

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 HAC ビル内		
T E L	095-841-8008	F A X	095-841-8018
評 価 調 査 者 登 録 番 号	19-a0058、19-b00146、19-a0059、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 せいふうかい		
	社会福祉法人 清風会		
法 人 の 代 表 者 名	ふりがな てしま つねつぐ	設 立 年 月 日	昭和 50年 8月 2日
	手嶋 常次		

◆施設・事業所

施 設 名 称	ふりがな びょうどうじほいくえん		施 設 種 別	保育所
	平等寺保育園			
施 設 所 在 地	〒811－3412 福岡県宗像市平等寺465番 1			
施 設 長 名	ふりがな うちの やすこ		開 設 年 月 日	平成 16年 4月 1日
	内野 安子			
T E L	0940-33-2554		F A X	0940-33-2122
E メ ー ル ア ド レ ス	byoudoujihoikuenn@vega.ocn.ne.jp			
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	https：//byoudouji.seifu-kai.jp			
定 員 (利 用 人 数)	200名（現員164名）			
職 員 数	常勤職員： 26名		非常勤職員： 17名	
専 門 職 員	(専門職の名称) 名	園長 1名	主任 1名	
	保育士 32名	栄養士 3名	事務職員 1名	
	掃除 1名	保育補助 1名	調理員 2名	
施 設 ・ 設 備 の 概 要	乳児・ほふく室 3	調理室 1	保育室 7	
	調乳室 1	乳幼児用トイレ 5	屋外遊戯場 1	

◆施設・事業所の理念・基本方針

理 念	法人理念 「一人ひとりの個性を尊重した人間づくり」 「子ども達の限りない可能性を育む」 理念：『子ども達の豊かな未来を創る』 豊かな自然環境のなかで緑あふれる自然に親しみ、たくさんの経験を通して豊かな感性を磨き、一人ひとりの個性と可能性を切り拓く
保 育 目 標	知育 自ら考えて行動する力をつけ、好奇心・向上心を養います。 徳育 人としての心情や道徳的な意義を養います。 体育 全身を使って遊ぶ体験を積み重ね、仲間意識や社会性を育みます。 3 つの柱を保育にいかし、子ども達の限りない可能性と考える力を大切にしています
基 本 方 針	1. 一人ひとりの個性を尊重した人間づくりをおこないます。 2. 子ども達の限りない、可能性を育みます。 3. 生活や遊びを通じて、子どもたちの「力」を伸ばします。 4. 静と動のバランスを大切にします。 5. 衛生面・安全面を考慮し、怪我や事故に注意します。 6. 安定した生活リズムをつくります。

◆施設・事業所の特徴的な取組

・さまざまな分野の習い事の導入 運動・音楽など様々な体験活動を通して、豊かな心が育くまれるように取り組んでいる ・食育 地域の方の協力のもと、子ども達自らが農作物の収穫を通して食のありがたさを感じられるようにしている。また、自園の給食も天然だしを使用し、旬の野菜を取り入れ、子ども達が食べやすく食への興味・関心を持てるように工夫している。 ・ICT 化 連絡帳やクラスだよりを通して、子どもの成長を保護者と共有することが出来る

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 6年 6月 28日
	訪 問 調 査 日	令和 6年 10月 11日、12日
	評価結果確定日	令和 7年 3月 5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

■ 主体的な保育への転換と成果

園は、一斉保育から担当制保育に移行して 1 年半程度経っており、当初は戸惑いがあった職員も現在はその良さを実感している。

例えば、以前は子ども数人に職員一人で食事の対応を行っていたが、現在は 1 対 1 で対応することで子どもの些細な変化が把握できる他、一人ひとりと歌を歌って楽しむことで子どもの満足度が増していると感じている。

職員は、常に子どもたちの遊ぶ動線について、遊んでいる様子を見ながら考えており、子どもが主体的に自分で遊具を選択している他、その中で「一緒に遊ぼう」という声が聞こえてくるようになり、職員が見守りながら本人の自主性、協調性を育てていることがわかる。

保育方法の移行という大きな変化の中、職員が担当制による主体的な保育を積極的に学び、子ども一人ひとりに向き合うことで日々の保育でその成果を実感し、更にステップアップを目指していることは特筆すべき点である。

■ 子どもたちが輝く豊かな保育環境

園では、成長に合わせて、4 歳児クラスから月 2 回外部講師による英語教室、体操教室、鍵盤ハーモニカ、月 1 回バイオリンを学ぶ機会があり、無理強いすることなく本人の意思を尊重して援助しており、本物に触れて知る機会が子どもの成長に役立つことと期待している。

各クラスでは、時系列の日々のマニュアルを整備しており、特に 0 歳児クラスの調乳に関する職員手作りのマニュアルは現状に沿って作成しており優れているといえる。また、全職員が園独自の事故、ケガなどの対応、連絡先、報告方法などが一目でわかる安全管理ノートを所持し、日々活用している。

外国籍の子どもがいるクラスでは、クラスの掲示物やお知らせを本人の母国語や絵カードで表示するなど配慮しており、現在は職員の言葉が理解できるようになり、気の合う友だちもできて楽しく過ごしている様子が確認できる。

0 歳から 5 歳までの各クラスで見られるさまざまな環境設定と子どもの目線に合わせて興味関心を引き出す工夫は、職員間の密なコミュニケーションによるものであり、2 週間に 1 回、クラスで話し合い環境整備を行う熱心な姿勢は高く評価できる。

また、園では地域住民の田畑を借りて、とうもろこしやサツマイモの収穫、稲刈り体験等に協力を得ており、子どもたちは地域の中で温かく見守られながら、成長している。子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開していることは園の優れた点である。

■ 子育ての安心と満足をもたらす保護者支援

各家庭とはコドモンで日常的に情報交換を行っている。園として保護者に伝えたい日々の保育の様子は、園だよりやクラスだよりを発行している他、コドモンを使用して、0、1歳児は個別、2歳児は一斉に活動を配信している。また、3歳児からは口頭となるが、保護者がクラス入口で送迎するため、保育環境や内容を見ており、理解を得る機会を確保している。特に、保育参観時に日常保育の様子を動画上映し、保育の意図を見せる工夫は特長といえる。

また、0歳児のならし保育では母子登園を行い、保護者も一緒に保育室で過ごし、食事やトイレなど保護者の困りごとを支援する期間となっている。園では、今後、1歳児以上の保護者対応にも取り組みたいと考えている。

毎日の職員の笑顔の挨拶、優しい声掛けは、働く保護者が安心して子育てに向き合うことに繋がっている。子育ての安心と満足をもたらす園の保護者支援は高く評価できる。

(2) 改善を求められる点

■ 職員一人ひとりの育成に向けた取組

園では、職員一人ひとりの目標管理の仕組みづくりはこれからの取組である。

園長は、職員の個別面談を年3回実施し、5月には新しいクラスになって困っていることはないか、運動会後の9月には次年度の勤務の意向や12月には全職員を対象として話を聞いている。ただし、面談で聞いている職員の考えを書面に残すことはできていない。

面談では、保育目標である知育・徳育・体育に対して確認し合い、それに基づいた個人目標を設定する仕組みを構築することが加わると更に良くなると思われる。職員の目標を明確にすることで、各自の研修希望にも繋げていくことができると期待できる。

更に、目標管理においては、本人が目標項目、目標水準、目標期限を明確にし、園長が中間面接を行うなど、適切に進捗状況の確認することで目標を達成し、質の高い保育に繋がることに期待したい。

■ 職員の声を反映した働きやすい職場環境の整備

園長は現状の課題として、職員の休憩時間の確保があると考えている。残業や持ち帰りの仕事をなくす一方で、記録や連絡帳への記入など行うべき業務に午睡時間を活用しており、休憩時間の確保は困難な状況にある。今後は、職員の声に耳を傾け、休憩時間確保への工夫、具体的な解決方法等を検討し解決することが望まれる。

更に、園長、主任がより良い職場環境にと尽力し、取り組んでいることがわかるものの、休憩場所の環境に関しても、職員の希望やアイデア等ボトムアップを優先して取り入れることで、職員のモチベーションアップに繋がると考えられる。今後の取組が待たれる。

2 第三者評価の結果に対する事業者のコメント

今回、第三者評価を受審し、園の体制や取り組み、また個人として保育の在り方を見直すいい機会となりました。

外部の方から見ていただくことで、自分達では気づかなかった保育の良さを評価していただき職員の自信にもつながりました。

今後は、職員一人ひとりの目標管理の仕組みづくりを明確にし、環境整備については職員と一緒に話し合いながら、さらに向上することに努めます。

最後に第三者評価受審にあたり、ご尽力いただいた評価機構の皆様、心より感謝申し上げます。

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。	b	法人理念である“一人ひとりの個性を尊重した人間づくり”“子どもたちの限りのない可能性を育む”及び園の保育理念“子ども達の豊かな未来を創る”を具現化する取組として、主体的な保育を行っている。 園長は自園の主体的な保育のあり方として、これまでの一斉保育からコーナー保育、担当制を取り入れている。 従来、年度当初に園長が理念について話していたものの、第三者評価受審を契機に改めて理念についての思いを職員に問いかけてみたところ、まだまだ周知が十分ではなかったと感じている。更に、主任がパート職員対象に理念のことについて話しており、園長自ら改めて周知を図りたいと考えている。 具体的な保育の姿がイメージできる理念は浸透していくと思われる。今後、職員からのボトムアップを促し、みんなで園の目指す姿を考え、職員と共に理念について検討することに期待したい。 更に、理念や保育目標を個別の指導計画の目標と連携できているかを園長、主任が確認することで周知状況を把握する取組が待たれる。

I-2 経営状況の把握

I-2-(1) 経営環境の変化等に対応している。

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。	b	園長は、法人の経営会議や園長会に出席しており、社会の福祉事業全体の動向として、高齢者福祉や児童福祉について報告があり、把握している。 市の待機児童数を知り得る機会があるとともに、園として見学者の統計を取り、入園に繋がっているかなど把握・分析している。 園のコストバランスについて、定員数に不足していることが法人として課題であると把握しており、今後の対策を検討する予定である。
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。	b	園長は、経営課題として、園児数の定員に満たないことを挙げている。また、保育の方法を変更したことによるクラスで必要なものなどの把握も不足していると考えている。 今後、職員が話し合っ必要なものと考え、園長に提出するような仕組みが必要と思われる。今後の取組に期待したい。

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	園では今回の第三者評価受審を機に、園長が中期経営計画を策定し、主任、リーダー職が確認している。 3年間の計画であり、5項目からなる重点取組は現状と課題が明確になっており、課題解決に向けて各年度の目標を立てていることが確認でき、優れているといえる。 ただし、各項目に対する数値目標等は、これからの取組である。今後の取組に期待したい。
---	-----------	-----------------------------	---	--

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	園では、園長が園として年間を通して行うべきことを考え、毎年度事業計画を作成している。事業計画は5つの項目で構成しており、特に重要項目は一年間で園として行うべき事項を明確に記し、単なる行事計画ではないことがわかる。 従来の保育を新しく主体的な保育に変更したため、当該年度の事業計画には具体的な内容を記して方針、姿勢を表明している。 今後は、中期経営計画の内容を反映した単年度事業計画になることに期待したい。
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	現在の事業計画は園長が作成しており、年度始めの職員会議で計画内容を職員に向けて説明している。 事業計画は法人が決めた時期、手順で評価・見直し、2月から3月に法人本部に提出し、職員には4月当初に伝えるルールに沿って行っていることがわかる。 今後は、各クラスの保育に関する計画等、職員参画で意見を集約し、事業計画に反映することに期待したい。
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	保護者に向けては、事業計画に記した従来の一斉保育から主体的な保育への保育方針の変更について、文書にて説明している。 園では保護者が組織する保護者会は実施していないため、園からの通常のお知らせは保育ICTシステム“”コードモン”（以降、コードモン）”を利用し、重要な内容は文書で通知することとしている。

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	園では、コードモンを活用しており、全体的な計画、月案目標、実施状況、課題の把握ができる仕組みが確認できる。 園内でのPDCAサイクルは確立しており、園長は更に今回の受審をもとに、成果と課題を振り返ろうと考えている。これは、職員がPDCAサイクルを意識して取り組むことで、一層効果的になることと期待できる。 園では、外部委託の自己評価を10年ほど継続しており、集計、分析は行っているものの、園として全職員で振り返ることはこれまでにない。 園長は、自己評価結果を掘り下げ、園の強み弱み、改善していく点を明確にしていきたいと考えている。評価結果を活かし、次に繋げる仕組みづくりに期待したい。
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	園ではパート職員も含め、全職員が自己評価を実施している。毎回、同じような項目が課題として挙がっているものの、改善についての取組はこれからである。今後、課題解決に向けて、職員の主体性を促すために園長が主体となって取り組むこと、職員が中心となって取り組むことを見極め分別していきたいと考えている。 自己評価は2月に実施しており、結果が年度明けになるため、自己評価をもとに職員と話し合うタイミングが難しい状況である。面談に合わせて職員と話し合いができるような取組に期待したい。 また、第三者評価は今回が初受審であり、今後、自己評価の結果を改善策に繋げることが望まれる。

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	保護者に向けて毎月発行する園だよりに、園長名で記事を掲載している。また、職務分担表にて園長は運営管理の総括であり、園長不在時には主任保育士が代行を務めることを明記している。 園長は、母体法人の園長会及び経営会議に出席している他、市園長会会議、要保護児童対策協議会（以降、要対協）の役員を務めていることが確認できる。 更に、今年度から園の思いを正しく伝えるために、園長が事業計画内の重点項目について、全職員に伝えている。 園長は、職員会議、3歳未満児会議、3歳以上児会議、クラス会議に出席し、園長としての意見を述べるとともに、クラスの様子を尋ね、必要に応じてクラス担当保育士に指導助言を行っている。 園内外の会議や研修に参加して、自らの役割と責任を表明するとともに、園だより等の方法を用いて保護者にも方針を伝える園長の姿勢は高く評価できる。
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	法人契約の社会保険労務士（以降、社労士）が月1回訪問しており、法令等の情報を得ている。また、園長は園長会にて本部事務局長から指導を受けている。 園ではハラスメントに関する法令等は、冊子や法人からの情報で得ている他、法人は“女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画”を策定している。 育児休業制度の他、有給休暇も時間単位で休暇が取れる等、子育て中の職員が働きやすい環境であることがわかる。 園では、残業を減らすように職員に伝えており、時間外労働の削減を勧めている。 今後、労働環境についてのアンケートを取り、職員会議で意見を把握する予定である。園長は、事務作業の日は設けているものの、シフト等、勤務の都合によって有効活用が課題であると考えている。今後の取組が待たれる。
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。	b	課題改善のための具体的な取組について、園長は、職員それぞれが考えていることを十分に吸い上げていないのではないかと感じている。 1年半前に、法人の方針として一斉保育から主体的な保育への転換を表明し、具体的な取組は各園に任されることとなっている。 その際、園長は新たなことを導入することはハードルが高いと考え、姉妹園が取り組んでいるコーナー保育、担当制保育を導入している。 更に、今年度から園内研修の内容を担当職員に任せることで、職員が能動的、自発的な姿勢を持ち、研修運営に携わることを期待している。研修結果の保育活動への反映はこれからであり、成果や課題を今後検討していくこととしている。 園長、主任は職員が作成する日々の記録類の閲覧指導は行っているものの、記録類のコドモン移行後、指導助言等意見の伝達方法が課題となっている。 また、保護者に向けて園だよりをスマートフォン内のコドモンで閲覧することとしていたが、見づらいという声が多く、今後は出力して園内に掲示するよう改善している。

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。	b	園長は経営改善や業務の実効性に向けて、ICTを導入し推進しており、法人の経営会議で話し合っている。 職員の働き方改革の下、コドモンの導入や残業ゼロ等に取り組んでいる。 職員の働きやすい環境整備のために、ノンコンタクトタイムの導入を進めたいと考えているものの、保育中の職員からの意見とのすり合わせに課題があると理解している。そのため現段階では、休憩時間を確保するための具体的な方法がまだ明確ではない。どのタイミングで休憩を取るか、どのようにリフレッシュするかについての詳細な検討が必要と考える。昼休みの休憩だけでなく、一日のうちで分散して休憩を取るなどノンコンタクトタイムについて工夫することが望まれる。
----	-----------	--------------------------------	---	--

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	期待する職員像が明らかであり、ホームページやハローワークからの雇用の他、実習生からの採用もある。 ここ数年は、園長や園と繋がりのある人材を雇用するケースが多い。 福岡県、宗像市から保育園の医療的ケアの奨励を受けて、今後は、医療的ケアの必要な子どもを受け入れるために、看護師の採用を検討している。 市が主催する就職フェアに参加する他、法人が専門学校等に向けた説明会にも参加している。 園では、ホームページやインスタグラムで様子を知らせ、興味を持ってもらい採用に繋がるように工夫している。
15	Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b	今回園長が原案を立てて、主任、クラスリーダーと共に検討し、“期待する職員像”を作成している。 “期待する職員像”は5項目からなり、園の職員としてどのような姿になってほしいかという願いが分かりやすく表されている。期待する職員像は更衣室に掲示するなど、職員に周知を図っていることがわかる。 法人の人事基準、異動があり、園長の昇格基準、昇格のための審査もある他、主任にも審査、昇格のための基準があることが確認できる。 就業規則はいつでも見れるところに設置しており、職員誰もが閲覧できるが、閲覧する職員は少ない。 “保育者としての資質の向上84の質問”を職員自身の振り返りとして用いている。今後は管理者からの評価、面談で話し合うなど、他己評価を取り入れることも期待できる。 キャリアアップ処遇に基づく研修を推奨しており、報告書は園長、全職員が閲覧できる他、主任が職員と話しながら、希望する研修を把握している。

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。	b	園には勤怠管理ができる仕組みがあり、有給休暇の取得率は園長が把握している。 職員のストレスチェックもあり、10月に実施して本人の状況を把握しメンタルヘルスを行い、法人内の産業医に繋げる仕組みがある。園ではこれまでに職員を産業医に繋げた事例はない。 園では、保育補助を雇用して職員のサポートを行っている他、園内の清掃は障害者雇用制度を利用している。また、早出と延長保育についても職員を配し、正規職員の働きやすい職場環境となるよう配慮している。 法人本部にはカスタマーハラスメント対策の窓口があり、法人役員が講師となりコンプライアンス事案、ハラスメント事案などの対策について内部研修を実施している。法人のこのような対策は、職員の心身の健康と安全の確保に繋がっていると考えられる。 また、正規職員が職場環境改善アンケートを記入し、結果を職員会議で検討している。 年1回の健康診断の費用は園が負担しており、検査結果で再検査や受診結果、経過などは園長が把握し、今後は記録を残すよう考えている。 コロナ禍で中断していた忘年会は、子育て中の職員が子どもと一緒に参加できるよう配慮して行う予定である。 ただし、園長は現状の課題として職員の休憩時間の確保があると考えている。残業や持ち帰りの仕事をなくす一方で、記録や連絡帳への記入など行うべき業務に午睡時間を活用しており、休憩時間の確保は困難な状況にある。 今後は、職員の声に耳を傾け、休憩時間確保への工夫、具体的な解決方法等を検討し解決することが望まれる。更に、休憩場所に関しても、職員の希望やアイデアをもとにボトムアップで取り組むことで、職員のモチベーションアップに繋がると考えられる。今後の取組が待たれる。
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。	c	今回“期待する職員像”が明確になったものの、職員一人ひとりの目標管理の仕組みづくりはこれからの取組である。 園長は、職員の個別面談を年3回実施し、5月には新しいクラスになって困っていることはないか、運動会後の9月には次年と勤務の意向や12月には全職員を対象として話を聞いている。 ただし、面談で聞いている職員の考えを書面に残すことはできていない。 面談では、保育目標である知育・徳育・体育を確認し合い、それに基づいた個人目標を設定する仕組みを構築することが加わると更に良くなると思われる。職員の目標が明確にすることで、各自の研修希望にも繋げていくことができると期待したい。 更に、目標管理においては、本人が目標項目、目標水準、目標期限を明確にし、園長が中間面接を行うなど、適切に進捗状況の確認することで目標を達成し、質の高い保育に繋がること期待したい。
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	今回作成した“期待する職員像”に基づき、園が目指す保育の実現のためにどんな研修が必要かを検討している。そのために研修委員会を立ち上げ、職員と共に園内研修計画を立てている。 園外研修の知らせが届くと、主任が職務等を考慮して受講者を決めている。園長は、今後は職員の目標管理の状況を把握して、研修受講を勧めたいと考えている。 研修内容の評価や見直しを実施し、園長は研修の有効性を確認している。 研修委員会を立ち上げ、園の保育方針や職員の目標に照らし合わせて有効な研修を取り入れ、質の向上に繋げていく園の姿勢は優れたものである。

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。	b	キャリアアップ一覧にて職員一人ひとりの研修機会が確保されていることが確認できる。更に、園内研修、園外研修の機会があり、常勤パート職員も受講している。 職員は、階層別、職種別、感染症等のテーマ別研修に参加していることが記録からわかる。 特に調理関係の研修として市内の研修以外に3ヶ月毎の法人内の給食会議があり、担当職員の他園長も参加している。 新入職員には、ベテラン職員をOJT担当として付けているものの、園長はうまく機能しているか、把握できていないと考えている。それはこれまで新入職員が少ないため、互いに相談事案が少なく、対応策ができていなかったことが要因であるとしている。 園長は、リーダーを交えてマニュアルを作成することや、主任が参加しての話し合う機会を設けることを検討中である。今後の取組に期待したい。
----	-----------	---------------------------	---	---

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	法人が策定した実習生受入れマニュアルを基に、園の地域特性に合わせて作成しており、今後は実習生の受け入れ体制についての基本姿勢を挿入する予定である。 園では、養成校からの依頼を受け、実習生の希望を聞きながらカリキュラムを作成して実習を行っている。 指導担当者である主任は、子ども家庭庁主催の令和5年度保育所等実習指導研修を受講を修了している。 発達段階に応じた実習指導の方法、実習生の記録の書き方等を習得しており、実習時に役立てている。また、現在の若者気質に合う指導法など実習生を受け入れる前に主任から職員に指導している。 クラス担任は実習生の要望を把握し、保育の仕事が楽しいと思ってもらえるようにサポートしている。 園では、実習生の受入れが決まると職員会議で職員に周知し、実習生を受け入れる意義を確認しながら、担当するクラス担任は準備している。 保育士だけでなく栄養士の実習生の受入れもある。 実習生等の専門職の育成に向けて園として体制を整え、主任を中心に適切に行って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	法人及び園のホームページやWAMNET等で園の紹介を行っており、保護者に向けた園だよりには、第三者委員に関わる案件についても記載している。 地域に向けた配布物としては、宗像市が作成している保育園紹介動画配信や冊子の中に一覧があり、園の紹介を掲載している。 今回、初めての第三者評価受審であり、評価結果は園のホームページに掲載することを検討している。 園の運営状況等をさまざまな方法で、広範囲に分かり易く公開している姿勢は高く評価できる。
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	園の会計は事務職員が担当し、毎月税理士が確認している。毎年度の決算は園長と事務担当が行っており、法人本部事務に相談し的確なアドバイスを受けている。小口契約責任者は園長、遂行者は事務職員である。職員は管理職に購入希望を伝え、園長が確認し、事務職員が購入するというルールが浸透している。 法人は公認会計士と契約しており、公認会計士から管理のルール化や積み立ての指導、アドバイスを受けており、施設長会にて共通理解を得る仕組みがある。 園の事務、経理、取引に関するルールの明確化及び外部専門家による指導助言のもとに適正な経営・運営が行われていることは、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	活用できる社会資源や地域の情報は、園内に掲示して保護者に提供している。 園の第三者委員を務めている委員に地域で農業を営む人がおり、子どもたちは田畑を借りて、田植えや稲刈り、野菜の収穫を経験している。 また、地域の消防団防災パレードでは、降園時に法被を着て帰ることで防災のアピールに一役買っている。数年に渡るコロナ禍の影響で、地域行事が自粛を継続しており、現状では参加する機会はないものの再開した時は参加したいと考えている。 園として地域との関わり方について基本的な考えはあるものの、文書化はこれからである。今後の取組に期待したい。
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マニュアルを整備しており、受入れの意義を明示していることが確認できる。 また、市はボランティアを受入れる園とわかるようにステッカーを貼っている。 地域の中学生は職場体験として受入れている。 今後は、県市の社会福祉協議会へのボランティア問い合わせ等、子どもとの交流を図るためボランティア受入れに向けて取り組むことに期待したい。
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	園の必要な社会資源は、リストアップし事務所で管理している。職員会議や朝礼ノートを用いて、職員間での情報共有を図っている。 園長と主任は、市の園長会や主任会、保幼小連携協議会、要対協など関係機関や団体に加わっており、地域の情報を把握するとともに、課題を解決に向けた会議に参加している。他にも子ども家庭センターや福津・宗像地区の主任会など、園に関わる社会資源を活用しネットワークを築いている。 園は、家庭での虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応、要保護児童対策地域協議会への参画、児童相談所など関係機関との連携が適切に図られている。 園は地域のさまざまな関係機関と連携を積極的に取り、安定した保育環境を提供する姿勢は高く評価できる。
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	園長は、法人本部や市の園長会、宗像市社会福祉法人連絡会に出席し、地域の福祉ニーズに関する情報を得ている。園では毎月園を開放し、数世帯の未就園児向けの子育て支援事業を行っている。園の開放日は、市が他園の情報もまとめて知らせているため、市のホームページなどで知ることができる。 園長は、要保護児童対策地域協議会の委員である他、市の幼児教育研究協議会の委員だったこともあり、生計困難者やDV事例、外国籍の家庭の増加等を把握している。 民生委員とは要保護児童対策地域協議会のメンバーであるため、繋がりがあがる。 一時預かりについては市から打診があっており、園としては職員数が充足すると実施できると考えている。 多方面から福祉ニーズに関する情報を収集し把握するとともに、ニーズに沿った子育て支援事業を展開していることは、特長である。

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	母体法人はレスキュー事業に登録しており、要請があれば協力することとしている。 園では、コロナ禍前は地域に声掛けしてイベントを行っていたものの、コロナ禍以降中断している状況である。 地域の防災対策への協力として、地域の消防団から依頼があり、子どもが法被を着て地域を歩き、防災を呼び掛けていることがわかる。 今後は、中断しているイベント等について再開することで、地域貢献に繋がるよう期待したい。
----	-----------	---------------------------------	---	---

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	園では、理念や基本方針において子どもを尊重した保育を明示しており、職員の更衣室には倫理綱領を掲示している。また、人権に関する研修やセルフチェックリストに全職員が取り組み、自らの保育に対する姿勢を振り返っている。更に、職員の振り返りシートから、子どもを尊重した保育について共通の理解を深めていることが見てとれる。 園では、基本方針として“徳育”を掲げ、子どもたちが教具を活用して互いの気持ちを理解し、学ぶ取組があり、互いを思いやる心を育む一環として、本年度は活動に組体操を取り入れている。 園には外国籍の子どもも在籍しており、保護者向けに母国語の説明カードを作成している。当該の子どもが、クラスの友だちと一緒に言葉を教え合いながら遊ぶ姿が見られる。 また、性差に関する固定的な観念を植え付けないよう、色分けやおもちゃの選び方、遊び方等、子どもの希望を優先している。 更に、制服のスカートに関しては個別に対応している。 園は、クラスだよりを通じて保護者に互いを思いやる子どもの成長を伝えている。園の子どもを尊重した保育は、人としての心情や道徳的な意義を養うと謳った基本方針を反映しており、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に配慮した保育が行われている。	b	園では、保育に現場におけるプライバシーに配慮した保育を実践している。おむつ交換時、職員の位置、子どもの頭の向きなど手順が徹底している。 また、男の子の小便器のパーティション、トイレの目隠し、トイレ使用中カードを付けている他、着替え時は、パーティションや男女を分けて配慮している。 夏のプール活動は、プライバシー保護の観点から水遊びに変更し、シャワーは職員用を使用している。子どもにとって、生活の場にふさわしい快適な環境を提供し、子どものプライバシーを守るよう設備等の工夫を行っている。 園は、プライバシーの尊重と保護のマニュアルを整備しているものの、マニュアルへの加筆や研修実施などはこれからである。

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	園のパンフレットやホームページは、理念や保育目標・特性を写真や文章でわかりやすく紹介している他、保護者の傾向に合わせ、SNSを活用し園の日中活動も紹介している。 市主催の就職フェアに訪れる潜在的なニーズに向けて、園のパンフレットやポスター設置、DVD上映など園の広報にも取り組んでいる。市の保育広報活動に参加しており、入園を検討している人々への情報提供は十分に行っていることがわかる。 園見学は、随時行っており、園の特徴を十分に理解してもらうために、基本的に1日1組を対象に見学を設定している。保護者が園に期待すること、他園との違いなど丁寧に話し、不安なく入園できるよう支援している。また見学後の電話対応も行っている。 外国籍の入園希望がある場合は、市担当課から事前に連絡があり、見学時には通訳の同行者も一緒に見学し、ジェスチャーや翻訳機を交えながら情報提供に努めている。 園は、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おり優れた点である。
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。	b	入園が決まると、子どもと保護者が来園し、オリエンテーションを行っている。園長は、保護者と入園のしおりと重要事項説明書を読み上げて説明し同意を得ている。また、入園までに準備するものは、一覧リストを渡し現物を見せながら説明している。 外国籍の保護者など配慮が必要な保護者には、母国語への翻訳や視覚的に理解しやすいよう工夫しており、不安を軽減し安心して子どもを預けることができるよう支援していることがわかる。 園では、子どもがストレスなく園になじめるよう、4週間を目安に慣らし保育を行っている。慣らし保育の進捗状況は個人差が生じることもあり、事前に保護者に向けて、慣らし保育についての意義と留意点をわかりやすく説明することが望まれる。
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	転園が決まると、保護者との面談を設け、園での様子を伝えている。特に苦手なことや新しい園で子どもが困りそうなことなど、保護者を通して新しい園に伝えるように配慮している。退園後も保護者からの電話相談も受けている。 園では、退園後の相談方法や窓口については、文書としては作成しておらず、口頭や同窓会を通して周知している。同窓会を夏休みに企画し、小学1年生と6年生の子どもと保護者が、元担任と話したり園で過ごすことで、子どもたちの育ちや相談など継続的な支援に繋げている。
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	今年度から、園では子どもの満足度向上を目指して、主体的な保育に移行している。また、少人数の担当制を導入することにより、子どもの意向を把握しやすくなり、意欲的な日中活動に反映している。卒園前のリクエストメニュー、発表会の内容、日々の保育の場面において、子どもの満足度が向上した事例を確認することができた。 園では、コドモンの活用、送迎時の声掛け、クラス会などから、保護者に対して意向を把握する仕組みが確立している。運動会後にアンケートを収集し、その結果を基に次年度に反映している。 園の父母会は、保護者のみで運営しており、年度末には父母会主催のアンケートを行い、園への要望を父母会会長が園に伝える仕組みが整っている。 園においては、利用者の満足度を把握する仕組みが確立されており、保育の質の向上に積極的に取り入れていることは評価すべき点である。

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	園の苦情解決の体制は、重要事項説明書に明記し保護者に説明するとともに、玄関に苦情解決に関する窓口や流れを掲示している。また、第三者委員にまで係るような苦情受付の結果は、ホームページや園だよりで公開する体制を整備している。 園では父母会組織が中心となり、園に対する意見や苦情を集める仕組みが確立している。 園への意見や苦情等は、園内対応と法人本部への報告及び対応に区分し、解決に向けた取組内容を記録していることがわかる。 職員には意見や苦情対応について、クラスノートで周知を図るとともに、保護者へのフィードバックを適切に行っている。園では保護者からの意見を汲み、子どもの羞恥心に配慮して着替えやシャワー時の対策を講じる等、事例が確認できる。 ただし、現在のところ意見箱や意見記入カードの設置、アンケート収集等を行っていない。保護者への配慮として、匿名での表明ができる手段を視野に入れ、苦情を申し出しやすい工夫が必要であると考え。検討、取組が望まれる。
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	園では、保護者の相談は本人の希望する日時に合わせ、相談室や空き部屋を使用し、プライバシー保護の観点から他の保護者や子どもたちの目に触れないように配慮している。 また、園では個人面談があることを年間行事で伝えたり、ふれあい保育や送迎時など、気軽に相談してほしいと伝えている。 現在は、入園のしおりや重要事項説明書を活用して説明しており、園としては園だより等で更に保護者への周知を図りたいと考えている。更なる取組に期待したい。
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、送迎時やふれあい保育の時など、保護者が相談しやすく意見を述べやすいように配慮し、適切な相談対応と意見の傾聴に努めている。 職員は、保護者からの相談に明確な返答ができない時、改めて返答することを伝え、遅くとも2、3日内には返答している。また、相談内容は主任に確認を取り、園としての返答を行っている。 保護者からの意見は、送迎時等の会話や父母会を通して積極的な把握に努めているものの意見箱の設置、アンケートの実施等は今後の取組である。 園では、相談や意見を受けた際の記録の方法や報告の手順、対応策は明確であり、正確に稼働していることが確認できる。ただし、マニュアルの整備はこれからである。マニュアルには組織として体制を明確にし、整備後は職員に周知を図ることに期待したい。
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	園のリスクマネジメントは、園長が管理責任者である。事故発生時のマニュアルを整備しており、各クラスに設置していることが確認できる。また事故傷病発生時のフローチャートも掲示している。 職員は、救命救急講習を受講しており、園で起こりやすい事故などを学ぶ機会を設けている。研修後、職員は研修報告書を提出し全職員情報共有を行っている。 ヒヤリハットの収集として、年に1回各クラスでクラス内の危険な箇所等を職員会議で報告し、対応を検討している。また事故報告をまとめて、次年度の引継ぎ時に注意事項を読み合わせたり、朝会ノートにて危ない事例など共有している。 今後は、ヒヤリハットの情報や収集方法について、より具体的に園として活用できるデータとなる取組が望まれる。今後の対応を期待したい。

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。	b	園の感染症対策は、園長が責任者として管理体制が整っている。 感染症対策の園外研修を、年1回受講し次月の職員会議で報告している。嘔吐処理など対応方法など変更があった時は、各クラスを周り、パート職員も含めて練習している。嘔吐セットも準備している。 感染症に関わる情報は、玄関に掲示しており、発生時は、人数を知らせている。また、人数が多くなった際には、コドモンで保護者に向けて注意喚起している。園は、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。 感染症対策マニュアルがあり、毎年見直しを行っており、感染症予防についての注意事項は各クラスに掲示していることが見てとれる。
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やっている。	a	防災計画内には風水害地震マニュアルを策定し、消防組織図・自衛消防組織を整備している。 台風接近時には終日閉園又は午後から開園等、市の判断に合わせて対応している。 コドモンにて安否確認し、既読にならない保護者には電話連絡、職員とはグループLINEで安否確認する等、保護者、職員との連絡方法、避難場所の周知、お迎えの方法等を定めている。 園長が管理責任者である。園は備蓄リストを備え、自家発電装置を設置しており、年1回職員と稼働を確認している。 毎月避難訓練を実施するとともに、年1回消防署との立会い訓練を行っている。 園では不審者対策として、保護者用の名前フォルダを作成して渡しており、保護者が送迎時に身につけることで、不審者ではないことが目視確認できるよう工夫している。 また、不審者対策マニュアルを整備しており、警察OBが訓練に立ち会い、指導、助言している。裏の雑木林を地域住民が整備したことにより、死角がなくなり不審者侵入路の一つが解消している。 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やっていることは優れた点である。

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	今回の第三者評価受審を機会に従来の保育マニュアルを整理し再度整備している。時系列、勤務形態別など必要に応じたマニュアルを作成していることが確認できる。今回、作成したマニュアルの職員への周知はこれからである。 今後は、更に園の地域性や特性を踏まえ、独自のマニュアルとなることに期待したい。また、基本となるマニュアルにはプライバシー保護の観点、人権尊重の視点を含めることで、更に質の高い保育マニュアルとなることが期待される。更なる見直しや加筆に期待したい。
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	園が目指す主体的な保育に向けて、マニュアルの検証、見直しに関わることで、ボトムアップの組織体制の構築が期待できる。自ら参画したマニュアルの検証に基づく新マニュアルは、クラスの指導計画の内容に合致しているか更なる検証、見直しが進むことで、PDCAサイクルの稼働が始まると考えられる。 保育マニュアルが、実際の保育の見本となるものであるために、マニュアルの検証、見直しは職員参画のもとで実施することが望まれる。 今後、全職員参画のもとで保育マニュアルを見直すとともに、クラスで使用するマニュアルは、クラス担任が作成し、園長・主任が確認する体制構築が望まれる。 また、見直しの結果、改訂を実施しなかった場合も、見直しを行った年月日を必ず記載することで、定期的な見直しを行っていることが確認できるため、記載のルール化に留意されたい。

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	指導計画作成責任者は園長である。昨年度から福岡市の記録様式が変わったため、今年度は本園も新様式に倣って簡素化している。児童票は0歳児から5歳児まで作成しており、“こんな子に育ってほしい”という親の願い等を記入する欄は確認できない。療育に繋がっている場合は独自の書類があり、療育専門家と話し合い、個別に記録を取っている。 記録にはコドモンを活用しており、保育活動のねらい、備考欄にできたことや反省点を記述し、毎月振り返りを行っている。その月の課題が次月のねらいになっており、主任が各クラスの指導計画を確認し、園が意図する表現になるよう指導している。指導計画は最終的に園長が確認していることがわかる。
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。	a	月の指導計画は、クラス担任が毎月見直している。週案は、コドモン内で毎週木曜日に評価、見直しを行っている。 3歳以上児は経過記録を年1回見直し、3歳未満児は年2回行っており、週案などに個別記録を入力し、変化の様子を確認している。この記録は保護者との個別面談の資料として役立てている。 週案を立てる時には、天気を確認しながら、急な変更がないように配慮している。ただし、主体性を育むために子どもがやりたいという活動にはすぐさま対応できるよう、計画の変更も含めて準備している。 夏場に熱中症予防のために外遊びの時間を短縮した際は、室内での活動に切り替え、子ども主体の保育を心掛けている。 指導計画等の変更点は、手書きメモでクラス職員に周知している他、サポートを依頼しているフリーの職員には事前に伝え、急な変更の場合には朝から口頭で伝えている。未満児会議等でも周知方法を確認しており、定期的に指導計画の評価・見直しを行っており、高く評価できる。
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、職員間で共有化されている。	b	園では、保育実践の記録はコドモンを活用している。クラス間で入力内容に差が生じないように、主任が記録をプリントアウトし、赤文字でアドバイスをを行っている。消防記録など狙いがずれているところは、主任がサンプルを作成して配付し、統一できるように工夫している。 3歳未満児、3歳以上児、各クラスなどでテーマを設定して話し合っており、必要な情報共有を行っている。個人情報などはリーダーがまとめることがまとめている。 園では、情報共有量についての職員格差は感じており、睡眠状態のデータ入力などはできているが、それを全員が確認することは少ない。 また、職員会議に不参加だった職員が、議事録を確認したかは本人に任せているため情報の共有が課題である。更にパート職員が、パソコンを開いて指導計画等を確認することは難しい状況である。 このようなさまざまな課題を改善するために、現在職員間での情報共有化のための策を検討している。今後の取組が待たれる。
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	法人では個人情報保護保護規程を定めており、内容は個人情報の不適切な取扱い、個人情報のデータベースなど多岐に渡っていることが確認できる。規程は各クラスのマニュアル綴りファイルにて閲覧可能な状況を整え、職員に周知を図っている。 また、福岡県の規程に基づいた児童に関する帳簿類保存年限を明記した文書管理規程を整備している。 入園のしおりに個人情報保護に対する基本方針を明記しており、インスタグラム等の使用同意書も確認できる。 就業規則は社労士が確認しており、服務規程内には情報の持ち出しをしないこと等に違反した場合の懲罰・解雇の項目がある他、職員は守秘義務誓約書を園に提出している。 ただし、園として職員に向けた個人情報保護に関わる研修はこれからである。理解していることであっても、更なる学びの機会を設けることに期待したい。

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。	b	園の全体的な計画は、年1回見直している。 これまでは、法人姉妹園の主任と協働して全体的な計画を作成していたが、園の独自性を盛り込むためにも次年度からは、新クラス担任が目標等を設定して全体的な計画を作成する予定である。更に、年齢別保育目標も見直していくこととしている。 全体的な計画には、園の地域性や家庭の状況などを考慮するとともに、園の理念を全体的な計画に反映することが望まれる。また、各クラスの保育目標と理念との整合性を園長・主任が確認する仕組みづくりが待たれる。
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	各クラスで、温度や湿度、換気は目安となる表を掲示しており、居心地よい環境となるよう工夫している。 玩具は子どもが降園した後に、次亜塩素酸ナトリウムを噴霧する機材や除菌箱を利用して、衛生管理を行っていることが確認できる。 ひとクラスに大人数の子どもがいるものの、職員は子どもをグループ分けするとともに、部屋を分けて落ち着いて遊べるように工夫しており、子どもの気持ちを尊重し、部屋を往来している様子が窺える。 また、食事は各クラス一斉ではなく、グループ分けしており、職員がゆっくりと関わり、子どもと顔を合わせており、安心して食事ができるように配慮している。 園が、日々の子どもの生活が心地よく過ごすことのできる環境となるよう整備していることは高く評価できる。
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	園では、職員が定期的に入権チェックリストを付けながら、自身の保育を振り返っている。その中から言葉遣いや保育について園でまとめて、園長が職員に向けて発表し、職員間で話し合う機会を設けている。 日々の保育では、職員は子どもたちの声をくみ取ることを大切にしており、子どもたちのやりたいことを叶えられるよう努めている。例えば、クラスの生活の流れについていけない子どもには、別のクラスで過ごすことができ、どのクラスも受け入れ態勢であり、日頃から「うちも来ていいよ」と声掛けしている。また、廊下側の壁がガラス張りになっており、子どもの様子が分かる環境である。そのため、職員間でコミュニケーションを図りながら、子ども本人の状態に合った保育を行っている。 相手の気持ちを読むことが苦手な子どもには、気持ちを表す表情の絵カードを準備して、今どんな気持ちかを指差し、相手の思いや感情に気付くことができるよう援助していることがわかる。 新年度から外国籍の子どもが入園しており、クラスの掲示物やお知らせを母国語で表示するなど工夫した結果、片言の日本語から職員の言葉は理解することができるようになってきている。また、気が合う友だちもできている。 職員は、子どもの人数が多いと活動中に待つ時間が長くなり、せかせることも多くなるため、子どものペースを大切にサポートしている。 各クラスの職員が、一人ひとりの子どもを受容し、園全体で子どもの状態に応じた保育を行っていることは特筆すべき点である。

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ができる環境の整備、援助を行っている。	a	園では毎日、朝の会を開いており、そこで一日の予定や天気を絵カードを使って子どもに説明し、一日の流れを理解できるように工夫している。また、外に遊びに行く時や着替える時も帽子や靴下、水筒などの持ち物、着替えの仕方を職員の手書きのイラストでわかるように工夫している。園では、2歳児から脱ぎ方を指導しており、育ちに合わせて段階に応じて指導しており、着脱の順番を絵カードを用いて伝えている。 一日の流れは極力変えないようにしており、時間を経て子どもが習慣としてできるようになってきている。 少食で食事がなかなか進まない子どもや偏食の子どもには、野菜の名前を教えるとともに、食べることが出来たら称賛するなど、本人が主体的にやる気になるよう援助し、食生活の改善に繋げている。 基本的な生活習慣の一つであるトイレトレーニングについては、一人ひとりの子どもの育ちや気持ちに沿って、無理にパンツでなくてもいいことを伝え、本人の意思を大切に少しずつ進めている。 子どもが主体的に基本的な生活習慣を身につけることができる環境を整備し、無理強いすることなく援助を行っていることは高く評価できる。
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	園は、一斉保育から担当制保育に移行して1年半程度経っており、当初は戸惑いもあった職員はそのメリットを実感している。 例えば、以前は子ども数人に職員一人で食事の対応を行っていたが、現在は1対1で対応している他、一人ひとりと歌を歌って楽しむことができることがある。 職員は、子どもたちの遊ぶ動線について、遊んでいる様子を見ながら常に考えており、子どもが自分で選んで遊具を持ってくる他、その中で一緒に遊ぼうという声が聞こえてくるようになっていく。 身近な場所に畑等があり、自然に触れる環境に恵まれており、芋掘りや稲刈りなど体験している。また、隣接する公園の遊べるスペースに出掛け、草花や生き物を観察する機会になっており、子どもたちと探索して季節の移り変わりや生き物の生態を理解している。 成長に合わせて、4歳児クラスから月2回外部講師による英語教室、体操教室、鍵盤ハーモニカ、月1回バイオリンを学ぶ機会があり、無理強いすることなく本人の意思を尊重して援助しており、本物に触れて知る機会が子どもの成長に役立つことと期待している。 更に、朝の会では、廊下を走らない、挨拶や返事をする等、園での5つの約束を子どもと読み上げて確認している。 また、園では地域住民の田畑を借りて、とうもろこしやサツマイモの収穫、稲刈り体験等に協力を得ており、地域の中で温かく見守られながら、成長している。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ことは園の特筆すべき点である。

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歳児クラスは、子どもが自然と遊びたくなるようなコーナー設定やマット等の配置であり、職員が指示することなく子どもは自発的に遊びを始めている。 子どもの発達段階に応じて環境を変えていくため、月齢が低い時期は運動コーナーに飛び箱の上にマットを置くことはなく、段階に合わせて、目一杯体を動かせるように工夫している。 例えば、発達に応じて運動コーナーでゆらゆらと全身を動かすことを意識している。このような全身を使った運動遊びの他、手先を使えるようになるとチェーンを入れたり出したりする玩具で遊んだり、感触遊びについては、一日の内に数回入れ替えて子どもの興味を引くように工夫している。手作りの玩具も全身を使って遊べるように、職員が付いて援助している。 ゴロゴロコーナーを設け、子どもが横になれるスペースを確保しており、ここで眠った子どもはベッドに移行している。 園では、0歳児が安心して職員と愛着関係が持てるように職員は積極的に抱っこしたりおんぶしたりしている。 保護者とは食事のことや園での様子はコドモンを使って双方向で情報を共有している。 職員間でも情報共有を行っており、職員の食事時間は保護者に伝えるべきことを確認する時間となっている。 お迎えの時に、時間を取って会話し悩みを聞き取るよう努めている。 乳児保育において、養護と教育を一体的に展開し、そのために適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮していることは、特筆すべき点である。
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	1歳児クラスでは、職員が子どもが発信する声を大切にしており、一人の子どもがやりたいと発したことを拾い上げ、一緒にみんなができるようなことに一人の子どもの考えから派生させるよう努めている。一年を通して友だちと遊ぶことができるよう援助した結果、友だちと一緒に遊び込む姿が見えてきており、自身の希望が叶うことや皆で一緒に遊べることで満足度が高いことがみてとれる。また、職員は絵本の読み聞かせから、子どもが興味を持ち探索活動に発展するように援助している。 子どもの自尊心を重んじて、職員は手助けするに留めており、本人ができた達成感を味わうことができるように配慮している。 2歳児クラスでは、子どもの自我の育ちとしてのイヤイヤ期や自身でやりたいという思いを受け止めて受容しており、職員は、必ず声を掛けて本人の同意、意向を確認している。担当制の利点である子どもにしっかりと関わる関係性から、すぐに手を出さず、困ったら手助けする姿勢で援助しており、本人の次の言葉を待つ姿勢を大切にしている。言葉が出ない子どもにも待つ姿勢であり、保護者には、「園ではこうしています。家庭ではどうされていますか」と語り掛け、園と保護者で情報共有し、互いに成長を喜んだり、できてないことを解決するために家庭と園で一緒に行うなど話し合っており、一緒に子どもを育てることを重視していることがわかる。 3歳未満児の保育について、担当制の利点を活かし、一人ひとりの子どもの育ちに合わせて、本人の思いを尊重し養護と教育を一体的に展開していることは高く評価できる。

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歳児クラスでは、子ども同士で遊べるようになっており、職員は見守っている。クラスには絵カードを駆使して本人の思いを言葉にできない時や相手の気持ちがわからない時、座る姿勢などに見ることで理解できるように工夫している。 4歳児クラスでは、人数が多いためトイレや手洗いなど待つ時間が長く、職員の目が行き届きにくいこともあるため、2グループに分けている。グループ分けしたことで、職員は子ども一人ひとりと関わることができており、本人のペースに合わせて行動の早い子どもとゆっくりな子どものトイレや手洗いの順番を変えるなど、職員間で状況を共有しながら遊びや食事、午睡などを援助している。 5歳児クラスは、秋の運動会の後から、午睡をなくしており、子どもの体調に合わせて横になることもある。 また、ひらがなやバイオリン、英語、そろばん、絵画など外部講師を招いて子どもが学ぶ機会を設けている。更に、玩具のカプラを使用して、数について学ぶ時間もある。 5歳児が10という数の概念を学ぶことを重視し、10を数えるという仕事をする他、そろばん教室等では、職員が子どもの理解度を講師に伝えて、今後指導する内容を共有している。職員は、ひらがな教室で習うひらがな一文字を忘れないように、ドリルを使って復習し指導しており、小学校就学に向けて多様な工夫があることがわかる。 また、おやつについて館内放送の担当もあり、当番は子どもたちの楽しみとなっている。 5歳児クラスは夏までは2グループに分けていたが、就学に向けてグループを解いて1クラスで活動している。 職員が子ども主体の保育について検討を重ねた特長のある各クラスの取組による一体となった養護と教育は特筆すべき点である。
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	園舎は、子どもが一緒に共生し豊かな活動が展開されるよう、施設内外の設備や環境を整えている 園における指導計画はコドモンを活用しており、対象となる子どもには書面の計画書を作成し、指導計画に関連付けている。 園には、発達コーディネーターに任命された職員が在籍しており、外部研修を受講し職員と情報共有を行っている。また、職員はクラス会議や全体会議、3歳以上児会議などさまざまな会議において、子どもの困っていることを解決するために、子どもの特性や対応方法などを伝えている。子どもが自己を十分に発揮できるよう、見通しのある保育について話し合っており、その結果は個別の指導計画に反映している。 園での絵カードの活用や違うクラスでの受入れなどから、子どもが安心して活動する場面が随所で見られる。 園の保護者に向けた障がい児保育の理解への取組は、市主催の保護者向け講演会、障がいに関するポスター掲示等の啓蒙活動がある。また、保護者との連携を密にし、心情に寄り添い、一緒に対応を考えることを目指している。家庭での困りごと、園でできていることの対処方法など、保護者の不安が解消できるよう支援していることがわかる。 障がい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た取組は、特筆すべき点である。
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	園では、子どもが生活リズムに合わせて、心地よく日中活動ができるよう、食事や午睡の時間は子どもの起床時間をもとに行っている。 延長保育を利用する子どもは、夕飯に支障がない量のオニギリを提供している。また、3歳以上児が1歳児のクラスで過ごしても楽しめるよう、遊具の準備もある。職員は、子どもの気持ちに寄り添いながら、目線を合わせスキンシップとともに会話も多く、安心安全な環境の中である。保護者への伝達事項は、日中の様子を伝達票に記録しており、延長時間でも保護者に必要事項を伝える仕組みが確立していることは優れた点である。

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。	a	5歳児クラスでは、園が契約した外部講師がバイオリン、ひらがな、そろばん、鍵盤ハーモニカ、体操、絵画、英語の教室で指導しており、無償で就学に向けてさまざまなことに触れる機会を提供している。 小学校との連携は、小学校指定の様式で指導要録を作成して提出に向けて年末から取り組んでいる。 4月、2月に小学校職員が園を訪問し、子どもたちの様子や保育の状況を視察し、園と情報を共有している。 クラス担任は、年長児が通う小学校が複数あるため、それぞれの小学校に連絡している。 11月と1月に小学校に見学することで、就学前の親子の不安が軽減する機会となっており、大切な時間であると考えている。 また、発達コーディネーターと連携し、情報を提供したり、就学後も状況を把握して園での様子を伝えるなどしている。 小学校就学を見通し、小学校や発達コーディネーター等と連携し、不安なく就学できるよう努めていることは高く評価できる。
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	園の保健計画は、主任が作成し各クラスの一年間の計画が確認できる。ケガや病気など、安全管理や対応については、冊子にまとめ、職員は携帯している。職員は、AEDや応急処置、けいれん発作など、保健にかかわる内容を学んでいる。 職員は、SIDSについて市の看護学校に出向き、応急救急講習を受講している。SIDSチェックは、0歳児はハグモーというセンサーを敷布団の下に敷いており、コードモンと連動し記録している。1、2歳児は10分ごとにチェックを行い、安全必要な対策を講じている。また、保護者へもSIDSの注意喚起や寝具の素材など注意すべき点のアドバイスを行っている。 子どもの既往歴や予防接種は、児童票に記入してあり確認している。職員は、朝礼ノートや伝達票を用い職員間で情報共有を行い、日々子どもの健康管理に取り組んでいる。毎月身体測定を行い、コードモンで情報共有を行っている。肥満傾向の子どもには、保護者の相談に沿って食事量を変更することもある他、栄養士がBMI診断を基に調整することもある。 園における子どもの心身の健康に対する取組は、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	健康診断や歯科検診、尿検査の結果から、園として再検査を追跡して把握している。また虫歯は治療の有無を確認している。定期検診によって、低身長や指吸い、肥満などの結果を踏まえて、子どもの発育について保護者と話し合いながらサポートしている。特に肥満傾向の子どもには、保護者の相談に乗りながら食事量を変更することもある他、栄養士がBMI診断を基に調整することもある。職員は運動を促したり、おかわりの内容を配慮しており、丁寧な対応がみとれる。 虫歯予防について、園では子どもたちに絵本の読み聞かせや食後のお茶飲みなどの取り組んでいる。 園が健康診断、歯科診断の結果を保育に反映し、保護者の不安に寄り添いながら支援していることは特長である。
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	園では、入園時にアレルギー疾患、慢性疾患等の情報を把握しており、栄養士に伝えとともに、計画を立てている。 除去食は、主治医からの除去食指示書が届き、指示書に基づき提供している。献立表にチェックを入れ、見落としがないよう食事を提供している。他にも、肌が弱い子どもには、石鹸を別にしたり、ぬいぐるみを近くに置かず、衣類も配慮している例がある。 喘息の慢性疾患について、戸外活動を控えるなど、保護者との連絡を密にしてサポートしている。また、糖尿病疾患の子どもには看護師が付き、食前食後の血糖値チェックや体調管理を行った事例もある。 園の安全管理冊子には、アトピー性皮膚炎、アナフィラキシーに対する対処法も明記している。アレルギー疾患、慢性疾患などある子どもに対して、適切な対応を行っており、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。	a	園は、「食」を重要視しており、年度末には次年度の食育計画について話し合っている。食育計画には、職員と給食室それぞれが行いたい計画をまとめ、栄養士が食育計画に反映している。計画から、子どもが興味を示した絵本をもとに、オクラスタンプ、寒天遊びのほか、クッキング活動、テーブルマナーなど、豊かな事例が確認できる。 園の菜園では、野菜に触れる、育てる、収穫するなど一連の計画が確認でき、また、1ヶ月に1回ラッキーデーと称する日を設け、苦手な人参を星型にして、各クラスに一個ずつ入れて、皿に入った子どもは王冠をつけて記念写真を撮ることで、苦手克服に繋がっている。 0歳時の食事援助は、担当職員が1対1で行い、発育に合わせた食事が、一人ひとりのペースで行われている。3歳以上児クラスになると、生活リズムに合わせ、グループ単位で食事の順番を決めている。職員は、食と活動の環境整備を工夫しており、子どもも食べることを楽しんでいる。 園では給食日よりを配付している他、保護者に向けてレシピを配ることがある。保護者からの相談や意向は、クラス担任を通して栄養士に伝わる仕組みがある。 園における食に関する環境は、豊かなものであり優れた点である。
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	栄養士は、直接食事の様子を見学し、職員から意見等を聞き取って、献立づくりの参考にしている。離乳食は、家で食べたもののリストを把握している。 職員は、食の細い子どもに野菜の名前を伝えながら、食べられたら褒めて達成感を味わえるように工夫している。行事食や卒園前のお別れ会等、給食室で工夫しており、子どもたちの楽しみとなっている。毎月、地産地消の日と郷土料理の日を設けており、子どもたちに地元の食材や料理を紹介している。地域の食文化を取り入れた給食では、だぶ汁やがめ煮など子どもたちが地元の食材や料理に親しむ機会を設けている。 給食室では、大量調理施設管理マニュアルに基づき、園のマニュアルとして整備している。 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できる環境は、高く評価できる。

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	家庭とはコドモンで日常的に情報交換を行っており、園として保護者に伝えたい日々の保育の様子は、園だよりやクラスだよりを発行している。また園ではコドモンを使用しており、0、1歳児は個別、2歳児は一斉に活動配信している。また、3歳児からは口頭となるが、保護者がクラス入口で送迎するため、保育環境や内容を見ており、理解を得る機会を確保している。また、保育参観時に、日常保育の様子を動画上映し、保育の意図を見せる工夫が確認できる。 保護者との情報交換の内容については、職員間で共有する仕組みがあり、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ことは高く評価できる。

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	園では保護者との信頼関係を構築するために、特に新入园児の保護者には声を掛けている他、0歳児の慣らし保育は母子登園を行い、保護者も一緒に保育室で過ごし、食事やトイレなど保護者の困りごとを支援する期間となっている。今後は、1歳児以上の保護者対応にも取り組みたいと考えている。 就労状況等保護者の個々の事情に配慮して、個人面談の日程を設定している。また、園の特性を活かして、年に数回園開放を行っており、子育てサロンを兼ねて人数や時間設定して、保育について相談に応じたり、子育てに関する行政サービスの他、遊び方や展開など情報を提供している。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優れた取組である。
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	園の必要な社会資源は、リストアップし事務所で管理している。職員会議や朝礼ノートを用いて、職員間での情報共有を図っている。 園長と主任は、市の園長会や主任会、保幼小連携協議会、要対協など関係機関や団体に加わっており、地域の情報を把握するとともに、課題解決に向けた会議に参加している。他にも子ども家庭センターや福津・宗像地区の主任会など、園に関わる社会資源を活用しネットワークを築いている。 園は、家庭での虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応、要保護児童対策地域協議会への参画、児童相談所など関係機関との連携を適切に図っていることが確認できる。

A-3 保育の質の向上

A-3-(1) 保育実践の振り返				
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。	b	週案の振り返りについては、主任が指導助言している。保護者面談前には、面談前シートを用いて、成長の様子や保育活動の振り返りを行っており、園内カメラの録画映像を確認しながら振り返っている。 クラス会議や職員会議などで、クラス担任が保育の振り返りを発表し、他の職員からアドバイスを得ている。また、職員が直接主任や園長に相談に来ることもある。3歳以上児会議には主任も同席しており、課題については会議後に園長がアドバイスしている。 園では、保育目標の到達点に行くまでの道筋は多様であり、時にはみ出すことがあっても、修正しながら達成していくことが大切だと考えている。 現在、集団での大きな表現を行ったり、協調性を育むための環境整備を行っていくために見直しており、検討を重ねているところである。