

## 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		
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-a0058、19-b00147		

## 【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		設立年月日 昭和 59年 12月 24日
	渡部 圭子		

## ◆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	認可保育園
	さいとみんなの家			
施 設 所 在 地	〒819-0367 福岡県福岡市西区西都2-13-8			
施 設 長 名	ふりがな いしい まこと		開 設 年 月 日	平成 30年 4月 1日
	石井 誠			
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 52名)			
職 員 数	常勤職員： 16名		非常勤職員： 4名	
専 門 職 員	(専門職の名称) 名	保育士 15名	栄養士 3名	
	看護師(常勤) 1名	調理師 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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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"> <li>1. 人間形成の基礎を培う保育（養護と教育の一体的提供）</li> <li>2. 自発性や創造性、体験を保障する保育</li> <li>3. 一人ひとりの子どもを見守り、受容する保育</li> <li>4. 自分以外の人やものと関わる力が育つ保育</li> <li>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</li> <li>6. 保護者や地域の子育てを支援する保育</li> </ol>

◆施設・事業所の特徴的な取組

<p><b>【対話・子ども主体】</b></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><b>【体験を保障】</b></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><b>【保育版ネウボラ】</b></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 2年 10月 26日
	訪 問 調 査 日	令和 3年 3月 18、19日
	評価結果確定日	令和 3年 3月 31日
受審回数（前回の受審時期）	今回の受審： 1回目	

## 【評価結果】

### 1 総 評

#### (1) 特に評価の高い点

##### ■ 子どもの主体性を育む保育の実践

園内には、多種多様な遊びの道具があり、子どもたちは思い思いに遊び込み集中している様子が窺える。アトリエでは、床一面に模造紙を広げ、海にいる魚類を自由に描く子どもや自ら紙や洗濯バサミでドレスを制作して身に着けて遊ぶ子どもなどイキイキとした様子がある。園では隣地を借り、田んぼとして子どもたちが稲作に挑戦しており、今後は畑として活用することを計画している。

また、牛乳を飲んで牛に会いたい気持ちから、精肉店、牧場と見学に出掛け、牛と対面したり、海の生き物に興味を持ち釣りに出掛け、図書館で図鑑を借りて釣った魚を調べるなど、好奇心旺盛な子どもを職員がサポートしている様子が確認できる。ボードには子どもと職員がどこにいるかが一目でわかる工夫があり、興味を持つ子どもが参加している。クラス別の設定保育ではない子どもの主体性を重視した保育は、園の特長である。

##### ■ 園長の実体験を基にした災害避難訓練

園長は、3.11 東日本大震災を神奈川で体験しており、災害時の避難について深く考えている。園では、子どもの安全確保のために、園長を中心に体制を整備しており、防災計画など各書面も確認できる。災害は火災に限らず、地震・高潮を想定した訓練を多く実施している。

3歳以上児は午睡時に枕元に折りたたみヘルメットを置くと共に、身を守るポーズを取るなど子どもたちには遊びや生活の中で身につくよう取り組みながら、子ども自身の生き抜く力を育んでいる。

保護者の安否確認として SNS や安全伝言板システムを整備している。台風や大雪時のアナウンスで活用し、保護者にシステム活用の周知を図っている。更に、子どもの引き渡し訓練も行っている。

地震想定での避難訓練では、園長が園内の損傷した箇所を告げ、職員は子どもを安全に避難させるためにどうすべきかを真剣に考えている。

3.11 東日本大震災の体験をもとに、園内カメラ・放送を活用した避難訓練・指導は実践的であり特筆すべき点である。

##### ■ 職員の働きやすい職場環境の整備

園は、働き方改革を実践しており、有給休暇取得・残業ゼロに向けた取組みを徹底している。リフレッシュ休暇、年間休暇 115 日、連休取得など職員の希望を主任保育士が聴取しながら、総合的に調整を行っている。また、一日の中で、必ず現場を離れて休憩しリフレッシュする時間を確保している他、保育とは別に記録などの事務作業の時間を確保する等、職員にとって働きやすい環境となるよう配慮している。

職員のメンタル面のサポートとして、主任保育士や看護師が面談を行う他、新たに外部会社と契約しメンタルチェックを実施している。今年度は、新型コロナ禍にあり、自粛期間を特別

有給休暇対象とし、非常勤職員に対しても反映している。

また、行事終了後は慰労会を開催しており、今年度はオンラインでの懇親会を試みる等、職員の働きやすい職場環境整備が保育の質の向上に繋がるとして積極的に取り組んでいることは、園の優れた点である。

#### ■ 地域の子育て支援への積極的な取り組み

園は、福岡市の補助を受けネウボラ事業を実施している。

園独自の子育て応援相談、ベビーマッサージ、ボードゲームカフェなど各種講座は地域の保護者や子どもの交流を意図した取り組みであり、ポスター・チラシやホームページを活用し、地域の子育て世代に向けて案内している。今年度は新型コロナ禍にあり、受入れが困難であるためオンラインを活用した取り組みとなっている。

園は、地域の子育て支援団体による地域広報誌作成の作業場として、子育て支援室を開放している他、地域や社会的なニーズから妊産期の女性が孤立しないよう、保育士や看護師が中心となり“まちのほけん室”を開催している。

園長は、今後は地域高齢者も含めた悩みを相談できる場としても開放したいと考えており、更に災害時における園の役割を、職員と一緒に話し合っている。

ネウボラ事業をはじめとする園の公益的事業・活動は特筆すべき点である。

## (2) 改善を求められる点

#### ■ 中長期計画の策定

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。

現在は、来年度からの計画を作成すべく法人本部と協議しながら進めている段階である。

保護者の希望として、学習への希望等があるため、園長は子どもの自主性を伸ばす保育を強みとして、中長期計画として計画する予定である。

また、園長は地域の対象となる子ども数の減少が見えている中、今後オンリーワンの保育園にしたいと職員会議で職員に伝え、園が生き残るために、何ができるかを全職員と共に考えている。その中で人材育成が重要と捉えており、中長期計画に反映することで確実に実行していきたいという思いが聞き取れる。今後の取り組みが望まれる。

#### ■ 職員育成の仕組みづくり

法人共通の保育マニュアルである“「みんなの家」の保育”にて、“期待する職員像”は明確である。園長は、年1回職員の実績や評価・課題について個別面談を行い、保育の理念・方針に沿ってアドバイスしている。

ただし、職員の課題シートの活用が見られず、シートを活用した育成は今後の課題である。職員の育成において目標設定とその進捗状況の把握は重要である。園長自身が課題に挙げている複数回の個別面談及び課題シートの活用について、今後の取り組みが待たれる。

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	園は、保育の理念・方針を園内に掲示し、重要事項説明書やホームページ等に掲載している。園長は、理念の一部“愛されている実感”について、保護者や職員に丁寧に説明し共感を得ることで、共同体として理念の具現化に取り組んでいる。園では、保育に対する姿勢や理念をわかりやすく写真やイラストを用いた資料、動画を作成し、園の見学者や入園が決まった保護者に向けて周知を図っている。保育の理念・方針の周知と共に理解を深める取組を多く確認できることは、園の特筆すべき点である。

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	母体法人から全国の社会福祉事業に関する情報が届く他、園長が区の園長会に参加した際や主任が主任会で情報を得ている。園長は園が位置する地域情報から子ども数の増減を分析し、法人本部に報告すると共に検討を重ねており、事業経営を取り巻く環境と現状を的確に把握分析していることは優れた点と言える。
3	I-2-(1)-②	経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a	本園は開設から3年が経過しており、当初の見込みと比較すると対象となる地域の子どもの数が伸びず、また近隣に数園開設しているなど、経営課題が明らかとなっている。園長は本課題を法人本部と共有し常に解決策を検討しており、園の特色を理解してもらい地域で唯一無二の保育園となることを目指していることは特長である。

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。	c	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。現在は、来年度からの計画を作成すべく法人本部と協議しながら進めている段階である。保護者の希望として、学習への希望等があるため、子どもの自主性を伸ばす保育を強みとして、中長期計画として計画していこうと考えている。また、園長は今後の取組として人材育成について考えており、地域の対象の子どもたち数の減少が見えている中、今後オンリーワンの保育園にしたいと職員にも3月の職員会議で伝えている。園が生き残るために、何ができるかを職員全員と考えている。
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。	c	園長は、まずは園としての中長期計画を作成し、更に単年度の事業計画に反映することが必要であることを認識している。地域で唯一無二の園を目指すには、職員と共に計画を立案することが必要であり、今後の取組に期待したい。
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	単年度の事業計画は、園長が主となり作成しており、保育に係る予算等は職員が前年度を基に素案を作成している。事業計画は、職員会議で周知すると共に誰もが閲覧できるよう事務所に設置している。年度末には職員も関わり、評価見直しを行い次年度に反映している。
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。	c	現状では、事業計画を保護者に知らせる取組はない。事業計画の中で、保護者に伝えたい内容は、保護者がわかるよう工夫し知らせることで、園の理解に繋がると期待したい。

## 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。	a 園は、厚生労働省発刊の「保育所における自己評価ガイドライン」作成に参画している。今回が初めての第三者評価受審であり、職員は第三者評価項目を用いて自己評価に取り組んでいる。また、園長、主任を軸に職員会議等で組織的に保育の質向上に向けて検討し実践し評価する仕組みを整備している。現在、園独自の自己評価シートを作成中である。PDCAやD-OODA等の意思決定方法に基づいた保育の質を向上するための事例が多く確認でき、園全体で積極的に取り組んでいることは優れた点と言える。
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。	a 職員が評価・分析した課題は、WEBやドキュメンテーションなどの手法を用い、改善策を講じている。現在、職員マニュアルである“「みんなの家」の保育”の内容を見直し改定予定である。見直しにおいては、職員が取り組みやすい見直し項目を細目化している。見直し期間なども職員が計画を策定しており、園長のトップダウンではなく、職員が主体的に課題を明確化し、計画の改善に取り組んでいることは高く評価できる。

## 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。	a 園長は、園をリードする立場である自らの役割と責任を職務分掌表にて明確にしている。園内研修や職員会議等への参加、事業計画の“役職別の目標”等において、園長としての取組みを表明し、組織として質の高い保育を実践できるよう努めている。平常時から、園長不在時は主任保育士が軸となり活動しており、有事における権限委任も全職員が理解している。園長は、職員一人ひとりの保育にかける想いやチャレンジ精神を支援しており、職員のやる気に繋がっている。園長がリーダーシップを発揮し、園全体に効果が出ていることは特筆すべき点である。
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。	b 法人本部は、福祉総研、人材総研と契約しており、労務等の体制を整備している。福岡市にはリーガルサービスが設置されており、運営について相談ができる環境がある。園長が参画する区の園長会は、福岡市保育協会の理事長が区の園長会の理事長であるため、情報を得ている。運営に関する課題は、同一労働同一賃金である。常勤非常勤の待遇など、法人本部と考えることができる環境であり、働き方改革を遵守している。
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 園長は、職員会議等の参加や記録文書の確認を定期的に行い、評価分析を行っている。今年度は、新型コロナ禍により、職員会議や研修開催が危ぶまれたが、オンラインによるZOOM会議を取り入れたことにより、これまで参加が難しかった職員の声を聞くことができ、園長は保育の現状を評価・分析に繋げている。現在、園長は“ラーニングジャーニー”に参加し、乳幼児の新しい学びの環境整備を積極的に学び、職員と共に取り組んでいる。オンラインによる意見交換の場が増え、ファシリテーション力を課題に挙げ、積極的に取り組んでいることは高く評価できる。
13	II-1-(2)-②	経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	a 園長は、法人本部と連携し人事、労務、財務の分析等を行っている。更に単年度の事業計画に理念・基本方針に根差した保育実践に向けての取組みを明確にしており、事業報告ではその結果を記しており、指導力を発揮していることが確認でき、優れた点である。

### 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。	b 園は、法人にて今後開園予定の保育園に配属予定の人材確保、看護師など専門職の確保など計画的に行っている。園では、保育理念に沿った保育を実践するために、基準以上の人員配置を行っており、確保した人員育成に計画的に取り組んでいる。
15	II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b “「みんなの家」の保育”に於いて、職員像を明確にしている。年1回園長は職員と個別面談を行い、職員の意向の把握に努めている。園の就業規則による人事基準は定められているが、キャリアパスなど評価制度は整備中である。現在、評価シートを作成中であり、職員が将来を描くことができるような仕組みづくりが待たれる。

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 <p>労務管理の責任者は園長である。職員採用時に、給与・休暇・福利厚生について説明を十分に行っている。園は、働き方改革を実践しており、有給休暇取得・残業ゼロに向けた取り組みを徹底している。リフレッシュ休暇、年間休暇115日、連休取得など職員の希望を主任保育士が聴取しながら、総合的に調整を行っている。職員のメンタル面のサポートは、主任保育士や看護師が面談を行ったり、今年度から外部会社と契約しメンタルチェックを実施している。新型コロナ禍にあり、自粛期間を特別有給対象にし、非常勤職員に対しても実施している。行事終了後は慰労会を開催しており、今年度はオンラインでの懇親会を試みている。働きやすい職場環境整備に意欲をもって取り組んでいることは、園の優れている点である。</p>
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 <p>法人共通の保育マニュアルである“「みんなの家」の保育”にて、“期待する職員像”は明確である。園長は、年1回職員の前目標や評価・課題について個別面談を行い、保育の理念・方針に沿ってアドバイスしている。ただし、職員の課題シートの活用が見られず、シートを活用した育成は今後の課題である。職員の育成において目標設定とその進捗状況の把握は重要である。園長自身が課題に挙げている複数回の個別面談及び課題シートの活用について、今後の取組みが待たれる。</p>
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。	b <p>“「みんなの家」の保育”にて、“期待する職員像”を明示している。事業計画には、保育の質を向上するために、園が必要とする専門知識や技術、資格等を含めた人材育成を目標に掲げ、研修計画を作成している。研修計画は、定期的に評価見直しを行っている。今年度は、新型コロナ禍にあり、各研修の中止や延期、オンライン化など環境の変化があったため、園では迅速に研修計画を見直し、職員の教育・研修を適切に実施している。</p>
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。	b <p>園は、職員の得意分野や資格取得状況はファイル化し、把握している。事業計画の人材育成目標において、全職員へ向けたキャリアアップ研修やラーニングジャーニーへの参加などの計画の他、主任・副主任・リーダー・既卒・2年目といった、段階に応じた目標を定めている。今年度は、新型コロナ禍にあり研修が延期やオンラインなど形態が変わったため、迅速に体制を整え職員一人ひとりの研修の機会を確保し、必要な研修を受講している。</p>
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。	b <p>実習生受入れに対する基本姿勢を明文化している。園長は、実習生受入れが職員自身の学びの場になることを伝えている。ただし、指導者研修はこれからである。実習生受入れ前、園の子ども達の主体的な保育とカリキュラムのある設定保育との違いや子どもたちとの関わり方について説明している。園では、実習生を子どもたちのラーニングパートナーとして受け入れている。学校側とも連携を図り、効果的な育成を図っている。</p>

## 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。	b <p>園ではホームページを開設しており、保育理念・基本方針、保育者の願いを明確にしていると共に法人ホームページに経営情報を公開し運営の透明性を確保している。園のホームページには地域に向けた“まちの赤ちゃん相談室”や在園児保護者向けのコンテンツなど情報公開しており、園では、更なる活用に向けて検討を重ねている。</p>
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。	b <p>園は法人本部の経理規程に基づき、取引等適切に行っており、職務分掌表にて経理関係は園長が責任者であることが確認できる。保育に必要な物の購入は、園長に伝え許可を得て購入するルールがある。法人本部が契約している福祉総研が園の経理業務をサポートしている。</p>

## 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。	a 園の地域とのかかわりは、重要事項説明書や職員の研修資料等に、基本的な考えを明示している。また、行政の公的機関以外に保育版ネウボラ事業に関わる団体、園周辺の個人店舗等、活用できる社会資源の情報を集約しており、園の掲示板を活用し、保護者に情報発信している。子どもが地域交流を広げる場面では、保護者有志によるサポート事例も確認できる。園では、子どもが地域との交流を広げるためのサポート支援を積極的に取り入れていることは高く評価できる。
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 園では、ボランティア受入れに対する守秘義務や園でのルールなど文書化している。ボランティアを兼ねた園内見学の大学生を受け入れており、事前に、園の理念・方針、主体的な保育についてを説明したパワーポイントを視聴した後に、実習に入るルールを設けている。ただし、ボランティアに対して守秘義務誓約書への同意書は取れていないため、整備が望まれる。また、園は開設もないため、幼保小連携や地域学校の職場体験等、学校教育との関わりを課題としており、今後の積極的な活動が待たれる。
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。	b 園は福岡市保育協会に加入しており、園長は福岡市園長会、区の園長会、要保護児童支援地域協議会に参画し会合に出席している。地域の共通の課題解決に向けて協議する他、地域の情報共有の機会となっている。また、地域の図書館や保健所等の公共施設については子どもや保護者に情報提供しており、園では子育て応援講座ネウボラを地域の子育て世帯向けに開催し、子育ての不安軽減に寄与している。
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	保育所が有する機能を地域に還元している。	b 園は福岡市の補助を受けネウボラ事業を実施している。園独自の子育て応援相談、ベビーマッサージ、ボードゲームカフェなど各種講座は地域の保護者や子どもと交流を意図した取組みであり、ポスター・チラシやホームページを活用し、広域に呼びかけている。今年度は、新型コロナ禍にあり、受入れが困難であるためオンラインを活用した取組みとなっている。園は、地域の子育て支援団体による地域広報誌作成の作業場として、子育て支援室を開放した事例もある他、災害時における園の役割を、園長はじめ職員で話し合っている。園は開園間もないため、地域との協力体制づくりを今後の課題としており、検討中である。取組みに期待したい。
27	II-4-(3)-②	地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a 園はネウボラ事業を実施し、子育て支援やベビーマッサージなど、外部講師を招いた講座を無料で開催しており、ホームページやチラシ・ポスターを活用し、地域の子育て世代へ案内している。これまでの活動の中から、園の子育て支援室を地域保護者の広報誌作成の場として貸し出した例が確認できる。現在、地域や社会的なニーズから妊産期の女性が孤立しないよう、保育士や看護師が中心となり“まちのほけん室”を開催している。園長は、今後地域高齢者も含めた悩みを相談できる場として開放したいと考えている。ネウボラ事業をはじめとする園の公益的的事业・活動は特筆すべき点である。

## 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 法人が示す“保育の基本方針”に、職員の基本姿勢“常に子どもが自ら成長しようとする力を信じて、一人ひとりの子どもの健康と安全および発達に十分に配慮しながら、豊かな慈愛を持って応答的かつ丁寧に子どもと関わり、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”と謳っている。園長は本基本方針を基に、“「みんなの家」の保育”を配付すると共に「愛されている実感」について全職員が理解できるような事例を挙げながら説明し、保育に活かすよう取り組んでいる。子どもを尊重した保育を実践するための園長の取組みは特筆すべき点である。
29	III-1-(1)-②	子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した保育が行われている。	b 園は住宅街にあり、外部からの視線が気になる環境であるが、園長、主任を始めとして子どものプライバシー保護に努めている。夏場は屋上でプール遊びするため、着換えの様子が見えないよう出入口を覆う他、おむつ交換の位置も外部の目が届かない場所に設置している。就業規則には、職員による虐待等不適切な事案は懲戒解雇の項目に記載している。



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	園のポスターにはQRコードを付けており、誰もが情報入手できる工夫がある。新型コロナ禍以前は見学者を受け入れていたが、現在見学については、オンライン見学会を行っている。対象者が多い時は、個別の質疑応答はチャット機能を活用している。遠方から転勤での入園については、保護者にとってオンライン見学が有効活用できており、園の特長である。
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	園では、副食費の変更について事前に保護者に文書を配付している。新型コロナ禍で行事の在り方を見直し、お泊りキャンプは中止とし代わりにデイキャンプを予定している。保護者にはZOOM会議にてデイキャンプに変更したい旨を伝え、保護者と意見交換し決定している。例年、夏祭りや運動会など大きな行事の後は、保護者向けアンケートをGoogleフォームを活用し実施しており、外国籍の保護者には、翻訳機を活用して説明するなどわかりやすいよう工夫していることは高く評価できる。
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。	b	転園する子どもと保護者には、園として継続して支援することを伝えている。卒園児には“みんなの家”であることを話し、「いつでも帰っておいで」と伝えている。現在、卒園した子どももお泊りキャンプに誘おうと考えている。卒園児の保護者から不登校に悩む相談があり、結果としてネウボラ事業を活用している事例がある。
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。				
33	Ⅲ-1-(3)-①	利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b	園は“子どもの主体性を育む保育”を実践し、毎日子どもたちの表情や発言から、保育の満足度を把握している。連絡帳や送迎時の他、行事後の保護者アンケート等、保護者の意向を確認している。園は、子どもや保護者の満足度をもとに分析・検討し改善策を講じている。
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。	b	園では保護者に渡す重要事項説明書に苦情等を解決するための仕組みを記載しており、第三者委員として2人の弁護士を掲載している。また、法人ホームページにもわかりやすく説明している。園に苦情が寄せられた際には職員に伝え園長と一緒に解決策を検討し、表出した本人にフィードバックしている。ただし、意見なしの年度は、平成27年度から更新が見られない。また園のホームページにはその記載がない。今後の取組みが待たれる。
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。	b	新型コロナ禍以前は、保護者との個別面談を行っておりその内容は記録している。今年度は対面が困難であるため、園が作成した意向や相談を聞き取る文書を保護者に配付し、保護者が記入し提出している。園ではその文書から個別の意向や相談を把握しており、ZOOM会議を活用し意見交換に繋げている。また、個別の相談には他者が気づきにくい場所を準備し話しやすいよう配慮している。
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	園では職員が保護者からの連絡帳の書き込みや送迎時に聞き取った相談や意見は、園長、主任に報告すると共に記録している。園長、主任と職員は対応策を話し合い、迅速な対応に努めている。
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	園は、年度初めにリスクマネジメントに関する会議を行うと共に必要に応じて開催し、ヒヤリハットを収集している。園内カメラを用いて検証し、安全対策を講じている。園のマップを用いて危険個所を全職員で情報共有している他、現在散歩コースの公園のヒヤリハットマップを作成中である。子どもに限らず、職員のヒヤリハットを収集し、働きやすい環境整備に取り入れており、看護師や主任保育士を中心に、ヒヤリハットを集計・分析している。ただし、事故前・後の内容が混在する書式となっているため、ヒヤリハットとしての情報収集方法の検討に期待したい。
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。	a	看護師を中心に感染症の予防や発生時の対応体制を整えている。園では、以前から感染症予防対策として、必ず玄関横の手洗い場で手を洗って園内に入る手順を定めている。インフルエンザ等感染症発生時は、保護者への情報発信、注意喚起等適切に講じている。重要事項説明書にも、感染症に対する情報をわかりやすく説明しており、保護者の理解を促している。更に、新型コロナ禍において、職員マニュアル、保護者向けマニュアルなどを迅速に整備しており、園の感染症予防及び発生時対応の体制整備は、高く評価できる。

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	園では、子どもの安全確保のために、園長を中心に体制を整備しており、防災計画など各書面も確認できる。災害は火災に限らず、地震・高潮を想定した訓練を多く実施している。3歳以上児は午睡時に枕元に折りたたみ式ヘルメットを置くと共に、身を守るポーズを取るなど子どもたちには遊びや生活の中で身につくよう取り組みながら、子ども自身の生き抜く力を育んでいる。保護者の安否確認としてSNSや安全伝言板システムを整備している。台風や大雪時のアナウンスで活用し、保護者にシステム活用の周知を図っている。更に、子どもの引き渡し訓練も行っている。地震想定避難訓練では、園長が園内の損傷した箇所を告げ、職員は子どもを安全に避難させるためにどうすべきかを真剣に考えている。園の避難訓練は、311災害の体験をもとに、園内カメラ・放送を活用し避難訓練・指導は実践的であり特筆すべき点である。
----	-----------	----------------------------------	---	--

## 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	法人共通の“「みんなの家」の保育”において、子どもの尊重、プライバシー保護などの観点と「愛されている実感」を基本とし“職員の保育理念・保育実践の研修資料”を整備している。職員は画一的な保育ではなく、子ども一人ひとりの個性と主体性を活かした保育を実践している。現在“職員の保育理念・保育実践の研修資料”の見直しに取り組みながら、職員への周知を図っている段階である。
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	現在“職員の保育理念・保育実践の研修資料”について、法人の思いに加えて園長・主任を中心に、保育を場面毎に検証し見直しに取り組んでいる。また、子どもとの関わり方のガイドラインを職員会議で話し合っている他、職員の意見や提案は各種会議の他、職員がブレインストーミングしやすい工夫を職員室に講じ、保育内容の見直しに取り組んでいる。保護者の意見から、受け入れ時の手順の見直しも行っている。
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策定している。	b	指導計画策定は、クラス職員が作成し、園長・主任が内容を確認している。入園時の面談においてアセスメントしており、子どもの育ちや家庭環境・保護者の目指す保育について、十分に聞き取り把握している。状況に応じて、看護師や栄養士も同席している。進級時は、看護師が既往歴を情報収集している。特別な支援が必要な場合、職員全体で情報共有し、指導計画に反映し保育に役立てている。
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	指導計画は、週末・月末に評価・見直しを行い、次の計画に反映している。園では、“子どもの主体性を育む保育”に取り組んでいるため、指導計画に自由度を確保しながら保育にあたっている。指導計画に見直しが生じた場合、随時変更する体制を整えている。
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	週案の評価と保育日誌にて、日々の子どもの様子や育ちを記録している。記録作成はリーダー職員が指導を行い、記録内容の着眼点に差異が生じないように努めている。伝達ファイルや昼礼ノート、白ファイルなど、子どもに関する保育の実践状況を確認するツールを整備し、職員間で情報を共有していることが見てとれる。
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。	b	園では、個人情報保護規定を重要事項説明書に明記し保護者に知らせている。園長は、日頃から職員に向けて説明しており、職員も理解し保育にあたっている。また、職員は「利用者及び職員の個人情報等の保護に関する誓約書」及び守秘義務に関する誓約書を提出している。園では、個人情報の取り扱い及び子どもの写真を掲載することを文書にして保護者から承諾書を得ている。

## A-1 保育内容

A-1-(1) 保育課程の編成				
	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保育課程を編成している。	b	全体的な計画は、園の理念・保育の方針、児童憲章、児童の権利に関する条約等を明示し、その趣旨に沿って編成している。目指す子ども像、望まれる保育者像、育みたい資質・能力、10の姿等、子どもの成長過程に沿っており、園の特徴である“子どもの主体性を育む保育”が確認できる。現在は、園長が編成を行っており、職員参画はこれからの目標である。今後の取組みに期待したい。
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。	a	園舎内は玄関ホールや廊下、階段等の共有空間を始め各クラスも清潔で快適な環境となっている。各所に温湿度計や空気清浄器を備えている他、新型コロナウイルス発症以前から玄関横に手洗い場を設け、手指洗い及び消毒を徹底しており、新型コロナ禍では子どもの安全確保に大いに役立っている。子どもが一人で落ち着いて過ごす空間としてOTOTOと称する家具があり、子どもに人気のスペースとなっている。食事はランチルームがあり、午睡も心地よい環境となるよう職員が工夫している。手洗い場やトイレも明るく清潔で濡れた床で滑ることがないように配慮している。子どもが自由に好きな場所で過ごすことを保障していることは園の特筆すべき点である。
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。	a	法人共通の保育理念に「愛されている実感」がある。職員は一人ひとりの子どもの言葉にできない欲求や訴えを理解するよう努め、気持ちを代弁したり、おんぶや抱っこなどのスキンシップを図り、子どもを受容している様子が窺える。法人共通の保育実践方針に、子どもを見守り褒める保育を明示しており、褒めて認めることが自己肯定感に繋がると考え、保育に反映している。更に、日常的な“名前呼び”は、子どもの成長に役立つとして全職員が理解し実践している。また、誕生日ボードなどは個人情報保護の観点から設置していないものの、誕生日の子どもは“お誕生日バッジ”を付けており、その日は保護者や職員、子どもたちからお祝いの言葉があるなど、多くの事例は園の特長である。
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のできる環境の整備、援助を行っている。	a	園の方針として、クラス毎での生活習慣を身に付けるトレーニングは行わず、職員は子ども一人ひとりの育ちに合わせて本人の気持ちに沿って、声掛けしたりサポートしている。例えば箸やスプーンの持ち方を図に表したり、果物の名前を英語で表記したカードを一緒に見ながら興味を持つよう援助している。工作で使用するハサミは、年齢に関係なく怪我をしない使い方を教えて、子どもたちは指先を刃先に持っていくように注意しながら使っている様子が見られる。子ども一人ひとりの育ちに合わせて丁寧に援助し、興味を持つよう工夫していることは優れた点である。
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	園内には、多種多様な遊びの道具があり、子どもたちは思い思いに遊び込み集中している様子が窺える。アトリエでは、床一面に模造紙を広げ、海にいる魚類を自由に描く子どもや自ら紙や洗濯バサミでドレスを制作して身に付けて遊ぶ子どもなどイキイキとした様子がある。園では隣地を借り、田んぼとして子どもたちが稲作に挑戦している。また、牛乳を飲んで牛に会いたい気持ちから、精肉店、牧場と見学に出掛け、牛と会ったり、海の生き物に興味を持ち釣りに出掛け、図書館で図鑑を借りて釣った魚を調べるなど、好奇心旺盛な子どもを職員がサポートしている様子が確認できる。ボードには子どもと職員がどこにいるかが一目でわかる工夫があり、興味を持つ子どもが参加している。クラス別の設定保育ではない子どもの主体性を重視した保育は、園の特長である。
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	0歳児の入園時には事前に主任、看護師、栄養士が面談しフェイスシートを作成している。保育室では、0、1歳児が過ごしており、職員は、子どもの体調を見ながら午前睡、午後睡を援助しており5分置きにSIDSチェックを記録している。職員は愛着形成を図るためスキンシップを取り、顔を合わせて語り、応答している。0歳児は月齢の差があり、寝返りを打てる段階、歩行可能な段階とさまざまであるため、子ども一人ひとりに合った玩具等を準備して援助している。玩具は手や指の感触を楽しめるものや音の出る鈴やカスタネットやタンバリンなどがある。玩具は午睡の時間に適宜洗浄や消毒すると共に週末にはお手玉やぬいぐるみも洗い、清潔保持に努めている。乳児が安心して過ごすことのできる環境整備は高く評価できる。

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	2歳児クラスに限ったことではないものの、園では子どもがひらがなに興味を示し出した時点で、ひらがなの表を掲示し自ら覚えることができるようサポートしている。自我の目覚めから始まる子ども同士のケンカは、自分で思っていることを伝えることを大切にして、職員がタイミングをみて仲介している。噛みつきのある子どもには、職員が横について他の子どもに怪我を負わせないように見守っている。2歳児は3歳以上児と一緒に片道30分かかる海岸まで出掛けており、心身共に成長する様子が窺える。連絡帳は、行動別に職員が記入している他、保護者からの質問等には、クラス担任が回答している。子どものイキイキとした表情から充実した時間であることが見てとれ、大いに評価できる。
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	3歳以上児は基本的には異年齢で一緒に遊んでいる。毎日、翌日の朝からの行動についての希望を子ども本人が表出し、ボードに記している。また、クラス単位で分かれて活動する時には、仕切っている。子どもの散歩や室内遊びは、ボードを使って行動するための準備、見通しを持つことができるよう工夫している。アトリエでは、魚釣りが好きな子どもが自由に魚を描いており、実際に釣り具屋や釣り好きの家族の協力を得ながら、釣りを楽しんでいる。海釣りのリスクを子どもたちと話し合い、本人が安全に気を付けて釣りをすることに繋がるなど大きな成長に繋がっている。また、文字は書きたいという思いを大切に、書きたい文字を書くところからスタートしている子どももおり、主体性を重視した保育は園の特長である。
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	障害のある子どもの状況に合わせて個別支援計画を作成している。支援計画を作成する前には、10項目程度に分けて、関係する職員が日々の行動や発言を抽出し表示して、本人の姿の見える化に取り組んでいる。また、当該クラスに留まらず本人が望む快適な環境がある場合は、全職員で情報共有し支援しており、子どもたちはその子の特徴を理解し、一緒に遊ぶことで成長している。職員は保護者と連携し子どもの様子を共有し保育に反映しており、園の取組みは優れた点と言える。
55	A-1-(2)-⑨	長時間にわたる保育のための環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	b	延長保育は、一階のクラスで合同保育となるため、異年齢で過ごしている。職員間で保護者に伝えるべき内容を引き継ぐ仕組みがあり、的確に伝言している。延長保育の子どもにはおにぎりや飲み物の補食だけでなく、夕食も準備する体制を整えており、保護者が申請した場合は提供することとしている。園では、補食だけでなく夕食も提供することができるよう給食室の体制を整備している。
56	A-1-(2)-⑩	小学校との連携、就学を見通した計画に基づく、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。	b	在園児の保護者に小学校教員がおり、交流したいと考えているものの、新型コロナ禍で中止の連絡が届き次年度以降の計画となっている。5歳児は、本人に合わせて午睡をなくしており、その時間に卒園制作などを行っている。職員が手書きした時計の針を示し、小学校に入学した後に困らないために時間を守って行動するようサポートしている。
<b>A-1-(3) 健康管理</b>				
57	A-1-(3)-①	子どもの健康管理を適切に行っている。	a	園は年間保健計画を作成し、ガイドラインに沿った健康管理や子どもへの健康教育を実施しており、実施状況について毎月評価・反省を行っている。毎月テーマを設定し、子どもの健康管理について、職員間で情報を共有している。今年度は、“新型コロナってなあに？”という紙芝居を子どもに読み聞かせ、感染予防への理解を促している。保護者には、ほけんだよりや重要事項説明書、伝達ファイルや連絡帳、伝達システムを活用し、子どもの健康管理について情報提供している。子どもの健康管理に関しての取組み事例を多く確認できることは、園の優れた点である。
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。	b	年2回健康診断・年1回歯科検診を行っている。診断内容は、福岡市の様式に沿って、保護者に情報提供しており、職員間で情報を共有している。診断結果から治療が必要な場合は保護者に受診を促し、治療が終わった時点で診断書の提出を受けている。園では、“けんこうのきろく”等と共に、看護師が情報を管理している。
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。	b	子どもに食物アレルギー疾患がある場合は、医師の診断とガイドラインに応じて適切に対応している。調理室では、調理過程のミーティングを行い、先に除去食の調理を行っている。食器類も職員が管理し、給食室でセッティング後に子どもへ配膳する手順を定めている。ランチルームでは、専用の机やトレイを準備し、職員が傍に待機して誤食がないよう見守っている。

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。	a	年齢別の食育計画を作成しており、年4回保育士と調理担当職員がそれぞれに評価・反省を行っている。子どもの疑問と一緒に考え、献立に活かしており、土筆採りからレシピ提供に至った例がある。家庭の生活リズムを優先し、昼食時間は個別に対応している。園では、子どもの自主性を育むために、“残さず食べることができた達成感”を大切に、自分が食べ切れる量を知るために、バイキング形式などを取り入れている。また、ぐりとぐらの絵本を題材にしたおやつ、季節感ある献立等、食事を楽しむ工夫が数多く確認できることは特筆すべき点である。
61	A-1-(4)-②	子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	a	子どもの発育や体調に合わせ、献立・調理している。毎日、園長が離乳食と普通食を検食している。調理担当職員はランチルームの様子を見ながら、一人ひとりの子どもの喫食状況を確認している。離乳食は、担当保育士と打ち合わせし、個別の発育に合わせて調理している。園では、陶器の食器で食事を提供し、ものを大切に育んでいる。5歳児には食と健康をクイズ形式にして、食べることで元気な体になることについて、学ぶ機会を設けている。子どもが食に興味を持つためのさまざまな工夫は園の特長である。

## 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。	a	年度初めに全保護者に重要事項説明書を配付しており、園の保育に関する内容、意図などを明確に伝え理解を得ている。園での子ども一日の様子は、保護者専用アプリ“pipio”にて配信すると共に、一人ひとりの子どもの様子は送迎時の会話や連絡帳にて保護者と情報を共有している。お楽しみ会や夏祭り、運動会の他、保育参加は保護者が子どもの成長を実感する機会となっている。複数の方法で家庭との連携を図っていることは園の特長である。
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。	a	玄関での送迎時、保護者と職員が笑顔で会話する様子が窺える。保護者の様子から声を掛けて相談に乗ったり、相談内容によっては、栄養士や看護師が対応することもある。更に新型コロナ禍においてもオンラインを活用した個別面談を開催し個別の保護者支援に繋げている。登園時に降園時は誰が迎えに来るかなど正確に聞き取り、延長保育の担当職員に引き継いでおり、保護者が安心できるよう配慮しており、高く評価できる。
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。	b	虐待が疑われる場合は、気づいた職員が主任・園長、看護師に報告し、園長が行政に報告相談し、法人本部に報告する仕組みがある。入園前に事故があったケースは行政が指導しており、保護者の虐待等権利侵害の兆候を見逃さないよう、全職員でチェックリストを作成し、ふり返る機会となっており、園長は毎年機会を設けたいと考えている。虐待防止法マニュアルを整備し園内研修で全職員に周知を図っている。

## A-3 保育の質の向上

A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）				
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。	a	職員は、毎月のクラス会議や日々の保育の中で、指導計画のねらいと内容と実践に差異が生じていないか情報共有している。園では、目標達成よりも、その過程や育ちを重要視している。職員は“保育所における自己評価ガイドライン研修会”に参加し、自己評価が職員にとって学びや意識向上に繋がることを理解している。職員の疑問や課題は、全職員が互いの専門性を活かしアドバイスする等、保育の質の向上に積極的に取り組んでいることは園の特長である。