

## 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馬車道
経営主体(法人等)	株式会社ポピンズ
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒220-0002 横浜市中区海岸通五丁目25番地2-25号
設立年月日	平成24年4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
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>【施設の立地・特徴】</b>	
<b>・立地及び施設の概要</b>	
株式会社ポピンズが運営のポピンズナーサリースクール馬車道は、みなとみらい線馬車道駅より徒歩3分、JR桜木町駅、関内駅より徒歩15分のビルの2階にあります。	
園は2012年4月1日に開設され、0歳から5歳児の定員50名の小規模保育園で、現在50名の園児が在席しています。	
園より徒歩15分以内には臨海パークや運河パーク、ソウの鼻パーク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。	
<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・実践しています。	
<b>【特に優れていると思われる点】</b>	
<b>1. 保護者の都合に配慮した、保育参加の推進</b>	
これまで年1回だった保育参加の機会を年2回に増やし、期間も2か月に延長して保護者が参加しやすいように配慮しました。年度初めには年間行事を含めて、予定表を渡していますが、はじめての保護者にも分かるように5月の懇談会で詳しく説明しました。	
結果は在園児保護者全世帯数の約80%の参加が得られ、と同時に両親の参加も得られ、保護者からも大好評でした。	
<b>2. ビジネスビル街にありながらの地域交流への努力</b>	
園は、中区区民祭りに遊びのコーナーを出展したり、中区保育園対抗「駅伝大会」に参加したりして地域のニーズに合わせています。また、園は月2回第2火曜日夕方4時から定期的に催す「マザースサロン」を開催しています。育児相談が主目的ですが、現段階では保護者以外に参加者はいないのが現状です。しかしながら、このような地道な努力は、いつしか、地域のニーズを先取りした、地域に根ざした保育スタイルの完成の日を迎えることでしょうか。	

### 3. 遊びの中での徹底した子どもの観察

「型はめを通して認識した論理数学（物事を論理的に考え算数や数学を効果的に扱う力）」

子どもの前に型はめを置き、保育士は一切支援せず、子どもがどのような動きをするのかを観察します。子どもは色々な試行錯誤のステージを乗り越えて、最終的に完遂し、表情からは強い達成感が読み取れるようになります。これは園のエデュケア（「エデュケーション（教育）」と「ケア（保育）」を組み合わせた言葉）実践上の「論理数学」の一コマです。園は、不得手なものも遊びの中に取り入れることで子どもが興味をもち、やがて達成感、満足感を生むとの理念から保育を進めています。

#### 【特に改善や工夫などを期待したい点】

#### 1. 地域のボランティア及びボランティア団体に保育体験の機会を

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。招致に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

<b>1.人権の尊重</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・株式会社ポピンズの企業理念は「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」とし、エデュケアとはエデュケーション（教育）とケア（保育）の合成略語です。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。</li><li>・子どもの呼びかけ、言葉遣い、声のトーンに留意することを常に意識づけ、呼び捨てや大きな声を出さないように保育士間で周知徹底しています。子どもに注意をするときは回りに留意し、話が集中できるように場所を変え、「何がいけなかったのか」を説明し、納得できるように話しています。職員会議では「こんな時、どうする」と、事例を出して保育士が答えを出せるように切磋琢磨しています。</li><li>・個人情報の保護については、全職員は入職時の研修で守秘義務についての説明があり、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。個人情報保護についてはガイドライン・マニュアルに従って取り扱い、全職員が周知しています。個人情報に関する記録やデータがあるパソコンはロックの上、すべて事務室の施錠できる書庫に保管し、管理しています。</li><li>・業務マニュアルがあり、その中に男女平等ということが示されています。また、子どもや保護者に対する声かけで無意識に性差による固定観念に基づく発言をしていないか職員会議で話し合っています。</li><li>・横浜市の「横浜市子どもを虐待から守る条例」が施行されていますが、園には虐待を疑われる子どもが一人もいません。園では設置法人独自の「こども虐待対応マニュアル」に詳細な分析と対処方法が記され、その中で「ナーサリー1日のチェックポイント」として登園、オムツ交換時、給食時、お迎え、の各シーンにおける子どもの様子、保護者の様子のチェックポイントがあり、午睡前に、子どもをハグ（軽く抱きしめて、痛がりをチェック）することで早期発見に努めています。</li></ul>
<b>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</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・保護者の希望により保護者との面談は随時行っていますが、年1回、全保護者との個人面談を設けています。保護者から相談を受けた保育士が、対応に苦慮した時には、施設長や主任がフォローし、適切に対応できる体制になっています。また、気軽に話し合える関係ができるように、保育士は日ごろより保護者に声を掛けるようにしています。年1回行われるISO保護者アンケートでは、保護者の意向を把握するとともに、園の理念、基本方針が理解されているか確認しています。</li></ul>

・園の保育理念は「人生で最も重要な時期の人間教育を目指します」とし、園は教育に重点を置き、保育目標として「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」と4タイプの人間像の養成を挙げています。

・子ども達が絵本の中にあつたホットケーキを見て、「つくりたい!」ということになったケースでは、栄養士が材料を準備し、子ども達がホットケーキ作りに挑戦し、作る楽しさ、食べる楽しさを皆で体験しました。カブト虫を飼育し、その幼虫に触れたり、観察していましたが成虫に成りきれず死んでしまった時には、子ども達は悲しみ、何で死んだのか図鑑で調べていました。毎日散歩に行き出会う人に挨拶を交わし、蝉の声や落ち葉などで季節を感じ、自然との触れあいを大切にしています。

・手づかみでも子どもの食事意欲につながるため、自分で食べたい気持ちを大切に、子どものペースに合わせた食事援助をしています。月1回の食育クッキングでは全園児が参加しています。

・0~2歳児は「排泄チェックシート」をつけて一人一人のリズムを把握しています。トイレトレーニングを始める時には季節や個人差を考慮して、家庭と連携を図りながら進めています。お迎えの際にも排泄の様子を保護者に伝えています。

### 3.サービスマネジメントシステムの確立

・3月の入園前面談では施設長、担任、看護師、栄養士がともに面談し、「面談シート」に記入します。聞き取った情報は記録され、会議で職員と共有しています。成育歴は児童票で、家庭での様子は「お子様について」の書類で把握しています。

・園の周辺地域はビジネス街と高層マンション群です。若い方が多く住む地域で待機児童が多いのが特色です。この特長を踏まえ、保育課程の作成には施設長をはじめ常勤職員が会議などで議論し合って作成しています。

・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、1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。

・保育課程を基に年齢ごとにクラス担任が作成した、年間指導計画を施設長が承認し、月間指導計画、週案、日案とより具体的な活動になっています。月末には担当の振り返りが記入され、子どもの要望によって週案は変更され赤字で訂正されています。

・園は体調不良、食物アレルギー、家庭の方針による場合の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。食物アレルギーの場合はその症状が出た場合は医師の「診断書」と、保護者から「食事内容変更届」を出してもらいます。毎月保護者と栄養士が面談の上、「アレルギー対応食献立表」を作成し、調理スタッフへ渡し、全スタッフへも知らされます。テーブルへは必ずクラス担任がピンクのエプロン、ピンクのトレイで最初に配膳します。トレイには名札と「食事内容変更」のカードが貼付け、必ずラップで覆っています。口頭と目視で担任と栄養士で確認を行い対応しています。

・嘱託医による健康診断は年2回、歯科健診と歯磨き指導は年1回実施しています。健康診断の結果は即、保護者に伝えています。気になることがある場合は、随時

	<p>電話相談や、受診を勧めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月行う避難訓練等は、0～5歳児まで参加で実施しており、年1回は消防署より、園の避難、消火訓練を見てもらい、指導を受けています。備蓄は一覧表に項目、数量、賞味期限を明記し、毎月チェックしています。保護者への緊急連絡先は個人ファイルに保存し、リストは事務所の見えるところに掲示しています。</li> <li>・「苦情解決に向けての実施要綱」では苦情受付は主任、解決責任者は施設長で、直接言いにくい場合には第三者委員2名の名前、電話番号住所が玄関に掲示してあり、申し立てに不便がないような配慮をしています。権利擁護機関としては横浜市福祉調整委員会の住所と電話番号、受け付け時間が明示された「苦情解決のための第三者委員制度」のチラシが玄関に掲示されています。</li> </ul>
<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中区保育園、また系列園のポピンズみなとみらい・ポピンズ横浜と交流を深め、また区民祭りに遊びのコーナーを出展したり中区保育園対抗「駅伝大会」に子どもを参加させたりして地域のニーズに合わせています。地域がビジネス街であると同時に高層マンション群であり、保育園はこの地域に10園あります。待機児童も多いようです。ただ住宅街ではないので保護者以外には子育てに関心を持つ人たちは少ないようです。園が月2回第2火曜日夕方4時から定期的に催す「マザースサロン」は育児相談が主目的ですが、保護者以外に参加者はいないのが現状です。</li> <li>・見学者に対しては保育園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。見学は予約制で、希望者はあらかじめ電話で申込を行い、受け入れています。年間100件を超える見学者があります。</li> <li>・見学希望者に対しては、基本的にはAM10:30～と通知していますが土曜日の希望者にも柔軟に対応しています。</li> <li>・警察OBや地域の防犯チームメンバーの協力を得て、園の保育室を開放し、防犯教室などを開催しています。中区が主催する中区保育園駅伝大会に園は全面的に協力しており、5歳児が参加してイベントを盛り上げるなど地域の人と交流しています。</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。</li> </ul>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株式会社ポピンズサービスの哲学に「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し、公開しています。法人の全体会議や「インテンシブセミナー」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。</li> <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、職員は入社に研修や、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</li> </ul>

	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、職員間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>・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>・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、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>