レポートや連絡帳で密に情報交換を行っています。各クラスの1日の様子は掲示してお知らせしています。保護者との連絡、伝達事項は職員間で情報を共有するようにしています。職員は、連絡帳等の書き方について指導を受け、標準化を図るよう研鑽しています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>●特に配慮を要する子どもについては、毎日のミーティングで話し合い、全職員で情報を共有しています。指導計画では、子どもに応じた個別指導計画を策定し、横浜市西部地域療育センターの定期巡回により助言、指導を受け、保土ヶ谷区福祉保健センターの保健師とも連携を図り、相談ができる体制を整えています。職員は、障害児保育に係る外部研修等に参加し、得た情報は伝達研修を行い、職員間で共有し、支援に生かしています。</p> <p>●虐待の定義については、マニュアルに記載されており、成すべき行動と対応法を研修で周知し、職員は認識して理解をしています。早期発見では、朝の受け入れ時や着替えの際の視診を心がけ、様子を察知して職員による見守りや、コミュニケーションに努め、虐待の未然防止に努めています。疑わしい場合や虐待が明らかになった場合は、保土ヶ谷区保健センターの保健師や横浜市西部児童相談所と連絡を取れる体制を整え、虐待防止に努めています。無断欠席が続く場合は、保健師に相談する等、担任以外にも関連のある全保育士で対応するよう態勢を整えています。家庭支援の必要な保護者については、職員から声を掛けるようにして配慮しています。</p>

●アレルギー疾患の対応については、マニュアルを備え、かかりつけ医から食物アレルギー疾患のアレルゲンの特定を受けて対応しています。保護者と連携を図り、情報は職員間で共有するよう体制を整えています。給食時は、アレルギー児用の食札、名前を明示したトレイを用意し、職員間でダブルチェックにて声出し確認を行い、誤飲誤食防止を徹底しています。また、テーブルを分けてハンダナを着用する等、十分留意しています。

●保護者からの苦情等に関しては、入園案内に沿って説明を行い、苦情や要望に対する解決体制を整え、保護者の疑問等に現場の職員が気付くよう努め、面談の機会を持つよう配慮しています。また、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員も定めて、対応する仕組みを整えています。今年度、第三者評価を受審し、利用者アンケートから意見等を抽出し、今後に役立てていく予定にしています。さらに、意見箱を設置し、懇談会等では積極的に要望や意見等を聞くようにしています。

●感染症等については、感染症登園停止基準、感染症の疑いが生じた場合の対応について入園時に説明を行い、周知しています。該当の感染症に罹患した場合には、登園停止基準に沿い、回復後、感染症に応じて保護者の登園届、医師の意見書の提出により登園許可をしています。感染症が発症した場合は、園内感染拡散の防止を第一に注意喚起を図り、玄関に掲示して速やかに周知を図り、感染症における資料を設置しています。保育中に発症した場合は、速やかに保護者に連絡し、事務室に子どもを隔離し、お迎えを依頼しています。感染症の情報は、保土ヶ谷区役所から入手し、情報は保護者に知らせています。

●安全管理に関しては、安全管理のマニュアルを備え、園内の家具等は作り付けであり、保育室内は低い家具、棚を採用して安全対策を講じています。緊急連絡網は事務室に掲示して体制を確立し、毎月、様々な条件を想定して避難訓練を実施しています。また、保土ヶ谷区や消防署の協力の下、主任および新卒職員は救命救急法の研修を受講し、緊急時に備えています。

●外部からの侵入に対しては、警備保障会社と契約して直結したシステムを設備し、安全を確保しています。保護者にはインターホンで名乗ってもらい、確実に名前と顔を確認してからドアを解除する等、不審者等の侵入防止策を講じています。また、戸外活動では、携帯用の呼び出し機器を設備し、保育士が持参して出かけています。不審者対応訓練では、保護者来訪者確認、ドアの開錠に関する訓練も実施しています。不審者に対する情報は、保土ヶ谷区役所、小学校および近隣から連絡を受ける体制を整えています。

4.地域との交流・連携

●地域の子育て支援では、園で子育て支援事業は実施していませんが、地域の他保育園と「がやっこ広場」や幼保小連絡会の参加園と交流保育を実施しています。地域住民に向けた子育てや保育に関する講習、研修会では子育てサロン等に職員が参画し、地域の子育て支援のニーズを把握する機会にしています。今後、一時保育の預かり等、地域の子育て親子に向けた取り組みが期待されます。

●園では、独自の保育サービスとして「Kids com」と称し、子育てネットワークを設定し、地域の子育て家庭に対して様々なイベントを提供しています。子育て家族同士のコミュニケーションの場を作り、子育て支援・育児支援・教育サービスに取り組んでいます。「Kids com」では、「キッズコムファーム」（北海道南富良野）の大自然での体験と、「キッズコムイベント」を開催し、ポポラー横浜和田町園では子どもの興味・関心・自発性を育むプログラム体験を実施し、有料で「キッズコムイベント」を開催して、地域の子育て親子に貢献しています。

●地域住民に対する園の情報提供では、パンフレットの配布やホームページにサービス内容を掲載し、保土ヶ谷区の子育て情報サイト、広報よこはま保土ヶ谷区版等にも掲載して情報提供をしています。また、地域の保育園のネットワークで情報を発信しています。育児相談については、園見学者等の希望に応じて育児相談を受け付けています。今後、地域に向けた定期的な育児相談の設定、周知が望まれます。

	<p>●地域への園の理解促進の取り組みとしては、現状、園の行事に地域住民への案内、招待等は実施できていませんが、園の斜交いが仏向小学校であり、運動会には招待を受け、卒園児も在学しており、交流を図っています。園庭、施設開放、絵本の貸し出し等は実施していません。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●職員の守るべき法・規範・倫理等は、就業規則、スタッフマニュアルに明示し、職員は守るべき倫理を遵守すると共に、雇用契約書、誓約書にて遵守を誓約しています。リスクマネジメント・コンプライアンスについては、他施設で発生した不正・不適切な事案、事故事例等の情報を会議等で周知し、全職員で意識して行動するよう守るべき規範について再確認しています。</p> <p>●環境整備では、横浜市の条例に基づきゴミの分別や、リサイクルに取り組んでいます。ゴミは産業廃棄物事業者を利用して適切に処理しています。省エネルギーの促進では、節電、エアコンの温度設定、節水を心がけ、全体で励行しています。保育理念の中に「自然に親しみ、自然と命を大切にすると銘記し、環境保護を理念に組み込んで推進しています。</p> <p>●スーパーバイズのできる主任クラスの育成では、計画的に育成し、法人本部で教育のチーフ制度が設けられ、「チーフマニュアル」に沿って業務にあたっています。主任および主任クラスの職員は、各職員の業務状況、個々の精神的・肉体的に配慮し、一人一人の能力や経験に応じた的確な助言や指導を行い、円滑な業務に向けて努めています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>●必要な人材の採用については、法人本社で保育所運営に必要な人材構成、要員を把握し、法人系列保育園との人的交流（異動）も併せて人材確保に努め、採用試験を実施して必要人員を備えています。地方での採用については拠点の地方園での採用もしています。人事考課は、就業規則に沿って実施し、園の目標を決めて自己評価を園全体、各クラス、個人に分けてそれぞれ行い、原則3か月に1回確認し、毎月振り返りを行い、資質向上に努めています。</p> <p>●園では現状、非常勤職員は採用していませんが、受け入れる体制は整備し、非常勤職員の配置や業務内容については、必ず1名は正規職員を配置するよう配慮し、非常勤職員も園内研修に参加してもらい、可能であれば外部研修にも参加できるようにして必要情報・知識の共有を図る予定でいます。</p> <p>●保育士の自己評価は、園での自己評価票を設け、人事考課制度の中で個人面接を行い、職員個々の自己目標を設定し、3か月ごとのチェックにより実施しています。職員は日々の業務の振り返りを行い、毎月チェックを実施し、園全体に関連する課題を抽出して共有を図っています。職員は、外部研修を受講し、法人本部等から保育指導を受ける機会を得、技術向上に努めています。</p> <p>●保育所の自己評価については、園の理念、保育方針、保育課程に沿って実施し、保育士の自己評価により園の共通課題を指導計画に組み込み、6か月に1回チェックを行っています。振り返りは年間、月間指導計画で評価と反省を実施しています。今年度、第三者評価受審により園の課題、改善に向けて取り組み、次期につなげていきます。</p> <p>●職員に対する期待水準は、「スタッフマニュアル」に明文化し、業務について役割分担表を作成して周知を図り、新卒以外は権限を委譲し、責任感を持って業務にあたるよう目的、理由に適合した役割を与えています。園長は、管理職の保育士について、「相談される保育士」になるよう指導を行い、できるだけ管理職の保育士との面接を行い、管理職の保育士を通じた指導体制の構築に尽力しています。職員からの希望、要望等については、個人報告書のフォーマットに目標結果、希望、要望等を記載できる欄を設け、毎月、面接を実施し、個々の希望、意向を吸い上げ、より良い園・職場環境作りに努め、職員のやる気につなげています。</p>