

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	ポピンスナーサリースクール横浜
経営主体(法人等)	株式会社ポピンス
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒220-0012 横浜市西区みなとみらい4-3-5シンクロン本社ビル新館2F
設立年月日	平成26年7月1日
評価実施期間	平成28年9月 ～ 平成29年3月
公表年月	平成29年4月
評価機関名	NPO中小企業再生支援第三者評価事業部
評価項目	横浜市版
<b>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）</b>	
<p><b>【施設の立地・特徴】</b></p> <p><b>・立地及び施設の概要</b> 株式会社ポピンス系列のポピンスナーサリースクール横浜は、みなとみらい線新高島駅、横浜市営地下鉄ブルーライン高島町駅より徒歩5分、JR横浜駅より徒歩15分のビルの2階にあります。 園は平成26年7月1日に開設され、0歳から5歳児の定員60名の小規模保育園で、現在59名の園児が在席しています。 園より徒歩15分以内には横浜臨海公園や高島中央公園など多くの公園があり、園では子どもたちの発達に応じて選択し、散歩、運動に利用しています。</p> <p><b>・特徴</b> 園の具体的な保育手法として「エデュケア」（education教育、care 保育の合成語）があり、これを実践する上で園は、ポピンスアプローチという独自の手法により子どもの成長を支援しています。ポピンスアプローチでは子どもの成長における重要時期は「0才から」として、こどもの知力を、言語・音楽・論理数学・空間構成・身体運動・自然科学・社会性・自己受容の8つの領域に整理し、「知力8（エイト）」と名付け、子どもの発達状況を勘案して、これらをベースとして組み合わせるカリキュラムを構成・運営しています。</p> <p><b>【特に優れていると思われる点】</b></p> <p><b>1. 子どもの人前発表力の養成（バイリンガル、オプションの英語教室）</b> 設置法人はISO9001という育児介護部門の国際規格の認証を受けています。ともすれば業界内にとじ込みがちな保育分野で国際的な規格を取得しているのは非常にまれで先進的な試みです。グローバル志向の同社の方針にあわせて施設長は「グローバルに活躍できる人間」「意見を言える人間」の養成（子どもの人前発表力の養成）に幼児から取り組んでいます。</p> <p><b>2. 合理的な会議議事録様式の確立</b> 月1回のスタッフミーティングの記録が特徴的で、会議議事録記録様式は、保育園運営の重要項目20項目がそれぞれ独立した枠を持ち、会議で報告、検討された内容が項目ごとに分類、整理されて記録されるようになっていきます。各項目は、「各クラス状況」「障がい児報告」「クレーム」「給食」「行事」「来月予定行事」「研修報告」「ヒヤリハット」「多文化理解」「チームリーダーより」などで、一目でその保育項目の課題が見て取れる記録様式です。</p> <p><b>3. 非常勤職員会議「子サポ（子育てサポーター；非常勤職員）ミーティング」の開催</b> 全27名の職員の内、56%を占める非常勤職員が参加できる「子サポミーティング」を月1回開催し、</p>	

広く非常勤職員からの意見も出やすくしています。非常勤職員からのヒアリング結果では好評で、職員  
のモチベーションアップに貢献しています。

**【特に改善や工夫などを期待したい点】**

**1. 地域ボランティアの積極的な受け入れを**

地域のボランティア及びボランティア団体には保育体験の機会を与えることも、地域への貢献及び  
園の透明な運営に関して必要です。招致の努められることを期待いたします。

**評価領域ごとの特記事項**

**1.人権の尊重**

・横浜市認可保育園である「ポピンズナーサリースクール横浜」の理念は「人生で最も重要な時期の人間教育を目指します」です。ポピンズの哲学は“私たちは、子ども一人一人独立した存在として尊敬し、個性を伸ばし、子どもの尊厳、独立心、権利を守る”と子どもとその保護者本位の保育を宣言しています。

・子どもの人権に関しては、全職員で子どもの成長の様子を細かく把握し、寄り添って話しかける時、褒める時などを共有し、子どもが危険な時以外は威圧的な言葉使用が行われないよう努めています。

・子どもたちの必要に応じて、2歳児クラスの奥にある中2階のある隠れ家、事務室、部屋の隅、アトリエなどで、友だちや保育士の視線を意識せず過ごせる場所があります。また、廊下、事務所、スヌーザールームなどを使い、一対一で話し合える場所もあります。

・個人情報の保護については、全職員は入社時における研修で、守秘義務や個人情報について学び誓約書を提出しています。実習生に対してはオリエンテーション時に説明を行い誓約書を提出してもらっています。

・性差については、業務マニュアルの中に男女平等が明記されており、日頃より「男の子らしさ」「女の子らしさ」という固定観念にとらわれない保育を行うよう努めています。ミーティングにおいて、職員間でオープンな話し合いができるようにし、個人の持つ固定観念に対し、他者の考え方を取り入れることができるようにしています。

・設置法人独自の「こども虐待対応マニュアル」には詳細な分析と対処方法があり、「ナーサリー1日のチェックポイント」として保育場面ごとに、職員は虐待のサインを発見する方法を周知しています。また、職員は虐待についての園外研修に参加し、その結果を報告し、園内研修で情報共有を行っています。

**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**

・保護者に対しては、入園時の説明会には、「重要事項説明書」を基に保護者に対して保育の理念、基本方針、を説明しています。年2回行われる懇談会では施設長の説明する時間を設け、保育の基本方針などを説明し、また、年1回行われるISO保護者アンケートにおいて、基本方針が理解されているか確認しています。

・園では教育に重点を置き、園目標として4つの人間像①グローバル社会で活躍できる人間、②寛容な人間、③聡明で愛情深い人間、④独立心（探究心）旺盛な人間”を掲げ、この保育目標をホームページ、玄関に掲示し、指導計画など社内資料のトップに示し保護者、職員に周知徹底しています。

・自由遊びの中で、子どもが一人にいる際には子どもの様子をよく見ることにより、子どもが目的を持って一人にいるのかなどの判断を行い、一緒に遊ぶことを強制はしないようにしています。子どもが興味を持っていない時には職員が傍らで話し

かける支援を行っています。

・乳児クラスのけんかについては、職員はけんかの寸前で止めるか、すぐに止められる位置に座るようにしています。幼児クラスのけんかの際には見守りを中心に行い、危険が無いよう配慮しています。子ども同士で解決がつかない時にはそれぞれの話を聞き、子どもの発達に合わせた解決案を提示したりしています。職員は子どもに対して正しい日本語の言葉がけを行うよう努め、常に公平で丁寧な言葉がけを行い、否定的な言い方をしないようにしています。

・食事については、離乳食期の子どもには、手でつかんで食べる(自分で食べようとする意欲)事を大切に、毎食野菜のスティックを用意しています。野菜は当日準備している素材の中から、大根、ニンジン、インゲンなど幅広く選ぶようにしています。5歳児クラスは週に1度バイキング形式を取っており、主菜、副菜、汁物など、自分で食べられる量を考えながらお盆を持ってまわっています。調理室前には栽培中のシイタケを展示しています。料理によってはそのシイタケを使い、子どもたちが調理に関心が持てるよう工夫をしています。

・トイレトレーニングについては、0歳児は2時間から1時間半の間隔でオムツ替えをしています。個々のリズムを大切にして、必要に応じてオムツの取り換えもしています。1歳児については、1時間半を目安にオムツ替えを行うと同時に活動の前後にオムツを取り替えたり、トイレへの誘導を行っています。歩行が確立した子どもについては、オムツが濡れていない場合、トイレでオシッコが出ることを目指し、トイレに座って10数える事を始めています。

・入園前面接は事前に提出された資料「児童票」「児童健康表」「健康意診断書」「送迎登録表」「食事調査表」を基に、施設長、クラス担当、栄養士、看護師で面接し、同時に同行の子どもの様子も観察し、面接シートに記入します。

・保育課程は基本は全園共通ですが、園独自に地域特性を配慮し英語のカリキュラムが毎週あり、絵本は英語が殆どです。園は教育目標である「グローバル社会で活躍できる人間」の養成を図るため、「英会話」「英語」をオプションで月5回組み、90%の園児が習っています。人前で意見を言え、話せる人間の養成が直近の目標です。

・園では介護保育サービスの品質の国際規格であるISO9001を取得、半年ごとにチェックが行われています。目的は顧客満足度の向上で、有力な手段として保護者アンケートが実施されています。

・年間指導計画はクラス担当が作成し、施設長が承認します。月次指導計画で具体的にブレークダウンし、さらに週案、日案とありますが成長記録、評価は毎日の保育日誌がベースです。子どもの一日の活動の流れ、様子が記録され、保育士がどのように指導したかが詳細に、また反省点も記録されています。「個別に留意した点」が個人別に記入されており、この集積が週案の「評価・反省」につながっています。

・園には食物アレルギー児は4人在園し、毎月栄養士が保護者と面談し、献立て表を作成しています。また、園では子どもが体調不良の時、食物アレルギー、宗教上の理由による場合の3ケースで「除去食マニュアル」に基づき除去食を提供しています。「食事内容変更届」を出してもらい対応し、その場合は常勤の担当スタッフがピンク色のエプロンをして、ピンク色のトレイにその名札を立てかけ、間違いのないように誰よりも先に、一番初めに配膳します。

### 3. サービスマネジメントシステムの確立

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内科健診前に、保護者へ「気になることがあればお知らせください」との書面を配布しています。書面には医師から回答を書き込む欄もあります。医師から書き込まれた回答の書面を渡すと同時に、口頭でも内容を伝えています。必要であれば受診を勧めています。</li> <li>・毎月、避難訓練等を行い、通報、消火器、消火栓の手順確認を行ったり、避難路の確認を行っています。年に1回、入居しているビルで合同避難訓練を行っています。訓練時には入居しているビルの総務課より、乳児の避難を手助けしてくれる職員が駆け付けて来ています。津波時にはビルの屋上まで避難する事になっています。</li> <li>・「苦情解決に向けての実施要綱」により、苦情受付けは主任、解決責任者は施設長、直接言いにくい場合には第三者委員2名を決めており、玄関のその名前は掲示してあります。</li> </ul>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設置法人のホームページには園情報を詳しく掲載しています。西区の幼稚園・保育園紹介冊子には保育所として、すすんでサービス内容の詳細、料金、職員体制等、必要な情報を掲載しています。</li> <li>・設置法人代表の保育園に関する記事は、神奈川新聞および全国紙にたびたび掲載され、園の情報も合わせ、報道されています。WEBまみたんには園情報を載せています。また、「アンパンマンミュージアム」から無料バスによるミュージアム招待では、日本テレビの取材も受けました。</li> <li>・見学者に対しては保育所の基本方針や利用条件・サービス内容等について、パンフレット等の資料や「園のしおり」などで分かり易く説明しています。問い合わせの際に施設長、主任が対応できない場合には園の事務スタッフが対応できるようにしています。見学を受け入れていることは園のホームページで案内し、また、電話相談を受けた際にも案内しています。見学は予約制で、希望者はあらかじめ「受け入れ様式シート」に必要事項を記入の上申込を行い、記載されている持参物携帯の上受け入れています。見学希望者に対しては、基本的にはAM10:30～と通知しているが土曜日の希望者にも柔軟に対応しています。</li> <li>・近隣の三菱科学館2Fの「スマイルポート」では、近隣保育園9園による「出前保育」を定期的で開催し、地域の子育て世代、親子を招待しています。隣の「アンパンマンミュージアム」からは、イベントへの誘いがあり、園児ともども参加しています。幼児クラスでは地域の「絵画展」に、自分達の作品を出展し、地域との交流に努めています。毎年4月に開催される横浜市主催の「さくらフェスタ」には、園児ともども参加して、踊りを披露しています。</li> <li>・地域の小学校とは就学対象年長児の学校授業体験、学校内探検などで訪問し、年長児クラス担任職員は学校の公開授業参観に出向いています。また、「出前保育」には、必要なおもちゃ、ゲームを各園は園より持ちだして提供しています。</li> </ul>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設置法人株式会社ポピンスサービスの哲学に「倫理」「コンプライアンス」が明記されていて、職員は入社時に必ず研修を受けています。経営状況は設置法人のホームページに内容が詳しく掲載されています。設置法人の全体会議や「インテンシ</li> </ul>

	<p>「セミナー」のテーマとして、他園の不正、不適切事例を取り上げ、ケーススタディしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポピンズナーサリースクールの保育コンセプトとして“愛情と安全に満ちた環境の中で、すべての子ども達に、洗練された振る舞いと、知能の発達を促し、将来聡明で愛情深く、独立心旺盛な社会の一員に成長するように、手助けすることにある。①自宅の居間で、兄弟が穏やかに育つような環境づくりを心掛ける、②保護者の教育方針を重視する、③基本的生活習慣（生理学的理論）に基づいた保育の実践、④カリキュラムは完遂を目的とするのではなく、プロセスを重視する”と詳細に規定しており、職員は入社研修や、定例会議の中で共有、再確認しながら保育にあたっています。</li> <li>・園の具体的な保育手法として「エデュケア」（education教育、care 保育の合成語）があり、これを実践する上で園は、ポピンズアプローチという独自の手法により子どもの成長を支援しています。ポピンズアプローチでは子どもの成長における重要時期は「0才から」として、こどもの知力を、言語・音楽・論理数学・空間構成・身体運動・自然科学・社会性・自己受容の8つの領域に整理し、「知力8（エイト）」と名付け、子どもの発達状況を勘案して、これらをベースとして組み合わせてカリキュラムを構成・運営しています。</li> <li>・理念、基本方針は玄関に掲示し、スタッフには各種会議で、保護者には「重要事項説明書」に詳細な解説を掲載し、周知を図っています。</li> </ul>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設置法人には経験年数や役職に伴う「人材育成プログラム」があり、このプログラムにそって研修計画などを作成しています。園では施設長、主任、クラスリーダー、職員とのミーティングに際しても、議長の順番制をとっており、職員間で意見を交わしやすい、風通しの良さを目指しています。職員意見や要望・満足度の掌握には設置法人が年度末に行う職員からのWEBアンケート「キャリアプラン」提出により行っています。</li> <li>・各職員は毎年「エバリエーションシート（個人目標）」を立てて施設長に提出し、年2回自ら達成度を評価、自己査定し、施設長と個人面談しています</li> <li>・設置法人のホームページには「webポピンズ学習システム」があり、職員およびパート職員は日中の休憩時間や帰宅後の家でも随時学習できるシステムが確立しています。</li> <li>・設置法人の系列園で行われる「公開保育」に職員は積極的に参加し、他園の保育状況を体験しています。受講した職員の「研修報告レポート」を施設長はよく吟味して、以後の職員受講予定テーマを取捨選択しています。また、新人研修では施設長が講師となるため、受講生のアンケート結果からも反省点を捜して内容を見直しています。</li> </ul>