

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片倉町
経営主体(法人等)	株式会社 ポピンズ
対象サービス	認可保育所
事業所住所等	〒221-0801 横浜市神奈川区神大寺4-16-6
設立年月日	平成25年4月1日
評価実施期間	平成29年4月 ～ 平成29年9月
公表年月	平成29年11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】

ポピンズナーサリースクール片倉町は、横浜市営地下鉄ブルーライン片倉町駅から徒歩10分ほどの所にあります。大通り沿いにあり、商店やスーパー、医院などが並んでいますが、一歩中に入ると静かな住宅地となっています。近隣には自然豊かな公園が多数あり、子どもたちの散歩コースとなっています。

ポピンズナーサリースクール片倉町は、平成25年（2013年）に株式会社ポピンズによって設立されました。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、学童クラブ等の保育・教育関連施設を多数運営するほか、ベビーシッターサービス、高齢者在宅ケアサービスなどの事業を行っています。

重量鉄鋼造3階建ての園舎は、日当たりがよく明るい印象です。人工芝が張られた園庭には砂場の設備があります。3階は屋上園庭となっていて、夏場には子どもたちがプール遊びを楽しんでいます。また、近くの貸し農園を借り、子どもたちが野菜の栽培をしています。

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7:00～20:00、土曜日は7:00～16:00です。

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」、保育目標は「人生で最も重要な時期の人間教育を目指します。 1、寛容な人間 2、聡明で愛情深い人間 3、探究心の旺盛な人間 4、グローバル社会で活躍できる人間」です。

◆高く評価できる点

1、保育士に優しく受け止めてもらい、子どもたちはのびのびと自分を表現し、様々なことを学び成長しています

保育士は、子どもの日々の行動から子どもの育ちを読み取り、個々の子どもに合わせた支援をしています。

乳児は、子どもの発達や成長に合わせて、小集団で活動できるようにしています。例えば、0歳児の離乳食は一斉の食事とせず、段階ごとの一人または二人で丁寧に対応しています。保育士は子どもに寄り添い、子どもの言葉や行動などから子どもの気持ちを推察し、一つずつ言葉にして確認しています。保育士にたくさん話しかけてもらい、自分の思いを受け止めてもらっているため、子どもたちはおしゃべりが上手で、幼児になると友達と話し合ってもめ事を解決したり、活動内容を決めたりすることが出来るように育っています。自由遊びの時間には、一人で落ち着いて絵本や図鑑をみたり、保育士と折り紙をしたり、数人でのブロック遊びやままごと遊びなど、それぞれに自由に遊びを楽しんでいます。

園では、0歳児クラスからリトミック（リズム遊び）や、バイリンガル（英語の言葉遊び）の時間を設けています。子どもの年齢や発達に合わせた取り組みで、子どもたちの楽しみとなっています。また、夏

祭りのテーマを世界の祭りとするなど、子どもたちは遊びながら他の国の文化や言葉に触れています。天気が良ければ戸外で活動する時間を積極的に取り、近隣に散歩に出かけたり、園庭や屋上で遊んだりしています。散歩の距離設定や、園内活動での運動用具の選択など、子どもの年齢や発達に即した遊びの環境を作っています。近隣には、自然豊かな公園が多くあり、子どもたちは身体を動かすだけでなく、季節の花を見たり、虫を観察したりし、季節の自然に触れて五感を刺激し、科学する目を養っています。

また、2・3歳児、4・5歳児が同じ保育室を用いて日常的に異年齢で交流していて、年上の子どもが年下の子どものもめ事を仲裁したり、年下の子どもが年上の子どもの遊びを真似したりする姿があちこちで見られます。

このように、子どもたちは園生活をのびのびと楽しみ、生活を通して様々な学びを得ています。

2、保育士は園内研修やカンファレンスで研鑽を積み、目指す方向性を共有して連携して、保育にあたっています

園では、新人研修を始めとし、毎月のミーティングや園内研修で折に触れて、企業理念や保育目標を取り上げ、周知を図っています。また、職員の心得として園で大切にすることを箇条書きにして掲示しています。子どもへの言葉遣い、子どもに寄り添う姿勢などを具体的に示し、子どもの命・心・体を守る意識の共有を徹底しています。

研修も盛んで、運営法人の新人研修、ステップアップ研修、次期リーダー研修、リーダー研修、施設長研修などの研修に該当する職員が参加しています。救命救急やマニュアルの見直しなどの内部研修のほか、マニュアルや理念・方針、嘔吐処理等をパソコンで好きな時に学べるようeラーニング化し、正規職員、非常勤職員ともに学習しています。外部研修にも積極的に参加し、成果を保育の現場に活かしています。また、保育士が作成した、クラスでの子どもの姿の写真から子どもの成長・発達とそれに対する働きかけについて考察したドキュメンテーションを用いてカンファレンスで事例検討をし、理念の実現を目指しています。

園長、主任、リーダーはクラスを回ったり保育に入ったりする中で、個々の保育士が理念や方針を理解しているかを確認し、必要に応じて指導したり、相談したりしています。

このような取り組みを通して、保育士は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、保護者との信頼関係を構築するため、職員は保護者とのコミュニケーションに努めています

園は、園の取り組みを保護者に理解してもらえるよう、様々な工夫をしています。玄関に毎月の月案や子どもの姿から子どもの成長を考察したドキュメンテーションを掲示し、保護者に園の取り組みが理解されるようにしています。また、ウェブ連絡ノート(乳児)やウェブメモ帳(幼児)でその日の子どもの様子やクラスの様子を伝えるだけでなく、毎日の活動の様子を写真に撮って玄関に掲示し保護者に伝えています。

園は保護者に「顧客満足度調査」としてアンケートを実施していて、アンケートの内容は、サービスの品質・子どもが保育を受ける環境・スタッフの言葉遣いなど、多岐にわたっています。朝夕の送迎時には、保護者との会話に努め、子どもの様子を口頭で伝え、保護者の意見や要望を丁寧に聞き取っています。事務室が玄関に面していて、毎日、園長が保護者と会話を交わして子どもや保護者の様子を把握し、意見や要望を聞いたり、相談にのったりしています。

◆ さらなる成果が期待される点

1、地域に向けて園を開いていくことが期待されます

子どもたちは、散歩で近隣の人たちと親しく挨拶を交わし会話し、交流しています。また、地域の貸し農園を借り、畑作業を通して地元の人々との交流を深めています。農園では地域の人々が様々な形で子ども達の畑を手伝ってくれています。ただし、地域住民を園行事に招待するなど、園からの働きかけは今後の課題となっています。検討中の敬老の日やハロウィンに日頃お世話になっている地域住民を招待する企画を実現するなど、園をより地域に開いていくための取り組みが期待されます。また、園からのお知らせは、園舎の歩道側の窓に掲示していますが、地域住民の目には止まりにくい位置の掲示となっています。より積極的な広報に向けた、掲示の場所や方法などの検討が期待されます。

◆ 改善や工夫が期待される点

1、園の専門性を地域に還元していくことが期待されます

地域の子育て支援サービスとして、「赤ちゃんの駅」事業（子育て中の親子におむつ替えや授乳の場所を提供する）に参加し、毎週火・木曜日の9:30～14:30に受け入れています。また、近隣保育園と共同開催の育児講座を実施しています。ただし、園の特徴を生かした育児支援事業を展開するまでには至っていません。開園5年目を迎え保育が落ち着いてきたこともあり、園の蓄えてきた専門性を地域に還元していくことが期待されます。

また、実習生や小中高生の体験学習などの受け入れも今後の課題となっています。今後は、次世代育成に向けて取り組まれ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

- ・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」、保育目標は「人生で最も重要な時期の人間教育を目指します。1、寛容な人間 2、聡明で愛情深い人間 3、探究心の旺盛な人間 4、グローバル社会で活躍できる人間」で、利用者本人を尊重したものとなっています。企業理念、保育目標を玄関に掲示するとともに、月末のミーティングで職員が企業理念・保育目標を唱和し確認しています。
- ・子ども虐待対応マニュアルがあり、全職員に周知しています。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、神奈川区こども家庭支援課、横浜市中央児童相談所と連携しています。
- ・子どもの人権尊重については、職員に対し施設長が折々に話す機会を作っています。さらに、職員の心得として園で大切にすることを箇条書きにして掲示しています。子どもへの言葉遣い・子どもに寄り添う姿勢などを具体的に示し、子どもの命・心・体を守る意識の共有を徹底しています。
- ・運営法人で定めた個人情報管理規定があり、守秘義務の意義や個人情報の取り扱いについて全職員に周知しています。子どもの個人情報に関する記録は、書庫に施錠して管理しています。保護者には、入園時に配付する重要事項説明書に明記し説明しています。

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

- ・子どもの発達や状況に応じて、指導計画の作成・評価・見直しをしています。0・1・2歳児は個別指導計画を作成しています。幼児についても、特別な課題がある場合には個別指導計画を作成しています。
- ・0歳児クラスからリトミック（リズム遊び）や、バイリンガル（英語の言葉遊び）の時間を設けています。子どもの年齢や発達に合わせた取り組みを通して子どもたちの表現力を養っています。
- ・子ども同士のけんかについては、子どもたちが「危険なことをしない」「友達を傷つける言葉を使わない」などのルールを学びながら、自分の意見をきちんと言い合える友達関係となるように、職員は見守る姿勢です。
- ・天気の良い日には、散歩や園庭・屋上での屋外遊びなどを積極的にとりいれています。散歩の距離設定や、園内活動での運動用具の選択など、子どもの年齢や発達に即した遊びの環境を作っています。また、近隣の貸し農園を借り、花や野菜を育てる経験をしています。
- ・毎年、保護者に「顧客満足度調査」としてアンケートを実施しています。結果は分析し、園方針に対する保護者の意識把握に役立てています。
- ・毎日の連絡ノートは全てウェブ上で行うシステムにしています。0～2歳児クラスは個別に行い、3歳児以上は、原則としてクラス全体の様子を一齐配信の形で行っています。3歳児以上であっても、その日に確実に保護者に伝えたい事柄がある場合には、個別に配信しています。

3.サービスマネジメントシステムの

- ・子どものかかりつけ医が記載した「アレルギー疾患生活管理指導表」を保護者に提出してもらい、それに基づき適切な対応をしています。食物アレルギーマニュアル

<p>確立</p>	<p>が整備されていて、職員に周知しています。除去食の提供にあたっては、事前に保護者に献立表を配布し、保護者に確認してもらっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 苦情解決責任者は施設長、苦情受付担当者は主任で、重要事項説明書に明記するとともに、玄関に掲示し保護者に周知しています。第三者委員を設置し連絡先を玄関に掲示し、直接申し立てられるようにしています。要望や苦情は、毎月のミーティングで職員に報告し、解決策について話し合っています。苦情・要望は「保護者対応シート(相談、要望、面談)」に記載し、個人ファイルとして綴じ込まれています。 • 毎朝、看護師と施設長が全クラスを巡回し複数の目で子どもの健康状態の把握をしています。各クラスの「視診表」には、子どもの様子や状態に気になることがあれば書き込み、職員間で共有をしています。 • 健康管理、衛生管理、安全管理、危機管理などの各種マニュアルを整備し全職員に周知しています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 神奈川区子育て支援連絡会に参加し、「横浜市親と子のつどいの広場 ママといっしょ！」での育児講座開催や、近隣保育園と共同開催の育児講座を実施しています。 • 地域への子育て支援サービスとして、「赤ちゃんの駅」事業（子育て中の親子におむつ替えや授乳の場所を提供する）に参加し、毎週火・木曜日の9:30~14:30に受け入れています。育児相談は随時受け付けています。 • 園からのお知らせは、園舎の歩道側の窓に掲示していますが、地域住民の目には止まりにくい位置の掲示となっています。掲示の場所や方法に、より積極的な広報の検討が期待されます。 • 地域の貸し農園を借り、畑作業を通して地元の人々との交流を深めています。農園では地域の人々が様々な形で、子どもたちの畑を手伝ってくれています。ハロウィンでは、地域の商店・医院・地区センター・ケアプラザなどにあらかじめ依頼し、子どもたちの訪問を迎えてもらっています。また、園内行事で子どもの声などが大きくなりそうな時には、園周辺のお宅に書状を持って、施設長が挨拶に回るなどきめ細かな配慮をしています。 • 幼保小教育連携事業の一環として近隣小学校・保育園との交流があります。近隣他園とは公園で待ち合わせをして一緒に遊ぶ遠足や、8園合同のサッカー大会などを、活発に行っています。 • ボランティアや実習生の受け入れの為にマニュアルなどはなく、受け入れの取り組みは十分なものとなっていません。今後受け入れ態勢を整備し、受け入れていく予定です。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 服務心得に職員が守るべき法・規範・倫理などが明文化されています。また、「ポピンスタッフの心得」に職員があるべき姿を明記し、トイレに掲示し、職員がいつでも確認できるようにしています。他施設での不正や不適切な事案については、ミーティングで取り上げたり、トイレや職員更衣室に掲示し、職員に周知しています。 • 保護者代表、外部委員からなる運営委員会があり、重要な意思決定にあたり意見交換しています。保護者へのウェブ配信の導入など、重要な意思決定にあたり、施設長は職員および保護者に、目的、決定理由、経過等を説明し、意見交換しています。 • 薬品・薬品管理、非常食管理、食育などの係を異なる部門の職員で編成し、組織的に取り組んでいます。 • 施設長は、横浜市私立保育園園長会、神奈川区園長会、神奈川区子育て支援連絡会などの各種会議や研修に参加し、事業運営に影響のある情報を収集・分析しています。運営に関する重要な情報は施設長、主任、リーダーからなるトップ会議で報告し、話し合っています。重要な改善課題は、ミーティングで職員に周知し、改善策について検討しています。
<p>6.職員の資質向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 職位制度に基づく人材育成計画が策定されています。新人研修、ステップアップ研

の促進

- 修、次期リーダー研修、リーダー研修、施設長研修などの運営法人による研修があり、組織的に人材育成をしています。
- 内部研修として、マニュアルの見直しや救命救急、研修報告などを行っています。また、マニュアル、理念・方針、嘔吐処理などは、パソコンで好きな時に学べるようeラーニング化し、正規職員、非常勤職員ともに学習しています。職員は横浜市や神奈川区、白峰学園研修センターなどが主催する外部研修に積極的に参加しています。また、運営法人の各種研修にも参加しています。
 - 保育士は、クラスでの子どもの姿を写真にとり、子どもの成長・発達とそれに対する働きかけについて考察し、ドキュメンテーションとして毎月提出しています。カンファレンスでは、提出された何件かを取り上げて話し合いをし、事例検討をしています。
 - 職員は自己評価シートを用い自己評価を行っています。年度末に保育園の自己評価と利用者アンケート（ISOアンケート）を基にした評価をしています。園の自己評価をホームページで公表しています。また、運営委員会で報告しています。
 - 運営法人が年1回職員アンケートを実施し、満足度や意見、提案等を聞いています。また、施設長は年2回の面談で職員の満足度や要望を聞いています。面談は必要に応じて随時受け付けています。残業についての現場からの声を受けて「ノー残業デー」を作るなど、職員の業務改善に積極的に取り組んでいます。