

福岡県福祉サービス第三者評価の結果

【第三者評価機関】

名 称	特定非営利活動法人 福祉総合評価機構 長崎県事務所		
所 在 地	長崎県長崎市宝町 5 番 5 号		
T E L	095-841-8008	F A X	095-841-8018
評価調査者 登録番号	19-a0059、19-b00147 19 b00150 19 b00152		

【福祉サービス施設・事業所基本情報】

◆経営法人・設置主体

法 人 名 称	ふりがな	しゃかいふくしほうじん つばさふくしかい	
		社会福祉法人 つばさ福祉会	
法 人 の 代 表 者 名	ふりがな	わたなべ けいこ	
		渡部 圭子	設立年月日 昭和 59年 12月 24日

◆施設・事業所

施 設 名 称	ふりがな	さいとみんなのいえ		施 設 種 別	保育所
		さいとみんなの家			
施 設 所 在 地	福岡県福岡市西区西都2-13-8				
施 設 長 名	ふりがな	やすたけ ゆきこ		開 設 年 月 日	平成 30年 4月 1日
		安武 由紀子			
T E L	092-707-6380	F A X	092-707-6381		
E メ ー ル ア ド レ ス	info-saito@tsubasa-f.or.jp				
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	http:// www.tsubasa-f.or.jp/facility/saito.html				
定 員 (利用人数)	60名(現員 77名) ※該当を○で囲む				
職 員 数	常勤職員： 6名		非常勤職員： 9名		
専 門 職 員	(専門職の名称) 名	保育士 16名	看護師 1名		
	管理栄養士 1名	栄養士 2名	子育て支援員 1名		
施 設 ・ 設 備 の 概 要	保育室 6	支援室 1	ランチルーム 2		
	調理室 1	事務室 1	スタッフルーム 1		

◆施設・事業所の理念・基本方針

理 念	子どもたちが、すこやかに育つ一番の栄養は『愛されている実感』です。私たちは、たくさんの愛・安心・対話・笑顔があふれ、子ども・保護者・地域・職員がともに幸せになれる「みんなの家」をつくります。
基 本 方 針	<p>【さいとみんなの家の6つの基本方針】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人間形成の基礎を培う保育（養護と教育の一体的提供） 2. 自発性や創造性、体験を保障する保育 3. 自分以外の人やものに関わる力が育つ保育 4. 一人ひとりの子どもを見守り受容する保育 5. 対話を大切にして傾聴し、子どもと共に探求、試行、創造する保育 6. 保護者や地域の子育てを支援する保育

◆施設・事業所の特徴的な取組

<p>【対話・子ども主体】</p> <p>子どもたちの「やってみたい！」という思いを実現するために、保育士は先回りをして答えを出すのではなく、子どもと同じ目線で対話を繰り返し、ワクワク・ウキウキを共有しながら、共に学びます。</p> <p>【体験を保障】</p> <p>「やってみたい！」という想いを達成するために必要な体験を子どもたち自ら選んでいきます。もちろん思い通りにならず失敗することもあります。それも大切な体験として保障し、それらの体験を大人が奪ってしまわないよう、子どもひとり一人と丁寧に関わっています。</p> <p>【保育版ネウボラ】</p> <p>事業を通して、同じ悩みを持った人が集まれる場づくりやイベント運営、地域で暮らす保護者同士の交流の機会を増やし、子育てや介護など幅広い相談を気軽に行える環境づくりに取り組んでいます。</p>

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 4年 9月 15日
	訪 問 調 査 日	令和 5年 2月 20日、21日
	評価結果確定日	令和 5 3月 31日
受審回数（前回の受審時期）	今回の受審： 2回目（前回 令和 2年度）	

【評価結果】

1 総 評

(1) 特に評価の高い点

■ 子どもが主体的に活動でき、基本的な生活習慣を身につけることができる環境

園内には、さまざまな遊びの道具を配し、子どもが自分がしたいことに夢中になっている様子が見てとれる。また、アトリエコーナーでは、自由な発想で作品を作ったり、作品をどこに飾るか考えたり、子どもの表現力と想像力の高さが窺える。

また、活動の内容だけでなく、食具の選択や食事、睡眠の時間等も、基本的に子ども本人が決める主体的な保育を行っている。職員は、活動、食事、午睡それぞれの環境を整備しており、子どもは自分のペースで活動することができ、達成感を味わっている。

子どもの誕生日には本人が目印のバッジを付け、職員をはじめ友だちや保護者からお祝いの言葉を掛けてもらい、自身が希望する職員とマンツーマンで買い物に行く等、“名前呼び”とともに、理念にある“愛される実感”に繋がる取組みが確認できる。

子ども一人ひとりの状態や発達に合わせて生活習慣が習得できるよう、子どもの満足感、達成感を大切に、好奇心や探求心に応える環境設定を行うとともに、成長過程を保護者と情報を共有し、一緒に見守る園の姿勢は特筆すべき点である。

■ “さいとみんなの家の保育”を全員で共有し目指す取組

職員は、園の保育理念、保育方針を理解しており、子どもの主体的な保育について、工夫を重ねながら日々の保育を振り返っている。

園では、保護者に入園時のみならず園の保育の特徴を丁寧に説明しており、保護者の理解を得て、一緒に子どもを育てていく姿勢が見てとれる。

年2回の保護者懇談会では、懇談会後にクラス担任がサポートしながら、保護者のみのグループセッションの時間を設けている。保護者同士の交流を図りながら、園やクラスに対する意見や要望を聞く貴重な機会として捉えている。

さいとみんなの家が目指している保育を、職員だけでなく保護者も含めて共有し、全員の意見や要望を反映していく仕組みは園の特長である。

■ 積極的にインクルーシブ保育に取り組むための努力と工夫

園では、さまざまな背景を持つ子ども一人ひとりが、必要な援助を受けながら一緒に成長できるよう積極的に受け入れ援助している。外国籍の両親を持つ子どもを受け入れる際、翻訳機の活用や通訳を同伴した見学、掲示物や書類を翻訳するなど工夫している。また、日本の食材の説明など、細やかな保護者支援に取り組んでいる。

障がいのある子どもの受け入れでは、その子の主体性も保障できるよう配慮している。食物アレルギーが重度の子どもには、安全性を重視し、同じランチルームでも出入り口を

分けアレルギーに触れないことへの配慮も見てとれる。

更に、性差や多様性については固定観念を除き、保護者の理解も図りながら対応している。名前の呼び方を男女で区別することはなく、卒園式の園児入場の並び順など、職員はあらゆる場面で性差や多様性について議題にして検討している。

今年度は4、5歳児を対象に、看護師が性教育としてプライベートゾーンについて絵本の読み聞かせを行っている他、外部講師を招き、職員研修も実施している。園では、今後は、性教育に関して命を大切に取る取組として、段階的に導入していきたいと考えている。

園のインクルーシブ教育、ジェンダー教育など、多様な子どもと保護者一人ひとりに、丁寧に応えようとする工夫と取組は、高く評価できる。

(2) 改善を求められる点

■ 保育の質の向上に向けた組織的な取組み

令和2年に第三者評価受審後、姉妹園新規開園、職員確保や園児定数増など急速な変化の中、園の評価結果の分析や検討が難しく、職員参画の下、改善策や改善計画を策定する取組はこれからの課題となっている。

また、法人姉妹園が取り組んでいる自己評価に倣い、令和5年度から月1回の職員及び園の自己評価を実施し、組織として保育の質の向上を目標に掲げている。

課題や目標を明確にするための委員会組織等の仕組みづくりを行い、目標に掲げる自己評価等を進めることで、園の保育の質の向上に繋がることに期待したい。

■ 安心・安全な保育のためのリスク管理

園では、職員が事故報告書を提出しており、安全管理チェックリスト、児童の安全確保チェックリストで定期点検を行っている。

また、保護者から書面や口頭で苦情や不満、意見、要望を収集している。

園として、それぞれの問題に対応しているものの、収集した情報の分析が効果的に行われておらず、同じ指摘が続く結果も見られている。

リスク管理を行うことにより、環境や情報の整理整頓は重要であり、子どもの遊びの保障に繋がる要因と考えられる。事故が起きた際に、子どもや保護者の気持ちに速やかに寄り添うとともに、改善策が提示できるよう、対策に期待したい。

■ 人材の確保・育成計画、人事管理の体制整備

法人本部において人材育成プログラムの作成が進行中であり、園内ではOJTを中心とした新人教育を行っている。従来は、「みんなの家の保育」を配付し、園が期待する職員像を職員共通認識としていたが、今期は見直し中であるため使用していない。

今後は、着替えの場面のプライバシー保護、子どもに対する言葉掛けなど、日々の現場

の各場面での教育が充実することが望まれる。

また、職員は目標設定と振り返りを行い、園長は、年2回職員との面談を実施している。面談では、各職員の目標と振り返り、次年度にどう繋げるかを確認している。

園長は、面談では将来目指す自分の姿、不安や意見等何でも話してよい場であると職員に伝えている他、今年度は、職員が常に目標を意識しやすいよう、重点目標をロッカーの扉に貼るといった取組みも行っている。

ただし、職員一人ひとりの育成の仕組みが確立しているとは言えず、法人本部としても今後の強化ポイントであると認識している。今後、目標管理の仕組みを整備していくことに期待したい。

2 第三者評価の結果に対する事業者のコメント

開園して5年目を迎え、園長、主任が交代し、新体制となって初めての第三者評価の受審となりました。

これまで築いてきた園の良き風土をしっかりと引き継いでいけているのか、保護者や子どもたちに思いを伝えられているのか不安もありましたが、良い評価を多くいただいたことは、私たちにとって大きな自信となりました。中でも、保護者アンケートで保護者の方々が書いてくださったコメントは職員みんなの励みとなりました。前回の受審時同様、評価表をつける過程で、保育や業務を振り返る良い機会となり、結果からは今後取り組む課題が具体的に見えてきました。

今後も、子ども、保護者、地域、職員がともに幸せになれる「みんなの家」をつくっていけるよう、職員一同取り組んでまいります。

3 共通評価基準及び個別評価基準の評価項目による第三者評価結果（別添）

【保育所・評価項目による評価結果】

I 福祉サービスの基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

I-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。

項 目		評価	コメント
1	I-1-(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a	<p>法人の理念・保育理念・基本方針は、ホームページや重要事項説明書に明記している他、職員向けマニュアル“みんなの家の保育”に記載し、新人職員にはパワーポイントを活用して保育理念や方針の周知を図っている。更に法人全体の研修では、オンラインを活用しながら、職員に向けて理念の再確認を行っている。</p> <p>現在は、見学希望の保護者にオンラインで対応しており、その際に保育理念について説明している。また、外国籍の保護者には、翻訳機や通訳者を通して説明する等、理解を得るために工夫している。</p> <p>保育の基本方針には、「子どもの人権や主体性を最大限に尊重することを第一義とします。」と謳っており、行事は子どもに何かをさせる場ではなく、子どもが主体となって考えたり、行動をする場であることを保護者に説明している。</p> <p>職員、保護者に保育理念や保育の基本方針の周知を図るためにさまざまな機会を利用して伝えていることは、高く評価できる。</p>

I-2 経営状況の把握

I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。

2	I-2-(1)-① 事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a	<p>園長は、法人本部から届くマーケティングや現地調査の分析を経た社会福祉事業に関するデータ、定期購読している保育専門誌等で情報を収集している。また、市の園長会や主任会に参加し、地域の保育に関する情報も得ている。</p> <p>法人による園長向けの研修では、マーケティングの重要性を講じており、園長も理解している。令和5年度は本部マーケティング担当職員が本園の現状分析を行う予定である。</p> <p>国や市、区など園を取り巻く環境や経営状況の分析に努め、本部とともに組織的にマーケティングに取り組む姿勢は、優れた点といえる。</p>
3	I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a	<p>園長は、園における経営、組織体制、人材育成等の課題を把握しており、同県姉妹園園長と日頃から情報交換を行い、課題解決に向け取り組んでいる。また、法人本部のオンラインミーティングや施設長以上で構成するSNSグループなどから、経営改題解決に向けたアドバイスを受けており、人材確保や正規職員と非常勤職員のバランス、給与見直しなどの検討事案が確認できる。</p> <p>園長は、職員と経営状況や園の問題点を共有し、アイデアを出し合い、率直に話し合う関係性を構築している。</p> <p>法人本部や現場職員とともに課題を共有し、解決に向けて取り組んでいることは園の特長である。</p>

I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。

4	I-3-(1)-① 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	b	<p>法人としての中・長期計画はあるものの、園としての中・長期計画は今後の作成となる。</p> <p>園長へのヒヤリングから、今後3年間の課題解決や目標のビジョンがあり、実現に向けて法人本部との協議を行っていることが確認できる。</p> <p>園独自の視点に立った目標もあり、それらを盛り込んだ中・長期計画の作成に期待したい。</p>
---	--	---	---

5	I-3-(1)-②	中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b	<p>単年度の事業計画は、法人の中・長期計画を反映しており、現在は全職員の参画はなく、園長が主となって立案している。</p> <p>めざす職員像に基づき、人材育成目標を明確にしている他、研修計画や職員体制・行事担当者リストもあり、年間を通した園の活動や数値推移など見やすい内容となっている。</p> <p>今後作成する園独自の中・長期計画を反映した事業計画となることを期待したい。</p>
I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。				
6	I-3-(2)-①	事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	b	<p>事業計画は、園長が主となって立案しており、その一部は職員会議で職員に周知を図っている。会議では、今後取り組みたいことなどについて重点的に意見交換を行い、次年度の見直しに繋げる予定である。</p> <p>また、園長は今後、事業計画について職員に提示する範囲をできるだけ広げていきたいと考えている。</p> <p>園独自の課題や目標について、更に職員の声を反映したボトムアップ体制での事業計画となることに期待したい。</p>
7	I-3-(2)-②	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b	<p>事業計画書の保護者への周知は、事業計画にある職員研修の様子を園だよりに掲載したり、避難訓練の様子を配信するなど、保護者に伝える取組みが確認できる。また、年間行事予定を重要事項説明書に盛り込むとともに園内に掲示している。</p> <p>園児受け入れ枠の変更、姉妹園開園やそれに伴う職員配置などは、随時紙面や配信で保護者に伝えている。ただし、内容によっては、計画の目的について保護者への理解を得るための配慮が必要であり、事業計画の周知も必要と思われる。保護者の理解が進むような工夫に期待したい。</p>

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。

8	I-4-(1)-①	保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	b	<p>園では、クラス会議、リーダー会議、職員会議、また昼休みに行う昼礼と保育の質の向上に向けてさまざまな側面から議論し、共有する場面を設けている。また、各種文書には、振り返りの欄を設けており、職員は自らの保育内容やそのプロセスを分析し、次の活動に活かしている。</p> <p>園では、次年度から法人姉妹園の自己評価に倣い、職員の自己評価を実施する予定である。また、令和3年に第三者評価を受審しており、今回の受審結果も含めて分析・検討に取り組む予定である。今後は、全職員で第三者評価結果を基に分析・検討する仕組みをつくることが望まれる。</p>
9	I-4-(1)-②	評価結果にもとづき保育所として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b	<p>令和3年、第三者評価受審時に実施した自己評価、第三者評価の結果から課題を明確にしている。評価機構による評価結果報告会に、全職員参加し受審後の課題など共有している。</p> <p>ただし、受審により明確になった課題について、職員参画のもと改善策や改善計画を策定する仕組みづくりの完成には至っていない。今後取り組む自己評価も踏まえ、職員参画のもと課題などを明確にする仕組みづくりに期待したい。</p>

II 組織の運営管理

II-1 管理者の責任とリーダーシップ

II-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。

10	II-1-(1)-①	施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	b	<p>職務分掌表を作成し、園長他職員の職務内容と管理する書類を明記している。園長は、職員会議で自らの責任について説明を行っている。園長不在の際の職務代理者は主任であるが、責任の所在を明確にするためにも職務分掌表に記載することが大切である。分掌表は、職員に対する自らの役割と責任を明らかにし信頼関係を構築するためのものであるため、経営・管理の分野である「事務」や園長不在時の権限委任なども含め明記することで、より体制強化に繋がると思われる。今後の書類の整備が待たれる。</p>
----	------------	----------------------------------	---	---

11	II-1-(1)-②	遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a	<p>保育所を取り巻く法令の改定等の情報は、市担当課から通知が届いている。園長は、保育団体が主催する国の施策に関する研修や弁護士による危機管理に関する研修に出席している。更に、労務管理に関しては、社会保険労務士から情報を得ている。</p> <p>職員の休憩時間や事務作業の時間確保に努めている他、有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を勧める等、労働環境の整備に力を入れている。また、産前産後休業、育児休業等の取得も推奨している。</p> <p>園長が遵守すべき法令等を理解するため、積極的に取り組んでおり、特長といえる。</p>
II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。				
12	II-1-(2)-①	保育の質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。	a	<p>園長と主任は保育の現場を見ることが重要であると認識し、職員会議や日常的な対話の中から保育の課題を把握している。新人職員の悩みや職員全体のスキルアップなど把握した課題は、個別に指導を行ったり、内部研修に加えることも視野に入れて実施している。</p> <p>法人姉妹園が取り組んでいる自己評価に倣い、令和5年度から月1回の職員及び園の自己評価を行う予定である。</p> <p>現在、研修担当職員を中心に準備している段階であり、園として保育の質の向上に繋がるのが期待できる。</p> <p>園長が、保育の質の向上に向けて、さまざまな指導力を発揮していることは、特長である。</p>
13	II-1-(2)-②	経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	a	<p>園長は、法人本部と連携し人事・労務・財務の分析を行い、環境整備に向けて、具体的に取り組んでいる。経営状況やコストバランスの分析状況は、職員と情報共有している。保育の質を低下させない業務の実現に向けて、職員との話し合いを重視しており、職員から改善案が提示されることも多い。</p> <p>園長は、業務を職員に対して責任を持たせることで本人が成長し自信を持つことに繋げたいと考えており、園長、主任だけでなく全職員とともに園を良くしていく積極的な取組と指導力は特筆すべき点である。</p>

II-2 福祉人材の確保・育成

II-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。				
14	II-2-(1)-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	a	<p>園が必要とする人材の基本的な考え方や育成に関する方針は、“みんなの家の保育”に記しており、園の事業計画には個別の育成計画を立てている。</p> <p>園では新人職員に対して主任との交換ノートを活用し、悩みや困りごとなど自由に記載し、やりとりの中から自分の強みが見えてくるように促している。期間は決めず、職員が口頭で相談できるようになったら終了しており、職員の自主性を尊重した取組みであることがわかる。</p> <p>法人では、新人職員の採用内定後の研修や階層別研修を整備しており、園として職員育成カリキュラムや個別の育成計画様式を作成する予定である。</p> <p>現状に留まらず、職員育成に向けて努めていることは、高く評価できる。</p>
15	II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b	<p>法人本部が策定している就業規則には、職員の採用、配置、昇進を明記しており、職員全員が閲覧できる場所に設置している。園では、キャリアアップ制度を導入し、昇進の基準を作成している。</p> <p>園長は、定期的に職員との個別面談を実施し、職員一人ひとりの希望や不安に思っていること等を聞き取っている。</p> <p>園長としては、明確な職員の評価基準が必要であると感じている。今後、統一した基準の策定等が待たれる。</p>

Ⅱ－２－（２） 職員の就業状況に配慮がなされている。			
16	Ⅱ-2-(2)-①	職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a 労務管理の責任は園長が担っており、職員には定期的な個人面談やストレスチェックを行っている。また、心地よい関係作りを職員目標とし、休憩時間の確保やリフレッシュの一つとして置き菓子コーナーを設置している。 有給休暇やリフレッシュ休暇の取得、ワークライフバランスに配慮した働き方などに配慮するとともに、残業や業務の抱え込みがなくなるよう、デイリーシフト表やクラスごとのToDoリストなどを導入し、職員が業務の見通しをもって活動することができるよう工夫している。 働きやすい職場となるよう、職員体制の変更など、業務改善に向けて柔軟に取り組んでいることは特筆すべき点である。
Ⅱ－２－（３） 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。			
17	Ⅱ-2-(3)-①	職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	b 園では、新人職員に、「みんなの家の保育」を配付している。本冊子には、法人理念、保育理念、保育方針、保育目標をはじめ、保育実践にかかる重要なポイントを掲載しており、単なるマニュアルではなく、理想の保育士像に対する思いを随所に記していることが確認できる。現在、法人全体の主任会議で、4月完成を目標として改訂を図っており、その後全員に配付する予定である。 法人では、年度始めと終わりに全体研修を実施しており、各職員は目標設定と振り返りを行っている。更に園長は、年2回職員との面談を実施し、各職員の目標と振り返り、次年度にどう繋げるかを確認している。 園長は、面談は将来目指す自分の姿、不安や意見等何でも話してよい場であると職員に伝えている。今年度は、職員が常に目標を意識しやすいよう、重点目標をロッカーの扉に貼る工夫も行っている。 ただし、職員一人ひとりの育成の仕組みの確立はこれからであり、法人本部も今後の強化ポイントであると認識している。今後目標管理の仕組みを整備していくことに期待したい。
18	Ⅱ-2-(3)-②	職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a 事業計画にて園内、園外の研修計画を立てている。園外研修は受講対象者及び出欠が一目でわかる一覧表を作成している。園外研修の種類は、キャリアアップ研修の他、危機管理や男性保育士研修等、多岐に渡っていることが確認できる。 また、法人では大学の講師を招き、主任を対象とした研修を実施している他、園長と外部講師との面談もあり、各階層別の研修を適切に実施していることは高く評価できる。
19	Ⅱ-2-(3)-③	職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a 園長は、職員の資格や職務経験を把握している。職員の経験や習熟度に合わせたOJTを進めるために、主任は交換ノートを活用し、職員の考え方や悩みを把握している。 外部研修の受講者は、計画の段階で凡そ決定しており、予定外の研修案内があった場合は全職員へ知らせ、受講希望者を募っている。 受講後は研修報告を提出し、他の職員も閲覧することが可能となっており、職員が積極的に研修に参加し、専門の知識を深める機会を確保していることは優れている点である。
Ⅱ－２－（４） 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。			
20	Ⅱ-2-(4)-①	実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a 実習生受入れの基本姿勢を明文化し、コロナ禍ではあるが積極的に受け入れている。実習生指導担当は、主任と各クラスリーダーであり、担当職員には指導者用の動画を見てもらい、どのような思いを持って、実習生を指導してほしいか研修を行っている。 学校側のカリキュラムに沿いつつ、子どもの主体的な保育という園の特徴を伝え、実習生が効果的に学びを深められるように配慮しており、専門職の育成について積極的に取り組んでいることは優れた点である。

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

Ⅱ-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。			
21	Ⅱ-3-(1)-①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	a 園のホームページでは、母体法人の沿革や法人理念、保育理念や保育方針を記載しており、苦情解決の仕組みや体制も明らかにし、苦情の有無を知らせている。 更に、玄関のホワイトボードには週の予定を掲示し、年間行事と1日の流れは、重要事項説明書やホームページで明らかするとともに、令和2年度の第三者評価結果もホームページに掲載し、適切に情報を公開していることが確認できる。 園では、保育所版子育て支援「ネウボラ事業」を実施しており、リトミック教室やまちのほけん室等で地域に園を開放する取組も行っている。 園の特性を活かしながら、園が提供する福祉サービスなどの情報公開を適切に行っていることは優れた点である。
22	Ⅱ-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a 園の事務、経理、取引に関するルールとして、経理規程を整備している。 事務担当者を配し、小口現金や普通預金の管理を行っており、月次の財務諸表の作成や労務管理は、外部の専門機関に委託している。予算や補正予算の見直し時は、外部専門機関から人材確保のための人件費や採用費など助言を受けている。 運営に関する外部専門機関の助言、指導とともに、決算の際には、法人の監事による内部監査を実施し、公正かつ透明性の高い適正な運営に努めており、高く評価できる。

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。			
23	Ⅱ-4-(1)-①	子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	b 事業計画の中で、地域との関わりについて基本的な考え方を明確にしており、利用できる社会資源の情報を公開している。 子どもたちは、相撲部屋や消防署、警察署まで散歩したり、小売店で買い物したり、外出を楽しんでいる。また、玄関や掲示板には、イベント案内や地域施設のポスターを掲示し、保護者に地域の社会資源を案内している。 園では、JA（農業協同組合）に畑作の指導を仰いだり、散歩する公園の清掃作業に職員が参加するなど、子どもも大人もともに地域との交流を広げていることが確認できる。
24	Ⅱ-4-(1)-②	ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	b コロナ禍であるため、ボランティア受入れはできていない状況が続いている。 園長は、コロナ禍収束後には実習生との繋がりなどを通し、行事の際にボランティアを受け入れることを考えている。 近年、中学校の職場体験も中止となり、代わりに園長が保育の仕事について講演するなど、学校教育への協力は継続している。 ボランティア受入れマニュアルについては、法人姉妹園の書面を基に、作成予定である。今後の取組に期待したい。
Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。			
25	Ⅱ-4-(2)-①	保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	a 園長は、市保育協会、市園長会、区園長会、要保護児童対策地域協議会など関係機関の会議に参加し、地域における子育て、虐待やネグレクトなどの情報を収集するとともに、関係機関とのネットワークを有効活用している。 また、市子育て支援課など行政機関と連携を図っており、市の子育て支援コンシェルジュの園見学受入れ、園の地域子育て支援講座開催等、園の重要な役割と考えて積極的に取り組んでいる。 関係機関と連携し、子育て支援に努めていることは、高く評価できる。

Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。				
26	Ⅱ-4-(3)-①	地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a	<p>園は“まちのほけん室”事業を実施している。</p> <p>本事業では、対象者と直接会う機会を持つことが重要という考えから、コロナ禍であっても個別対応で地域住民と交流を行い、看護師や栄養士が専門性を活かして協力している。</p> <p>現状では、自治会長や校区担当保健師との繋がりがあり、民生委員児童委員との連携はこれからである。</p> <p>寄せられた相談に対し、福祉ニーズと他の社会資源を結びつけ紹介する等、役割を果たしていることは、園の優れた点である。</p>
27	Ⅱ-4-(3)-②	地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b	<p>ネウボラ活動や“まちのほけん室”事業、支援室を使用した講座の開催など、園の機能をさまざまな形で地域に提供している。</p> <p>また、コロナ禍でオンライン配信を始め、地域外の人にも参加してもらえる取組が増加している。</p> <p>園長は、多くの人の利用を促進するためには、広報活動が今後の課題であり、また、地域のまちづくり活動などの情報収集も課題であると考えている。</p> <p>園として、今後は地区の祭りへの参加を検討している他、自治会長から園を地域の避難場所として提供し、避難者を受け入れてほしいという依頼がある。園は、災害時の避難者受入れを想定しており、BCP計画を作成している。</p> <p>ただし、被災時の地域住民への支援は、場所の開放は行えるが、備蓄品の準備はこれからの検討課題となっている。</p> <p>今後の更なる取組が望まれる。</p>

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。				
28	Ⅲ-1-(1)-①	子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	a	<p>園の保育理念・保育方針に、子どもの人権に配慮するとともに、人格を尊重した保育を基本としていることを明確に表明している。</p> <p>更に、保護者に配付する入園のしおりに倫理要綱を記載し、保護者も共通認識を持つよう説明している。</p> <p>園の日中活動内容や基本的な生活習慣に関わる行動は、子どもの「〇〇したい」という意思を尊重し、職員はさり気ない支援に徹している。その実践方法などは職員マニュアルにも反映している。</p> <p>性差や多様性については固定観念を除き、保護者の理解も図りながら対応している。名前の呼び方を男女で区別することはなく、卒園式の園児入場の並び順など、職員はあらゆる場面で性差や多様性について議題にして検討している。</p> <p>今年度は4、5歳児を対象に、看護師が性教育としてプライベートゾーンについて絵本の読み聞かせを行っている。また、外部講師を招き、職員研修を行っている。</p> <p>園の子どもを尊重した保育、基本的人権への配慮に対する取組は、具体的であり高く評価できる。</p>
29	Ⅲ-1-(1)-②	子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	b	<p>園では、オムツ交換や着替え、夏場のプールなど、子どものプライバシーに配慮しており、対応方法はマニュアルや手順書にて確認できる。</p> <p>3歳以上児クラスの着替えは男女別に行ったり、3歳以上児が園庭で活動時に排泄したくなった時には、2階のクラスまで戻るのではなく、1階のドア付きの大人用トイレを使用している。</p> <p>母体法人で個人情報の使用について文書を整備しており、園では写真や動画の取り扱いについて毎回確認している。</p> <p>次年度は、より詳細に記した文書を基に同意を得る予定である。保護者には、園での子どもの活動や行事等の記録の写真は同意なくネット上に挙げないこと伝えており、重要事項説明書は毎年更新して説明し、同意を得ている。</p>

Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。				
30	Ⅲ-1-(2)-①	利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。	a	<p>園の保育理念・保育方針をわかりやすくまとめた動画をホームページに掲載している。また、見学者には動画を活用して説明する他、オンラインでの園見学や地域に園のポスターを掲示するなど園の情報を提供している。</p> <p>見学者には、園長と主任が対応しており、見学時間は、極力相手の都合に合わせて設定する等、要望に応じている。</p> <p>園の子育て支援事業等から、園の様子を知ることができ、入園希望に繋がっている。利用希望者に対して園の情報を積極的に発信していることは優れた点である。</p>
31	Ⅲ-1-(2)-②	保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	a	<p>利用開始時は、重要事項説明書を用いて説明し、保護者の同意を得ている。外国籍の保護者には個別に翻訳機の活用や通訳を介して説明している。</p> <p>また、書面だけでは保護者の理解が得られない場合、口頭で丁寧に説明している。</p> <p>園のお知らせはオンラインを活用しており、既読にならない場合は、電話を掛けて確認を取っている。園では、定員増加となったときにお知らせを配付し、少人数の保育園が希望だった保護者の意向に配慮し、理解を得ることができるよう説明しており、優れた点といえる。</p>
32	Ⅲ-1-(2)-③	保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	a	<p>家庭環境の変化により引っ越し等で転園する場合、転園先の園との引継ぎは電話や文書にて行っている。また、支援が必要な子どもの場合は、支援状況をまとめた状況書を作成している。</p> <p>卒園で園との関わりがなくなっても、困った時にはいつでも相談できることを伝えている。また、就学先の学校にクラス担任だった職員が見学に行っている他、園公式のSNSがあり、卒園後も園長や主任と連絡が取れるツールを整備している等、継続性に配慮したさまざまな工夫は高く評価できる。</p>
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。				
33	Ⅲ-1-(3)-①	利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a	<p>職員は、子どもの自信に満ち溢れた表情、「楽しかった！」などの会話から、子どもの満足度を把握している。</p> <p>登園時は保護者に子どもの朝の様子を聞き取るとともに、3歳未満児クラスでは連絡ノートを利用し、子どもの思いの把握に努めている。</p> <p>園では、各行事毎に保護者アンケートを実施している。保護者が回答しやすいよう、アンケートはネットを活用し配慮している。結果は集計分析し、次回の行事に役立てている。</p> <p>園では、保護者との個別面談、年2回の懇談会を行っている。懇談会後にはクラス担任がサポートしながら、保護者のみのグループセッションの時間を設けており、保護者同士の交流を図りながら、園やクラスに対する意見や要望を聞く機会を多く設けていることは高く評価できる。</p> <p>また、現在はコロナ禍で中断しているものの、園長と保護者がざっくばらんに話す機会があるなど、利用者の満足度を向上させるための工夫が多くあり、園の特長である。</p>
Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。				
34	Ⅲ-1-(4)-①	苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	a	<p>前回の第三者評価受審後、保護者が投函しやすいように意見箱の設置場所を変えており、園長が、定期的に意見箱の中を確認している。ホームページや重要事項説明書に、苦情や要望について流れをわかりやすく明記するとともに、行政など外部窓口や第三者委員も明記している。特に重要事項説明書には「苦情やご要望はよりよい園づくりに欠かせません」というタイトルの下、保護者が苦情や意見を表明しやすい工夫が見てとれる。</p> <p>園の苦情解決の仕組みが確立しており、周知徹底する工夫は特長である。</p>

35	Ⅲ-1-(4)-②	保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	a	<p>園は母体法人の苦情・要望解決規定に沿って対応している。保護者が相談に訪れた時には、プライバシーに配慮して支援室に引き入れており、時間や場所、対応する職員等、保護者の希望に合わせている。</p> <p>また、意見箱の設置や保護者懇談会の開催、個人面談の前に実施するアンケートには苦情相談の記入欄を設ける等、保護者が園の保育などについて意見を述べやすいようさまざまな工夫が確認できる。</p> <p>保護者が相談、意見を表明しやすいさまざまな工夫と取組が、機能していることは、園の特筆すべき点である。</p>
36	Ⅲ-1-(4)-③	保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	b	<p>職員は、日常的に保護者とコミュニケーションを図っており、保護者が相談しやすい雰囲気を作っている。</p> <p>園では、保護者からの意見は、園の質の向上に繋がるものであるとして、感謝の気持ちで受けている。職員が保護者から意見を聴取した時は、園長や主任に報告し、返答内容を理解して、保護者に回答する手順となっている。保護者の意見は、職員会議、意見ノートを活用し、全職員で情報共有している。</p> <p>園では保護者の相談や意見に対して、手順に沿って対応しており、内容や状況によっては時間を要することもあるが、丁寧に対応している。</p>
Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。				
37	Ⅲ-1-(5)-①	安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b	<p>地域の不審者情報は、行政が発信しているアプリや警察署からのFAXなどから最新情報を収集し、必要に応じて保護者へもアナウンスしている。不審者対策の訓練は、今年度園の敷地内に不審者が侵入したと想定し、建物に入れない訓練を行っている。今後は園外活動時に、不審者遭遇した想定で警察署と連携した訓練を計画する予定である。</p> <p>子どもの安全確保・事故防止に向けて、遊具の安全点検を定期的に行っている。また、安全に関する外部研修は今年度は主任が受講し、資料を職員へ配付している。熱中症予防、水遊び前の安全研修は、園内研修を実施しているものの、園長は研修時間の確保が課題であると考えている。</p> <p>リスクマネジメントに関する責任者は、園長である。ケガなど事故発生後は、主任や看護師も交え対応と改善策を話し合い、職員会議や回覧などで全職員に周知を図る体制を構築している。</p> <p>ヒヤリハットに関しては、前回の第三者評価受審後、記録方法の見直しを行っている。ただし、収集後の分析及び活用は、今後の課題と捉えている。検討、取組に期待したい。</p>
38	Ⅲ-1-(5)-②	感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	b	<p>子どもの健康管理は“けんこうのきろく”に記している。児童票には既往歴や予防接種の接種状況などを保護者が記入し園に提出している。また、保健日誌には、出欠や対応した内容を記入し、職員間で情報を共有している。</p> <p>ケガをした場合、看護師が処置するなど対応しており、受診が必要な場合は、保護者に電話で連絡した後、かかりつけ医の確認と園の対応について説明している。</p> <p>職員はSIDSの知識があり、適切に対応しており、今年度は園だよりを通して、保護者に向けてSIDSの情報を発信している。</p> <p>園では、看護師、栄養士と共に組織的に子どもの健康管理に取り組んでおり、アレルギー疾患については、4月の引継ぎ時に確認している。</p> <p>子どもへの手洗い指導は、手洗いの動画で学んだり、ブラックライトで検証するなど、看護師がクラスごとに指導している。子どもの健康管理に努めていることは、高く評価できる。</p>

39	Ⅲ-1-(5)-③	災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	a	<p>園では、前回の第三者評価受審後に、BCP計画を完成しており、園児用の食糧備蓄を行っている。</p> <p>自治会長から地域の避難場所として受入れについて依頼があり、園長は、園は地域の避難場所としての位置づけになることを想定していることを伝え、連携を図っている。</p> <p>毎月、火災や地震を想定した避難訓練を実施しており、9月1日には、職員が保護者への引き渡しの際の訓練を行っている。</p> <p>更に、緊急時は保護者に一斉配信を行うため、今年度はその想定をした訓練も行い、訓練後の職員会議では、避難訓練の反省を行っている。</p> <p>職員から、訓練時に毎回ポイントを決めて実施した方が良いという意見が出ている他、今まで子ども用のヘルメットとして折り畳み式のを備えていたが、広げるまでに時間がかかるため普通のタイプへと変更している。このようなことから、職員の災害対策への意識が高いことがわかる。</p> <p>園では、大雨時の避難レベルが福岡市の想定レベルでは、安全確保に不安が生じると考え、法人本部と検討し対策を講じている等、災害時における安全確保についての組織的な取組は高く評価できる。</p>
----	-----------	----------------------------------	---	---

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。				
40	Ⅲ-2-(1)-①	保育について標準的な実施方法が文書化され保育が提供されている。	b	<p>法人内全保育園共通の“みんなの家の保育”という冊子があり、これが標準的な実施方法のマニュアルとなっている。</p> <p>保育実践のマニュアルというだけでなく、保育理念の解説や園が求める職員像も明記しており、職員が理解できるよう研修時にテキストとして使用している。</p> <p>さまざまな場面で子どもを尊重した保育に取り組むという姿勢が伝わるものであり、排泄に関する事項では、プライバシーや子どもの尊厳を重んじるように注意事項が具体的に記されていることが確認できる。</p> <p>現在、法人内保育園の主任会で“みんなの家の保育”を見直し中であり、現状に即した独自のマニュアルの完成が待たれる。</p>
41	Ⅲ-2-(1)-②	標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b	<p>現在、法人内保育園の主任会が、保育園のマニュアルである“みんなの家の保育”について、全面的な見直しの作業を行っており、これまでの保育の実績や検証、職員の意見をもとに、現場に即した内容となることを目標としている。</p> <p>“みんなの家の保育”は、全体的な計画や指導計画に反映することとしている他、マニュアルの改訂とともに、職員の担当割り振りも検討しており、今後も組織として継続的に見直す予定である。</p>
Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。				
42	Ⅲ-2-(2)-①	アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成している。	b	<p>入園前には主任と看護師が、保護者と子どもを対象として面談を行っており、0、1歳児の場合は栄養士も加わっている。</p> <p>聞き取った内容はフェイスシートに記録している。また、保護者は子どもの既往歴や予防接種の情報、親としての願いを児童票に記載して、1年毎に内容を更新して園に提出している。</p> <p>園では12月を保護者との個別面談月間と定め、保護者の希望や疑問を聞き取っている。更に離乳面談として離乳食に移行する時期には、期毎に最大4回の面談を設けており、保護者と積極的に向き合い、アセスメントを実施する取組は、優れている。</p> <p>園は、WEB方式で指導計画を作成している。指導計画作成の責任者は主任であり、各クラスの指導計画をチェックしている。</p> <p>ただし、週案書式にWEB方式で活動を表す枠があるが、有効活用できていない。指導計画とクラスのホワイトボードは連動しており、書き写すなど記録を残す仕組みづくりに期待したい。</p>

43	Ⅲ-2-(2)-②	定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	b	<p>年間指導計画は、3月迄にクラス毎で次年度の計画を職員が作成し、主任がチェックを行っている。</p> <p>月案は月末に見直し、次の月の計画に反映させるとともに、週案は、木曜日までに翌週の計画を作成している。</p> <p>計画を緊急に変更する場合は、月案に中止等の理由を記載している。</p> <p>指導計画の作成、実行、見直しの仕組みを組織的に実施していることが確認できる。</p>
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。				
44	Ⅲ-2-(3)-①	子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化している。	b	<p>園では、職員が担当クラスの保育経過記録を作成しており、クラスリーダーが記述について指導し、主任が最終チェックを行っている。</p> <p>現在、保育日誌は保育アプリを活用しており、写真を取り入れ、職員間で共有を容易にする仕組みを導入している。</p> <p>この他共有するツールは、昼礼ノートがある。昼礼ノートは、出欠、給食、各係からの連絡事項、主任や園長からの連絡事項を記すものである。</p> <p>園では、クラス毎のToDoリストの作成等、より良い共有の仕組みを模索中である。今後の取組に期待したい。</p>
45	Ⅲ-2-(3)-②	子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a	<p>園では母体法人の個人情報の保護規定を用い、園の規定と定めている。職員は、就業規則に従って守秘義務の誓約書を提出し、誓約書には退職後も漏洩防止の義務を負うとしている。</p> <p>園は職員の書類の持ち帰りを禁止するとともに、電話での保護者への情報開示には応じないことを定めている。子どもの写真や動画をSNSを活用した広報や子育て支援情報誌に掲載することについて、保護者に承諾の有無の意思確認を書面で得ており、園の情報管理体制は高く評価できる。</p>

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成				
項目		評価	コメント	
46	A-1-(1)-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	a	<p>全体的な計画は、保育所保育指針や児童憲章を趣旨をとらえ、園の保育理念や保育方針に基づいたものである。保護者支援や地域との連携については、保育の柱と位置付けていることが確認できる。</p> <p>全体的な計画の素案は、園長、主任が中心となって作成し職員が確認している。完成した全体的な計画は、職員休憩室に貼り出すことで、職員は一貫性・連続性のある保育の実践に反映している。</p> <p>園の特色ある保育は、子どもの心身の発達や家庭等の現状に即したものであり、特筆すべき点である。</p>
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開				
47	A-1-(2)-①	生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。	b	<p>園舎内は、子どもたちの主体的な活動を実現するための空間と、休息したり寛いだりするための空間に環境を設定している。</p> <p>特に採光や音など快適な空間に保つための配慮が見てとれる。</p> <p>安全衛生面では、安全チェックリスト、子どもの安全確保チェックリストを用いて安全管理に努めており、玩具類は午睡時に消毒し衛生管理を徹底している。</p> <p>ただし、園が掲げる子どもたちの主体的な活動の実現について、子どもの活動空間、職員の活動空間が混在するため、物品管理が難しい現状である。</p> <p>文具の管理方法や使用後の玩具、記録など管理業務に必要な物品の整頓の工夫に期待したい。</p>

48	A-1-(2)-②	一人ひとりの子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。	b	<p>職員は、子ども一人ひとりの家庭環境や生活リズム、成長の個人差などについて、健康管理台帳や保育経過記録を用いて把握し、理解して保育に取り組んでいる。</p> <p>法人の理念・方針を基に、子どもが遊び込める空間を設定したり、さり気なく子ども同士の間に入ったり、必要と思われる子どもとスキンシップを図ったりと、見守る姿勢を保ちつつ子どもを受容している。園庭で遊ぶ子どもの様子や言動から、遊びや学びが広がっていく過程が見てとれる。</p> <p>職員は、子どもに分かりやすい言葉遣いで接しているものの、強い制止の言葉が聞かれる場面もある。</p> <p>マニュアルである“みんなの家の保育”を基に、全職員が理解し、制止させる言葉について振り返りを行い、子どもの人権を尊重した保育となるよう改善に期待したい。</p>
49	A-1-(2)-③	子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。	a	<p>園では、活動の内容だけでなく、食具の選択や食事、睡眠の時間等も基本的に子ども本人が決める主体的な保育を行っている。</p> <p>職員は、活動、食事、午睡それぞれの環境を整備しており、子どもは自分のペースで活動することができ、達成感を味わっている。</p> <p>更に、一人ひとりの子どもの状態や発達に合わせて、生活習慣が習得できるよう、興味を引き出すような掲示物を整備し、子ども「したい」気持ちを大切に援助している。子どもが日々感じる達成感が、自分でやろうとする意欲に繋がっており、園では、保護者と成長過程の情報を共有している。一緒に子どもを見守る姿勢は園の特筆すべき点である。</p>
50	A-1-(2)-④	子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。	a	<p>園内には、さまざまな遊びの道具を配し、子どもが自分がしたいことに夢中になっている様子が見てとれる。また、アトリエコーナーでは、自由な発想で作品を作ったり、作品をどこに飾るか等、子どもの表現力と想像力の高さが窺える。</p> <p>異年齢も含め友だちや職員との関わりの中で、更に遊びが進化していく過程には、園の特長が現れている。</p> <p>畑や散歩・水遊びなど、屋外での活動も積極的に行っている。近隣の公園に行く際には、地域の人々と挨拶を交わしたり、歩道の歩き方、散歩中に拾った落し物の対応など、社会的なルールを学びながら身に付けている。3歳以上児クラスでは、ホワイトボードを利用し、子どもたちの主体的な意見をわかりやすく表示しており、職員が立てた保育目標と主体的な活動の繋がりが確認でき、園の特長であることがわかる。</p>
51	A-1-(2)-⑤	乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	<p>0歳児のクラスは、園庭に面した大きなガラス戸から自然光が穏やかに入る環境である。他の子どもたちの活動も見えるため、外の様子を窺いながら、アイコンタクトなどで職員以外の人との繋がりを感ずることができ造りである。また、月齢や育ちに依じて1歳児との関わりを増やしており、豊かな育ちが展開するよう、適切な保育環境を整備している。</p> <p>乳児期は、愛着関係を育むためにも抱っこすることが大事な時期と考え、職員はおんぶしたり、抱っこしたり、膝の上などでスキンシップを図っている。発語を促すよう喃語でのやり取りの他、おもちゃで遊んだり、子どもの表情を豊かにする関わりを多く持つよう工夫している。</p> <p>室内には、育ちに依じたおもちゃやベビーベッドがある。遊具の洗い方、調乳室には哺乳瓶の洗い方など、マニュアルを掲示することで職員が統一した方法で、清潔保持に努めている。</p> <p>0歳児の入園前の面談では、園長や主任、看護師、栄養士など、多職種で保護者との面談を行い、家庭的な雰囲気の中で育てることができるよう、家庭との信頼関係の構築に努めている。連絡帳でのやり取りや登降園時の会話など、保護者との連絡を密に行っており、高く評価できる。</p>

52	A-1-(2)-⑥	3歳未満児（1・2歳児）の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	<p>各クラスの職員は、子どもの発言をヒントにして、興味に応じられるよう環境設定に取り組んでいる。</p> <p>毎日、帰りのお集り時に、公園や海など活動写真を子どもたちに見せながら、子どもたちが何をしたいかを尋ね、子どもたちの気持ちを言葉で引き出すよう工夫している。また、自我の芽生えと共に言葉に興味を持つ時期であるため、職員は言葉遣いに気を付けながら、適切な関わりを図っている。</p> <p>3歳未満児の保育では、友だちとの関わりの中でケンカになることもあるが、職員が様子を見守り、感情を言語として引き出す等時間をつくり、子ども自身が考えるきっかけを作っている。</p> <p>また、自然に触れ金魚の世話など、季節や命について感じる機会を設けており、職員の丁寧な関わり、援助は優れた点といえる。</p>
53	A-1-(2)-⑦	3歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	<p>園は、子どもの主体性を尊重する保育を実践しており、3歳以上児については、異年齢で過ごしながら、子どもが自身の興味や関心に合った遊びを選択している。</p> <p>室内にはアトリエコーナー、ブロックや玩具、読書などさまざまな環境があり、子どもが個性を十分に発揮し、達成感を得たり、更なる意欲に繋がっている。職員は、子どもたちの活動の様子から、活動の展開が少ない、反応が悪いなどに気づいた時は、アプローチの方法を見直し、展開が広がるようにサポートしている。</p> <p>また、遊びからひらがなや時計の見方、魚の種類や世界地図など、学びに繋がる要素も多い。行事等の企画や日々の計画の立案にも子どもの声を活かし週案に繋げていることは、特筆すべき点である。</p>
54	A-1-(2)-⑧	障害のある子どもが安心して生活できる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	<p>入園見学时、子どもの発達過程や障がいの状況に応じて必要な環境を確認している。</p> <p>活動内容や生活習慣、ルールなど発達に応じて個別の指導計画を作成し、職員は支援している。療育センターなど専門機関の情報は、保護者を通して共有し、指導計画に取り入れている。また、3歳以上児クラスでも連絡ノートの交換を継続し、園での様子や保護者の思いを共有している。特にできるようになったこと等の良い面を伝えている。</p> <p>小学校に就学後も困らないよう、職員は他の子どもと区別なく接しているが、褒めるポイントを工夫し、できたことの喜びを感じることを増やしている。</p> <p>園は全保護者の思いの中には、発達障害など障害や子育ての悩みが増えていることを把握しており、今後懇談会などを活用し、外部講師を招いた講座の必要性も感じている。</p> <p>園では、入園説明時に全ての保護者に向けて多様性を重視した園の保育について、理解を得るよう説明している。障害のある子どもが安心して生活できる環境を整備し、障がい児保育に積極的であることは高く評価できる。</p>
55	A-1-(2)-⑨	それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	<p>園のデイリープログラムでは、昼食や午睡の時間を設定しているものの、日常的に子ども自身が、昼食や午睡の時間を決めている。</p> <p>朝早くから登園した子どもの場合、昼食や午睡は早い時間に取っており、家庭での生活との連続性に配慮している。午睡時間も、早く寝たい子ども、長く寝たい子どもなど本人のリズムに合わせて援助している。延長保育の場合、保護者のお迎え時間や要望に応じて、補食か夕食を提供している。</p> <p>帰りの集まり後からは、3歳未満児クラス、3歳以上児クラスで自由に過ごし、その後3歳未満児のフロアで保護者のお迎えを待っている。保護者のお迎えまでの時間は、不安な気持ちにならないよう職員が環境整備に努めている。</p> <p>連絡帳やICTの活用、また職員間の引継ぎノート等を用いて、子どもの在園時の様子を正確に伝え、保護者との連携を図っている。子どもの在園時間に配慮した援助は特長である。</p>

56	A-1-(2)-⑩	小学校との連携、就学を見通した計画に基づき、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。	b	園では就学を見据え、5歳児保護者と連絡を取りながら小学校入学への準備を進めている。 近年はコロナ禍であったため、近隣の小学校との交流ができなかったが、今年度から少しずつ交流を増やしていく予定であり、近隣の小学校に子どもたちと散歩に出掛けようと考えている。また、今年度からクラス担任や主任が小学校へ出向き、子ども一人ひとりの様子を直接伝えている。 保育所児童要録は、関係する多職種がかかわり作成している。また、保護者との面談時に、子どもの発達や育ちについて小学校に伝えてほしいことを確認し、小学校との情報交換時に伝えている。 5歳児は午睡を止めると、小学生入学の準備としてお勉強ごっこと称し、書字の練習や椅子にしばらくの時間座る経験など、少しずつ時間を延ばしながら取り組んでいる。 また、就学を見据えてティッシュやハンカチなどを携帯する等、衛生面の習慣が身に付くように指導している。 園では、園の活動環境と小学校での環境のギャップが大きくなるように配慮している。
A-1-(3) 健康管理				
57	A-1-(3)-①	子どもの健康管理を適切に行っている。	a	子どもの健康管理は“けんこうのきろく”に記している。児童票には既往歴や予防接種の接種状況などを保護者が記入し園に提出している。また、保健日誌には、出欠や対応した内容を記入し、職員間で情報を共有している。 ケガをした場合、看護師が処置するなど対応しており、受診が必要な場合は、保護者に電話で連絡した後、かかりつけ医の確認と園の対応について説明している。 職員はSIDSの知識があり、適切に対応しており、今年度は園だよりを通して、保護者に向けてSIDSの情報を発信している。 園では、看護師、栄養士と共に組織的に子どもの健康管理に取り組んでおり、アレルギー疾患については、4月の引継ぎ時に確認している。 子どもへの手洗い指導は、手洗いの動画で学んだり、ブラックライトで検証するなど、看護師がクラスごとに指導している。子どもの健康管理に努めていることは、高く評価できる。
58	A-1-(3)-②	健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	a	園では、健康診断、歯科検診の他、毎月身体測定を行い、子ども一人ひとりの健康状態を把握している。 健康診断や歯科検診の結果は、保護者へ知らせるとともに、“けんこうのきろく”に身体測定の結果を記入し、保護者のサインを得て、子どもの成長について互いに情報を共有しており、優れた点といえる。
59	A-1-(3)-③	アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて、医師からの指示を受け適切な対応を行っている。	a	入園面談に看護師も同席して、アレルギー疾患・慢性疾患について、保護者に聞き取っている。その後は、園での様子を必要に応じて密に連絡し、保護者と情報を共有している。エピペンや薬の対応は看護師が行うこととしており、看護師の不在時は園長が行うよう決めている。 食物アレルギーの対応として、ランチルームの入口、テーブルを分けて接触を減らしている。アレルギー対応食のおかわりが無いことに、子どもから「なぜできないの」と要望が出たことから、少し多めに盛付けて満足する量となるよう調整した事例がある。アレルギー疾患、慢性疾患のある子どもには、適切な対応を行っていることは高く評価できる。

A-1-(4) 食事			
60	A-1-(4)-①	食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	<p>a</p> <p>離乳食の前期など、保護者が子どもの成長や家庭での食事内容に不安がある場合は、園の離乳食を見せるなど対応している。また、宗教上の理由で食べられない食物は、アレルギー対応として取り扱っている。</p> <p>子どもが食に関する豊かな経験を得るために、食育計画を作成し実施している。食育の実践状況の評価や反省は、期間毎に振り返り、次期に繋げている。</p> <p>好評の絵本のおやつは、職員アンケートの結果を基に、絵本の内容に沿ったおやつを提供している。ホットケーキは目の前で焼く様子を見せながら、食への関心を引き出している。その過程から、子どもたちから要望が上がり、今年度は子ども自らパン作りを行っている。</p> <p>調理の過程を子どもが体感する企画もあり、米とぎは、3歳未満児クラスも参加している。</p> <p>昼食は11時あたりから、子ども自身が食べる時間を決め、セミバイキング形式で行っている。残食が目立った時期には、量の見直しを行っている。</p> <p>食事を楽しむ工夫は、見学やヒヤリングを通して多くの事例が確認できる。子どもたちの主体性、生きる力を育む食を通したさまざまな取組は園の特長である。</p>
61	A-1-(4)-②	子どもがおいしく安心して食べることできる食事を提供している。	<p>b</p> <p>献立は法人姉妹園の栄養士が作成し、園の状況に合わせて食材を変更するなど工夫している。献立会議にて、園長、主任、栄養士が献立の確認を行っている。また、栄養士は職員会議に参加し、子どもたちの様子を把握し、献立や盛り付けに活かしている。</p> <p>毎日、園長又は主任が検食し、味や盛り付け方を確認している。</p> <p>食材は旬の物を取り入れ、地元の八百屋から購入している。また、海が近い場所に位置しているため、魚を多く献立に入れている。子どもたちが食育の一環で栽培した野菜も食材として、調理して提供している。</p> <p>離乳食は、離乳食食材チェック表を用いて、家庭との情報共有を行い、成長に合った適切な離乳食（ゴックン、モグモグ、カミカミ前、カミカミ後、パクパク）を提供している。</p> <p>1階の調理室とランチルームは隣接しており、子どもたちは窓ガラス越しに調理の風景を見ることができる。また、調理職員も子どもたちの様子を見ることができる環境である。</p> <p>子どもへの嗜好調査、栄養士を中心に食材や食事、栄養などについて子どもが学ぶ時間を確保するなど、近年実施が難しかった課題について、今後の取組に期待したい。</p>

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携			
62	A-2-(1)-①	子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	<p>a</p> <p>園の保育の意図や保育内容は、重要事項説明書に記しており、毎年度内容を更新し、保護者に説明して理解を得るよう努めている。</p> <p>日々の子どもの様子を保護者と情報共有するために、職員は登園時に会話することを大切にしている。</p> <p>子どもの園での様子は、3歳未満児クラスは連絡ノート、3歳以上児クラスはITツールを活用して伝えている。</p> <p>また、年2回の懇談会や行事など通して、保育のねらいや活動内容を伝え、子どもの発達過程や保育の意図について、保護者に理解を得ることで、家庭と連携を図り子どもの生活が充実するよう努めており、園の特長といえる。</p>

A-2-(2) 保護者等の支援			
63	A-2-(2)-①	保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	<p>a</p> <p>職員は、毎日の送迎時等での会話や連絡帳を用い、保護者からの相談に応じている。また、直接表明しにくい場合に利用できるよう意見箱の位置も検討して設置している。</p> <p>職員が聴取した相談内容は、必ず園長と主任へ報告し、園長や主任は回答について助言しており、相談内容によっては、面談記録もある。</p> <p>面談は、保護者の就労状況に合わせて希望の時間に設定する等、配慮しており、相談内容によっては、看護師や栄養士等が連携している。</p> <p>また、園長は、職員が保護者との信頼関係構築の重要性を理解できるよう、園内研修や会議等で伝えており、保護者が安心して子育てができるよう支援していることは高く評価できる。</p>
64	A-2-(2)-②	家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	<p>b</p> <p>園では、家庭での虐待の兆候を見逃さないために、子どもの様子や会話、傷の有無など確認している。また、保護者の様子や背景の把握に努めている。気になる子どもがいる場合は、行政や関係機関と情報を共有している。</p> <p>園は、児童虐待マニュアル、福岡市対応の手引きを整備している。ただしマニュアルの見直しと研修は実施できていない。園長は、要保護児童対策地域協議会で虐待に関する研修を受けており、職員に向けた内部研修はこれからである。取組に期待したい。</p>

A-3 保育の質の向上

A-3-(1) 保育実践の振り返り			
65	A-3-(1)-①	保育士等が主体的に保育実践の振り返り（自己評価）を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	<p>a</p> <p>園では、職員が月案や週案の振り返り、行事後の反省を行い、園長と主任が確認する仕組みがある。職員が集う場は、昼礼、クラス毎、職員全体と数回設定しており、それぞれの場で課題や問題点を話し合い、職員間で共有している。</p> <p>例えば、2歳児の目標に文字に対する取組みが上がった場合、子どもたちの日中活動の中に、絵本やラキューの説明書を読んだり、バレンタインなどの季節行事に合わせたお手紙を書く、お友だちに教えるなど、文字に対する取組が確認でき、職員は全体的な様子から評価に至っている。</p> <p>また、3歳以上児クラスは、合同で週案を作成している。子どもの得意分野を伸ばす環境を設定し、子どもの好きな活動の広がりを確認しながら、職員自身のアプローチの見直し、専門性を用いて評価している。</p> <p>職員が振り返ることで表出する反省点を次の計画に反映する仕組みを確立しており、職員一人ひとりが保育の質の向上に高い意識を持ち、取り組んでいることがわかる。</p>