

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-b00146、19-a0059、19-b00147、19- b00156		

【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 しや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 ひのさとひがしほいくえん		施 設 種 別	保育所
	日の里東保育園			
施 設 所 在 地	〒811-3425 福岡県宗像市日の里東5丁目3-1			
施 設 長 名	ふりがな なかしま ちえ		開 設 年 月 日	昭和 51年 4月 1日
	中嶋 智恵			
T E L	0940-36-5803		F A X	0940-36-5873
E メ ー ル ア ド レ ス	higashihoikuen@yacht.ocn.ne.jp			
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	https://hinosatohigashi.seifu-kai.jp			
定 員 (利 用 人 数)	160名 (現員157名)			
職 員 数	常勤職員： 28名		非常勤職員： 9名	
専 門 職 員	(専門職の名称) 名	園長 1名		主任 1名
	保育士 27名	栄養士・調理員 6名		看護師 1名
	清掃員 1名	事務員 1名		

施設・設備 の概要	乳児・ほふく室 4	調理室 1	保育室 4
	遊戯室 1	調乳室 2	沐浴室 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

「豊かな自然と、たくさんの体験がはつらつとした、子どもたちを育む」 ゆたかな緑、恵まれた環境に生まれた新園舎で学ぶ日の里保育園。3、4、5歳児はそろって緑あふれる公園までお散歩。大きな自然のなかだから、おのずと全身をつかって全力で遊ぶことを体得します。年少の子を思いやる気持ちも自然に芽生えます。 近隣の文化施設ではプラネタリウム体験や芝生での運動遊び。本物にふれる喜びと感動が、ひとり一人の可能性を拓き「知育・徳育・体育」のバランスのとれた子どもたちを育みます。

◆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 27日
	訪 問 調 査 日	令和 6年 10月 24日、25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

■ 子どもの個性と可能性を育む保育

園の特長として、“横割り保育”で育ちに応じた力が身に付くよう援助し、3歳以上児クラスでは週1回“縦割り保育”で、異年齢の関わりや年下の子どもの世話をする経験を積んでいる。

3歳児は、子どもの食べ物の話題から、職員がハンバーガーの具材をフェルトで作る種類を増やし、そこから買う人、売る人などお店屋さんごっこに発展しており、子どもの興味関心から遊びを工夫していることがわかる。また、4歳児は、友だちと協力しながら、小さいレゴブロックで一つの物を完成させる姿もあり、集団の中で自分の力を発揮しながら、友だちとともに楽しみながら遊びや活動に取り組める環境を作っている。

5歳児は、運動会ではチアダンスや応援団、生活発表会の合奏などさまざまな取組がある。集団の中で個性を活かし、友だちと協力して一つのことをやり遂げる喜びや達成感を得ており、友だちの様子や気持ちを汲み取り、優しい声掛けができるように成長している。

このように園の特長や職員の関わりを通じて、生活や遊びから子どもたちの“力”や個性を伸ばす活動を支援し、本人の可能性を育む保育を展開していることは、特筆すべき点である。

■ 園長の職場環境改善に向けた取組

園長は今年度就任にあたり、保健委員、体育委員、情報委員、環境・美化委員の4つの委員会を導入しており、業務を職員一人に任せず、チームで情報を共有し取り組むことで、職員の負担を軽減していくことを目指している。

また、有給休暇の取得状況など職員の就業状況の管理に努めている他、ノンコンタクトタイムとして職員休憩室を確保しパーティションを設けるなど、現状より更に職員がくつろいで休憩をとれるにはどうしたらよいかを検討し取り組んでいる。

個人面談も定期的に実施し、気になる職員には声を掛け、メンタル的にフォローするとともに、福利厚生や産前産後休業、育児休業、介護休業などワーク・ライフ・バランスへの

配慮にも注力している。

園長は、改善できるところはないかと職員の声を重視し、ボトムアップ体制で職場環境の改善を進めていきたいと考えている。

園長の職場環境改善に向けた意欲とその取組は高く評価できる。

■ 保育内容の移行における職員の積極的な姿勢

園では今年度から主体的保育を取り入れるとともに、一斉保育から少人数制への移行を進めている。

0、1歳児クラスでは、トイレトレーニングに重点を置くのではなく、子ども一人ひとりの意思を尊重し、本人のタイミングを大切に進めている。2歳児クラスも、昨年度までは3歳までにオムツを外しトイレで排泄することを習得するという考えであったが、今年度から無理をせず自然にトイレトレーニングを支援している。

職員は見守りながら子どもの自主性を尊重し、友だちの姿を見ることで自らやってみようという気持ちを引き出している。日々の活動の中でも、ゆったりとした時間の流れで子どもの欲求を受けとめたり、得意なことや興味があることに気づけたり、意思を尊重しやすくなるなど主体的な保育の利点を感じている。

3歳以上児クラスでは、主体的な保育への移行により、自主的・自発的な活動が増えており、自由に弾いていいキーボードを設置したり、保育室の各所にコーナーを設け、ブロックを配置しその種類を増やすなど、子どもが自由に動き、玩具を選べるように工夫している。

子どもたちがブロック遊びからお絵描きへと夢中になる様子があり、さまざまな遊びから本人の主体性、自主性を育んでいることが見てとれる。

保育内容の移行期において、子どもが主体的に活動できるよう支援する職員の積極的な姿勢と保育の展開は優れているといえる。

(2) 改善を求められる点

■ 職員育成の仕組みづくり

園長は今年度、理念・保育方針を基に期待したい職員像を策定し、職員の更衣室に掲示し周知を図っていることが確認できる。

ただし、毎年度職員が自己評価に取り組んでいるものの、評価に基づいた個別目標設定までには至っていない。目標管理においては、目標項目、目標水準、目標期限を明確にして中間面接を行う等、適切に進捗状況を確認していくことが必要となる。

現在実施している個人面談を活かし、職員一人ひとりが設定した目標について、目標達成と取組み状況を確認する体制を構築することで、職員育成に繋げていくことが望まれる。

■ 保護者が意見や意向を述べることができるための更なる工夫

園では、保護者の意見や意向をコドモンへの書き込みの他、送迎時の会話から把握し、その内容を記録して職員間で共有し検討している。

ただし、意見箱の設置やアンケートは実施していない。また、コドモンでのやり取りは3歳未満児の保護者であるため、3歳以上児の保護者とは送迎時の対話に留まっている。園長はこのことを課題と捉え、意見箱の設置やアンケートの実施等も検討している段階である。

保護者が意見や意向を述べる機会を多く設けることで、保護者との信頼関係も更に深まると考えられる。今後の取組に期待したい。

2 第三者評価の結果に対する事業者のコメント

今回の第三者評価を受けたことで、職員で理念、保育目標、基本方針などを再確認し全職員に対して周知することが出来ました。今年度から保育内容が今までの一斉保育から子どもひとり一人の意思を尊重する主体的保育に移行を進めています。職員の子ども主体とする保育を目指すという考えもずいぶん共有できたと感じます。

今後の課題は職員の定期的な面談です。ひとり一人の保育目標を明確にして途中経過を聞き助言し、積極的に保育に関わることが出来る職員の育成、保育の質の向上を行っていきたいです。

保育士と保護者との信頼関係を更に深め、一緒に子ども中心の保育を行っていきたいと考えます。

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	園の理念“子ども達の豊かな未来を創る”、保育目標“知育・徳育・体育”は、玄関に掲示し、ホームページや園のしおり、園だよりなどに記載し、園の目指す保育の周知を図っている。 園長は、今年度就任時に、園長が自分の思いも含めて保育理念や目標等について丁寧に説明している。年度始めに全職員で唱和するとともに、新人職員とも共に読み合わせながら理念と業務の意識付けを行っている。今回の第三者評価受審を期に、理念・基本方針を基に期待したい職員像を策定し、職員の行動基準としての周知を図っている。 園長は、今年度主体性を重視した保育に移行する中で、保育理念や保育目標の周知は重要な位置づけであると感じている。また、保護者向けのパンフレットやホームページは、現在、保育に関する変革期であるため、変更も視野に入れている。 園の目指す保育について、職員はもとより保護者の理解を得ることが必要である。一斉保育から少人数担当制への移行や主体的な保育を取り入れた保育内容の説明を十分に行い、保育の基礎である理念・保育目標の浸透と具現化への更なる取組に期待したい。

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	法人では高齢者福祉事業も幅広く運営している。そのため、園長は、月1回法人園長委員会にて、特別養護老人ホームの定員割れなど、現状動向について把握し分析している。 園長は、市の児童福祉における行政、関係機関の会議に出席し、市の福祉の基本理念「住み慣れた地域で互いに支え合い、安心して健康に暮らせるまちづくり」が基となる地域の動向、取組を入手しており、職員に周知を図っている。また、園長は社会福祉協議会の防災担当を務めている他、主任も市社会福祉協議会が主催する会議に参加するなど密に繋がりを持っている。 毎月の地域の活動コロちゃんクラブでは、親子で制作 親子ふれあい遊び、育児相談子育て支援事業等を実施しており、そこで育児相談や参加者同士の交流により園の運営につながる情報を得るなど、経営に必要な情報を的確に把握・分析していることがわかる。
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。	a	園長は、現状の課題である0歳児の定員割れに対しても、職員確保や人件費加算の面が原因であることを認識している。その中で来月1名常勤として採用する予定であるため調整することとしている。 また、毎月法人にも園の運営状況を報告し、経営状況や改善すべき課題について法人全体で共有に努め、解決につながる手立てを検討、協議している。 更に、来週短時間勤務の職員採用面接を2名予定し、朝の人手が必要なところに補うねらいがあるなど、経営環境や保育の内容、職員体制、人材育成、財務状況等の現状分析にもとづき、具体的な課題や問題点を明らかにし積極的な取り組みを進めていることは高く評価できる。

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。	b	園長は今回の第三者評価受審を機に中期経営計画を策定している。 保育内容・職員育成・安全管理・環境整備の項目ごとに策定しており、経営課題や問題点の解決・改善に向けた具体的な内容になっていることが見てとれる。 ただし、計画の数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価につながるため、環境整備では工事費数値目標を定めるなど今後の取組が待たれる。また、見直しの実施も合わせて期待したい。
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	園長は就任1年目であり、今年度の事業計画は前任の園長が策定しているため実質的に関わっていないが、策定の流れ等は把握している。 中期経営計画は今回の第三者評価受審を機に年度途中での策定であるため、今年度の事業計画とは連動していない。 よって、次年度の計画から、中期経営計画の内容を反映した具体的な事業内容を定めていくこととしている。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	事業計画は、法人の様式で作成し、定められた時期、手順にもとづいて評価、見直しを行っている。 ただし、事業計画について職員へ説明する機会がなく、参画には至っていない。今後は、各クラスのリーダー、主任、園長とボトムアップ体制を図るとともに、今年度より立ち上げている各種委員会からの意見も取り入れた事業計画の策定に繋が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	園長は、保護者に向けた事業計画に関する内容について、保育室の天井の水漏れの発生状況などを書面にて知らせている他、木の伐採・剪定の開始や登降園時の注意事項等について園だよりとコドモンで伝えている。年度始めには、年間予定表もコドモンで配信しており、保護者に周知、理解に向けて努めていることが確認できる。 更なる取組として、次年度から中期経営計画の内容を踏まえた事業計画の策定を目指しており、保護者に向けての周知、理解を広げていくことに期待したい。

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。	b	園では、今年度から職員会議に加え、リーダー会議や保健委員、体育委員、情報委員、環境・美化委員の委員会より、日々の保育の実践状況を評価・検討する機会を増やし、質の向上を進めている。 今回第三者評価の自己評価は、全職員で取組んでいる。職員会議と別に、リーダー職員と主任がまとめ、課題の抽出を行っている。園の保育士自己評価は、毎年実施し、外部専門業者に集計を依頼している。 ただし、組織として評価結果の分析・検討はこれからである。今後の取組に期待したい。
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	園の自己評価は、外部専門業者が集計し結果をまとめている。 園長は、集計結果を口頭で職員へ話しているものの、分析・検討を職員とともに行うには至っていない。自己評価を通した園の総合的な評価は、質の向上を進めるうえで重要である。園自らの質の向上に向け、評価と分析・検討を行うための組織的な体制整備を期待したい。

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、4月の就任時に園長としての役割と責務を表明している。園長は、自らの役割と責任を含む職員分掌等について、文書化するとともに、有事の際に園長が不在の時には、主任が代行することを記載していることが確認できる。 園長着任時、保健委員、体育委員、情報委員、環境・美化委員の4つの委員会を導入している。不定期のリーダー会議に出席し、職員会議録には園長が発言したことを記しており、責任と役割が明確であることがわかる。また、入園・進級時には、理念をもとにリーダーとして思いの表明を行っている。 園長は、質の高い保育の実践と経営管理の実現に向け、組織内の信頼関係構築、およびリーダーシップを発揮しており、その取組は高く評価できる。
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。	a	園長は、個人情報の取り扱いや守秘義務、労働基準法など、園長として遵守すべき法令に関して、法人が行う勉強会に参加している。職員に向けても、周知を図っている。 園では、法人顧問によるハラスメントの研修を年数回行っている。また、労働基準法については社会保険労務士（以降、社労士）の助言を受けている。 今回園舎の改修工事にあたり、相見積もりをとり適正な関係を保持している。園長は、法人本部への状況報告を円滑に行い、適切にサポートを受けている。 子どもの使用済みのおむつ処理は園で対応しており、また、給食の残食を増やさないう、休みが多い時期など園児の出席状況を早めに確認している。省エネにも取り組み、エアコンなどの清掃もこまめに行っている。園長は、環境への配慮等も含む幅広い分野について遵守すべき法令等を把握し、取組を行っており、高く評価できる。
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、園の現状を把握し主体的保育を取り入れるにあたり、一斉保育から少人数担任制に移行している段階である。担当制に関しては、法人内の姉妹園に尋ねてアドバイスを受けることができる体制があるため、手作りおもちゃや評判のいい玩具を購入するなど役立てている。また、園長は、月1回法人本部の保育園園長会に参加し、他園園長との情報共有を行っている。 園長による保健委員、体育委員、情報委員、環境・美化委員の4つの委員会の導入は、業務を職員一人に任せず、チームとして取り組むことで情報共有とともに、職員の負担軽減を目指している。 園長は、職員面談の前に次年度の意向アンケートを行い、保育の悩みや働き方の希望などの面談内容をアンケート票に記録している。園長は、面談から把握した園の課題をもとに保育や職場環境の改善に向けて取り組むこととしている。 園長は、保育の質の向上に意欲をもち、その課題と改善に向け積極的に取組んでいる。今回の一斉保育から少人数担任制への移行においても、職員の意向を汲み園の特色を活かした工夫は効果をもたらしており、優れているといえる。
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、職員休憩室の確保やノンコンタクトタイムの実践の他、長期休みや希望休も聞き入れ、シフト交代、産休育休、有給5日取得など、働きやすい環境づくりについて改革中である。 パソコン、タブレットを活用を促進し、パートも含め全職員のICT化による業務の効率化を図っている。操作に難点がある際は得意な先生に聞いて使用できるよう努めている。 その他、エアコンの清掃をこまめに行うこと、印刷代や水道の無駄遣いをしない省エネ化に取り組んでいる。 今年度、園長就任1年目であり多岐に渡る実践が確認でき、保育環境設備の充実や衛生管理の見直しを図るなど、更なる取組に期待したい。

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	市主催の保育フェアに参加し、学生や子どもを預けたい保護者、働きたい人などと話す機会となっている。その中から実習に繋がるケースもある。 ハローワーク、保育士バンクに登録し、園長が短期大学や専門学校に出向き、園の魅力を伝え人材確保に努めている。 また、園長は職員定着に向けて、日頃から常に声掛けをコミュニケーションを図っていると同時に、保育内容や行事の取り組みなどうまくいった時はほめることで士気を高めることも心掛けている。 これまで、実習生からの採用事例がある他、来月1名の採用や次年度復帰の職員も確保している。園長は本部の会議で採用状況を相談しながら進め、また、コストバランスを背景に、具体的な計画を検討するなど、人材の確保・定着等に関する具体的な計画の確立、取組が確認できる。
15	Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b	園長は、今回の第三者評価受審を期に、理念・基本方針を基に期待する職員像を策定している。職員像は、“私たち保育士は何気なく保育をするのではなく、意図をもって一人一人を大切に丁寧に関わる保育を目指します。”“私たち保育士は子ども一人一人の違いに気づき、まわりの大人や友だちと関わりながら共に育ち合う保育を目指します。”である。職員の目につくように更衣室に掲示していることが確認できる。 就業規則は事務所に設置しており、職員が閲覧できるように配慮している。就業規則には、人事基準を記していることが確認できる。法人が社労士と契約しており、改訂があれば都度通達がある。 職員が、自ら将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みとして、キャリアパスに基づいたリーダー育成が挙げられる。
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組んでいる。	a	園長は、有給休暇の取得状況をデータで把握し職員の就業状況を把握している。ノンコンタクトタイムとして職員休憩室を確保しパーティションを設けるなど、現状より更に職員がくつろいで休憩をとれるにはどうしたらよいかを検討している。 毎年、職員はストレスチェックを行っている他、年1回検診車が園に訪れ健康診断を実施している。年齢ごとの追加検診が該当する職員にはがん検診も促している。 園長は個人面談も定期的の実施し、気になる職員には声を掛け、メンタル的にもフォローしている。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職員室にも窓口案内を掲示しているとともに、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。法人が図るこのような対策が、職員の心身の健康と安全の確保に繋がっていることが見てとれる。 福利厚生としては、職員のユニフォームの提供や食事代などサポートしている。 産前産後休業、育児休業、介護休業などは法人で整備し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っている。 園長は就任一年目であるため、改善できることはないかと職員の声によるボトムアップ体制で進めていきたいと考えている。園長の職場環境改善に向けた取組は高く評価できる。

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	園が期待する職員像は、職員育成の目標設定の基準となる文言である。職員は、毎年保育士自己評価に取り組んでいるものの、評価に基づいた個別目標設定への活用には至っていない。目標管理においては、目標項目、目標水準、目標期限を明確にし、中間面接を行うなど、適切に進捗状況を確認していくことが望まれる。 現在実施している個人面談も活かし、職員一人ひとりが設定した目標について、目標達成と取組み状況を確認する体制構築を期待したい。
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	園の期待する職員像を明示し、園長は職員とともに唱和している。現在園においては保育に関する変革期であるため、必要とされる専門技術に関する研修を積極的に研修計画に反映している。オンライン研修の場所も確保している。また、姉妹園と外部講師を招いた園内研修も行っている。 受講した研修は、職員の報告をもとに評価見直しを行い、保育内容に有効な研修は継続して受講することとしている。職員の評価を基に、次年度の研修を計画している。職員の教育・研修に関する基本方針や計画を策定し、教育・研修を実施している。 園長は、市の私立保育所の研修受講に関した補助金を有効に活用し、職員の学ぶ機会の確保に取り組んでいる。園が求める知識や技術を明確にし、計画的に教育・研修を実施している点は高く評価できる。
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。	b	園では、全職員の資格等を把握しており、キャリアアップ受講を計画している。職員の得意分野を伸ばすために、研修への参加を促している。また、職員の意向から、わらべ歌の研修計画を行っている。 園では、新入職員にはベテラン職員がOJTを行う仕組みがある。また、中途採用の職員には、これまでの経験を活かせるようサポートしている。パート職員においても、資格取得など支援体制が整っている。 階層別、職種別、テーマ別の研修を計画しており、適任の職員が受講できるように配慮している。また、障がい児保育については、特定の資格を取得している職員が受講している。 園では、職員一人ひとりの教育・研修の機会を確保し専門性を高めていけるよう取り組んでいることが見てとれる。
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。	b	園では実習生受け入れマニュアルを整備しており、実習生受け入れの際は、主任がクラス担任に実習マニュアル「実習生受け入れについて」を渡している。 主任は、実習生自身が作成したプログラムに沿い、絵本を読みたいという希望があれば、その時間を作るなど実習生の意向に対応している。保育士希望は長くて20日間、幼稚園教諭希望であれば10日間の実習となり、各実習内容ごとに予定を組んでいる。また、看護師は現場体験、栄養士は食育授業など多職種における実習も受け入れている。 実習期間中は、担当教員が来園し三者面談を設けている他、反省会では実習生も入り職員と振り返りを行っている。実際採用に繋がった事例も複数あり、実習生等の保育に関わる研修・育成に向けて積極的に取り組んでいることが見てとれる。 今後は、現段階で未受講である実習担当指導者研修等を取り入れ、更なる実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成に向け取り組んでいくことが望まれる。

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	園のホームページやWAMNETの活用により、園の理念や基本方針、保育の内容、事業計画、事業報告、予算、決算情報を適切に公開している。園のホームページには、苦情処理に関する報告書も開示している。 市が取り組んでいる園紹介、市の広報誌に観劇会の告知など、地域に向けて園で行っている活動等も含め、園の情報公開に繋がるよう努めていることがわかる。 法人とともに運営の透明性を確保するための情報公開を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	園長は、法人本部のサポートを受けながら、公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組を行っている。園の会計は事務職員が行い、毎月税理士事業所の確認を得ている。 また、年1回、監査法人による指摘事項にもとづいて、経営改善を実施している。 園が質の高い保育を実施する基盤となる経営・運営に関して、必要な外部専門家の活用と相談・助言を運営に反映する体制は高く評価できる。

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	園では自治会に加入し自治会の回覧板が回ってきている他、毎年地域の夏祭りに神輿引きで職員と保護者が一緒に参加している。 園の玄関には、赤い羽根共同募金の通知や子育て応援情報誌、市医師会の病後児デイケアルームすくすくくらぶ、地区の祭りのポスターなど、地域の情報を保護者に提供している。 また、園では子育て支援の活動として、観劇会の催しを企画し地域の未就園児と交流や子育て相談を行っているとともに、地域のお年寄りを園に招いて歌や踊りを披露するなどふれあいの場を設けており、子どもと地域との交流を広げるための取組が確認できる。 ただし、園の理念や基本方針等からは、地域との関わり方について基本的な考え方が確認できなかったため、園の地域における活動の意義として文書化への検討、取組が望まれる。
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、コロナ禍以前はボランティアを受け入れていたものの、現在は行っていない。 今年度、職場体験の受入れは実施しており、小学生が8名が2時間ほど訪れている。主任が園内を説明し、事前に届いた質問事項について答えている。また、中学生も数名、3日間訪れており、各クラスに入っておむつ交換を体験するなど保育現場に入り子どもと触れ合っている。 今後は、更に地域ボランティアとの交流を広げていくことが望まれる。 また、ボランティアマニュアルの整備はこれからであり、それに先立っては、ボランティア活動に対する受け入れる際の意義や必要な留意事項を明確にしていくことが必要である。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。	b	園では、行政、学校、療育機関等の関係機関リストを事務所に設置しており、職員は理解して活用している。 職員会議は正規職員が出席し、非正規職員にはクラス担任が伝えている。 要保護児童対策地域協議会には主任又は園長が出席している 他、保幼小連携協議会には5歳児担当職員が出席して、地域の共通課題や情報を把握して必要に応じて協働し取り組んでいる。
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	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、宗像・福津地区の保育会に所属し、大学講師を招いた研修など参加している。その他、行政機関との会合、法人内の園長会等に参加し、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めている。主任も同様に階層別による研修や会合に出席し、その場で得た情報を園の運営に繋げている。 市発達支援課と連携し、問い合わせがあれば園での様子を伝えている。 また、園長は日の里コミュニティの役員として4、5、11月の会議に参加し、福祉に関する行事や日の里祭りなどの開催に携わり、その中で花植え運動や子ども食堂など地域の情報を収集している。 更に園では園庭開放、観劇の鑑賞会など地域の未就園児を受け入れて、保護者からの発達についてや離乳食などの相談に対応している。園の地域の福祉ニーズ等を把握するための取組は優れた点である。
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	園長は、日の里コミュニティの役員として会議に参加しており、地域の子どもの食堂の情報を把握している。 また、園長は地区の防災委員でもあるため 市の会合にて「大雨での避難先として、乳幼児対応やトイレの提供など確保できるのでは」「防災士も高齢化であるため、若い保育士を育成できないか」などと発言・提案している。 ただし、把握した福祉ニーズ等に基づいた具体的な計画等はこれからである。更なる取組に期待したい。

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	園の玄関や職員の更衣室に倫理綱領を掲示している。 園では年に3、4回、不適切な保育について研修を行っており、一日の生活の場面に分けて職員が事案を挙げ、全職員で検討している。その際、園長は職員のフワフワ言葉、チクチク言葉について発言し、園として子どもの人権を重んじて保育を行うよう指導に努めていることがわかる。 各クラスには、保育に関するマニュアルを整備しており、具体的な内容であることが確認できる。 トイレでの排泄について、誰かがトイレに入っている時は入らない、まずドアをノックする等のマナーを伝えるとともに、視覚的に理解できるように、中に人がいることがわかるよう工夫している。 年中、年長児には、“だいじ だいじ どこだ？”等の絵本を使って性について教えている。 障がいや文化の違い等も含め互いに尊重する心について子ども、保護者、職員が理解している。 園の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は高く評価できる。

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	子どものプライバシーに配慮して、5歳児クラスは男女に分かれてトイレを利用するよう職員が促している。また、男児が立って小便器で排泄する際は、職員が横に立ち、見えないように工夫している。 ただし、トイレの出入口は透明のガラス張りであるため、乳児のおむつ交換の様子やトイレで排泄する子どもの様子が見えるため、子どもの羞恥心やプライバシー保護の観点から対策が望まれる。 全国保育協議会の倫理綱領には、プライバシー保護を明示しており職員が子どものプライバシーを保護する旨が確認できる。また、園ではプライバシー保護のマニュアルを整備しており、今後は研修等で職員に周知を図る予定である。今後の取組に期待したい。
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	市や園のホームページでは、園の特徴を表しており、特に市の園紹介の動画は、誰もが見やすく理解しやすい。リーフレットは、保育内容の移行期であり、作り直すことを予定している。 全国版の園検索サイト“ホイシル”を通して、見学の電話連絡があり、見学日時を決定している。見学時は、ヒヤリング内容を記入してもらう文書を準備しており、見学後に文書の提出を依頼している。 ならし保育は、子どもの様子と保護者の職場復帰を合わせて行うことを伝えている。 利用希望者が園の情報を得やすい工夫があり、優れているといえる。
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	保育開始は、ならし保育の文書を渡して説明している。また、入園のしおりは重要事項説明書を兼ねており、読み合わせを行い、保護者の同意書を得ている。 ならし保育の期間は、子どもの安心を重視し、また、保護者との関わり必要性を考慮した上で、約1ヶ月程度の期間を設定している。 配慮が必要な保護者だけでなく、準備する物は写真にて理解できるように工夫している。また、外国籍の保護者が日本語での会話が難しい時には、主任等も関わり配慮している。 保育時間の変更は玄関に掲示しており、大雨、台風で休園する際はコドモンで一斉配信している。
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	園では、保護者の都合で転園や退園の際に先方から問い合わせがあった際には対応している。 転園、卒園後に保護者から相談があった場合は受け入れることも発信しており、実際に相談を受けている。卒園1年目の子どもには運動会に招待のハガキを送っている。 卒園児は、小中学校入学卒業時、成人式等に挨拶に訪れており、途切れることなくいつでも訪れることが出来る関係性があることがみてとれる。
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	園の生活の中で子どもの満足度を把握しており、人気のおもちゃや遊びを増やすなど工夫している。また、給食については残食は毎日伝える他、嗜好調査表があり、年に1回クラスごとに作成している。 保護者の満足度は、行事後にクラスのノートに記入がある他、コドモンへの書き込み、送迎時の会話から汲み取っており、アンケートを取ることはない。コドモンでのやり取りは3歳未満児であるため、3歳以上児の日々の様子を伝える仕組みがある。 新入園児の保護者を集めて、説明会を行っており、園には保護者会はなく、個別に連絡を取り合っている。

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	苦情解決の体制は整備しており、第三者委員も含めて入園のしおりに掲載するとともに、ホームページや玄関掲示等の資料が確認できる。 これまでに、保護者からの声から全職員が共有して検討し改善した事例があり、本件は保護者本人にフィードバックしている。 園では、案件が少ないこともあり、申出者本人に了解を得て園だよりやホームページで改善事例を掲載するまでには至っていない。 更に、意見箱の設置がなく検討が必要である他、苦情内容の記録の様式作成等、取り組むべき課題があることがわかる。今後の取組が望まれる。
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	日常的に保護者はクラス担任や主任など、話しやすい相手に話している。 保護者からの相談の内容によって、空き部屋をパーティションで仕切ったり、相談室を使用するなど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、保護者の就業状況に配慮し、閉園時間後の相談にも対応している。
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	保護者からの相談について、職員が答えることができる場合は職員が責任を持って回答し、それ以外は主任、園長に報告し、検討して回答するルールがある。 保護者が発したことは、クラス担任がクラスノートに記録して職員間で共有しており、対策を検討し改善している。 今後は意見箱の設置やアンケートの実施を予定している。今後の取組に期待したい。

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	リスクマネジメントの責任者は園長である。事故発生時の対応や手順は職員は理解しており、主任、園長が責任者として指示している。 不審者訓練は年に1回、警察署が訪れて実施している。その際に掛け合う合言葉を決めており、職員は理解している。 法人が発行する安全管理のハンドブックは全職員が所持して活用するとともに、事故・傷病発生マニュアルや事故防止のためのマニュアルを整備しており、年に1回園長、主任、リーダーが見直しを行っている。 園内のヒヤリハットは、コドモンのシステムを利用して管理している。ただし、ヒヤリハット事例の分析はこれからである。今後の取組が望まれる。
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	感染症が発症した場合は、クラス担任が園の玄関の掲示板に記入している。 看護師は、毎月ほけんだよりを作成し、玄関に掲示して感染症予防等を知らせており、次年度からはコドモンでの配付も検討している。 感染症マニュアルは厚労省のガイドラインをもとに整備しており、園として必要なものをピックアップして作成している。 インフルエンザやノロウイルス等の流行する時期には、看護師がクラスを回って対策や方法を説明するとともに、職員会議に出席し話している。 また、0歳児の午睡時間に看護師は各クラスの疾病が気になる子どもの様子を確認している。

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。	b	災害時の対応体制が定められており、災害時対応チャートを各クラスに掲示している。園の位置する地域は土砂災害警戒区域に入っており、レベル3になった時には市からの休園指示を受けて、園が対応するルールがあり、大雨や台風でこれまでに休園した事例がある。 園長は、市の保育協会の防災担当であるため、行政の備蓄品確認や災害避難時の受入れ可能な園など、行政との連携を図っている。 園における防災マニュアル、BCPを策定し備えている。毎月の災害訓練では、自然災害も含め計画し取組んでいる。これまで正規職員を中心とした避難行動を訓練しており、今後はパート職員も含めた内容を検討している。 園は、保護者に向けて、災害発生時の対応についてホームページにも掲載しており、子どもの避難先、連絡手段等をわかりやすく記載している。ただし、園として、保護者の引き渡し訓練や地域と連携した訓練はこれからである。また、園の備蓄品も見直しの必要性を感じている。子どもの安全確保のためにも、更に視野を広げた対応や取組に期待したい。
----	-----------	----------------------------------	---	--

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	園では、保育に関するマニュアルを整備している。デイリースケジュールは、職員が活用しやすいよう、クラスのホワイトボードに掲示を行っている。また、乳児用のミルクの作り方や嘔吐処理セットの使い方など、標準的な実施方法は文章化され、わかりやすく示している。NGワード集があり、マニュアルもプライバシーに配慮した文言で構成していることがわかる。 今回、第三者評価を受審するにあたり、これまでのマニュアルを再編成した。項目によっては、以前のものもあるため、今後見直していく予定である。加えて、職員の周知に向けた取り組みは今後の課題である。
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	マニュアル改定では、リーダー会議で職員会議で話し合っている。緊急性は会議を待たずに随時、クラスリーダーが集まり対応策を検討し、迅速に対応している。 現在園では、保育に関する変革期である。保育のマニュアルにおいても、見直しが必要と感じており、年度末を予定している。見直す際には、職員の意見が反映されることで、共通認識に発展すると思われる。また、見直しは継続的に取り組むことが望まれる。今後の取組に期待したい。

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	指導計画作成の責任者は園長である。毎年度家庭で児童票を見直して修正加筆して提出している他、途中で変更がある場合には都度提出している。主任とクラス担任は、児童票をもとに保護者との面談を行い、子どもの身体的な状況や家庭・生活環境などの情報を適切に把握する仕組みが確立している。 園の指導計画は、全体的な計画に基づき、月案・週案として作成している。また個別指導計画は3歳未満児で作成しており、3歳以上児はクラス全体で作成している。 離乳食やアレルギー疾患などへの専門的な意見は、看護師や栄養士のアドバイスを受けている。支援困難ケースは、行政などとも連携を取り、適切な保育の提供に努めている。 保護者が望む子どもの育ちについて、面談時など口頭で聞くことはあるものの、児童票の活用などで具体的にニーズを明示することが望まれる。
----	-----------	----------------------------	---	--

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	園では、全体的な計画をもとに、月案・週案を作成している。今年度から全体的な計画が、年間計画となっており、年度末に見直しを各クラスで行っている。個別指導計画は毎月後半に評価し、次月に編成を活かしている。現在、園ではコドモンを使用し、3歳未満児の個別計画および各クラスの指導計画を作成し、職員間で共有している。
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、職員間で共有化されている。	b	園ではコドモンを活用し、子どもの発達状況や生活状況等を統一した様式にて記録している。記録は、主任・園長が随時確認している。 全職員が確認する情報は、クラスノートで情報共有を図っている。職員会議でクラスのねらいなどを共有し、次月の目標について話している。ネットでの確認状況は不明だが、会議で共有していることがわかる。 園では、コンピュータネットワークにて記録ファイル等の情報を共有する仕組みを整備しているものの、コドモンの共有については、情報を確認した履歴がわからないため、職員全体が確認できているかの確認が課題と感じている。
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	園の記録管理の体制を整備しており、文書管理規定が確認できる。パソコン内での情報管理と書面等は事務所にて、適切に管理している。管理責任者は、園長である。 個人情報保護規定について、保護者に向けて園のしおりやホームページに掲載しており、Instagramへの写真掲載の可否に関して保護者の意向を書面で得ている。クラスだよりに掲載する写真は、クラスの前に掲示しているものであり、保護者全員から了承を得ている。 運動会にはカメラマンを入れて写真販売を行うとともに、保護者が個人で撮影したものはSNSにアップしないように書面で注意喚起している。 園における子どもに関する記録の管理体制を確立し、職員も理解し遵守している。ただし、近年勉強会などの開催がない。そのため、職員への意識付けとして、定期的に個人情報保護の観点から記録の管理などについて話す場を設けることが望ましい。今後の取り組みを期待したい。

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	b	全体的な計画は、児童憲章、保育所保育指針などの趣旨をとらえて作成している。園では、本年度法人で定めた様式で全体的計画を作成している。全体的な計画は、主任とリーダー職員が関わって見直しで変更するなど作り直している。毎年2月から各クラスが内容の見直しに取り掛かり、主任がまとめて3月には次年度の全体的な計画を作成し、園長が確認している。 全体的な計画は、保育に関わる職員が参画し、定期的に評価を行い、次の作成に生かされており、子どもの心身の発達の実態に応じた計画となっている。

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。	b	各クラス温度、湿度、採光などの環境は、常に適切な状態に管理している。毎日の掃除や換気、空気清浄機の設置により衛生管理に取り組み、午睡用の寝具もシーツは週末に家庭で洗濯してもらい、園では月1回布団乾燥を行っている。 保育室は、0歳児から5歳児まで各年齢別に1部屋あり、全部屋に床暖房と空調設備を完備している。 0歳児クラスでは除菌ボックスの活用や洗浄後天日に干すなど玩具の清潔を保っている。 1歳児クラスは押し入れだった場所を子どもが遊べるスペースに改造しているとともに、柱にはガードシートを、ロッカーや棚の角にはクッションカバーを付けて安全面に配慮している。また、押し入れであった下の部分は子どもが隠れ家的に好む場所となっており、死角となり危険でもあるため乗り物遊具や手作りの椅子などを置き、寛げるように工夫している。 ただし、クラス内の手洗い場の足ふきマット交換は、基本週1回であるが、現状では洗い替えのマットが少ないため、衛生面での配慮が必要かと思われる。今後の更なる検討、取組に期待したい。
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	職員は、児童の記録などから家庭環境、発育の状況を把握するとともに、保護者との日々の対話からも園での様子のヒントをもらうなど、言葉にならない子どもの気持ちを汲むように努めている。 子どもが安心して自分の気持ちを表現できるように、余裕ある関わりや、チクチク言葉、フワフワ言葉を意識し、大きな声を出す機会も減るなど、子どもに寄り添い適切に対応していることが見てとれる。 また、今年度から一斉保育から少人数担当制に移行することで、ゆったりとした時間の流れで子どもの欲求を受けとめることができる環境整備に繋げている。更に、子どもの得意なことや興味があることに気づけたり、意思を尊重しやすくしている。 職員の子どもを受容する保育の姿勢と、きめ細やかな関わりは高く評価できる。
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	園では、子ども一人ひとりの発達に合わせ、本人の意思を優先し生活習慣の習得に繋げている。 0歳児クラスから、少人数担当制で、トイレトレーニングは特に取り決めをせず個々に合わせている。また、棚などには漢字による名前テープを使用し漢字に慣れ親しむよう配慮している。 1歳児からは、スプーンを持っており、スプーンと手づかみと混合により自分でできることを重視している。発育の様子は、送迎時やコドモンで知らせ、保護者と連携している。 2歳児では、昨年度までは3歳までに習得するという考えであったが、今年度から無理にパンツを外す働きかけをせず自然にトイレトレーニングを支援している。職員は見守りながら自主性を尊重し、友達の姿をみながら自らやってみようという気持ちを引き出している。 子どもの発育に応じて、急がせることなく、適切な時期に援助しているとともに、子どもが自分でやろうとする気持ちを育む工夫など、基本的な生活習慣を習得できる保育環境は優れた点である。

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	3歳以上児クラスでは、主体的な保育への移行期であり、自主的・自発的な活動が増えている。自由に弾いていいキーボードや保育室の各所にコーナーを設け、ブロックを配置し種類を増やすなど、自由に動き、玩具も選べるように工夫している。子どもたちがブロック遊びからお絵描きへと夢中になる様子があり、さまざまな遊びから本人の主体性、自主性を育てていることが見てとれる。 当番活動では、生活面での挨拶や朝に給食室へ人数を伝える役目、給食の配膳など、子どもが主体的に協同して活動できるよう支援している。 3歳児からメロディオン演奏と英会話、4歳児からはバイオリンと硬筆、5歳児からは毛筆、絵画などたくさんの習い事の経験を重ね、その中でさまざまな表現活動を体験できることが成長に繋がっている。 地域の高齢者とは、花の苗と一緒にプランターに植え歩道の脇に設置したり、老人会が来園し、一緒にゲームを楽しんだり、子どもたちが歌やダンスを披露したりと交流の場がある。また、園庭遊びやどんぐり公園までの散歩など戸外で伸び伸びと遊ぶ時間がある他、園舎内ではカブトムシを飼うなど生き物と触れ合う環境を設けている。 園では、絵本を通して言葉や感情が豊かになるように、日々たくさんの本の読み聞かせに努めており、その中で、ルールや人を思いやる気持ち、挨拶言葉などを習得している。 自分で本を選びページをめくるようになる等、絵本を通じた学びは園の特長であり、子どもが主体的に活動できる環境整備と保育の展開は優れた取組である。
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、マットを敷いたコーナーで指先遊びの手作りおもちゃや絵本などくつろぎながら遊んでいる他、立って遊べるビジーボードなどの運動遊び、鈴を鳴らす楽器遊びなどに取り組んでいる。 月齢の違いで遊びや生活リズムが異なるため、月齢が低い子どもに対応した体操等を行うとともに、それぞれ交わることもないよう、別室に分かれるなど環境設定を工夫しながら支援している。 職員は、抱っこしたり目を合わせて話をするなど、子どもとの愛着関係を持てるよう配慮しており、子どもが安心してゆっくり過ごせるように、表情を見ながら必ず声を掛け応答的な関わりを心掛けている様子がみえる。 0歳児は設定保育を継続しており、日々の遊びをホワイトボードに掲示し取り入れている他、園庭に出て体を動かしたり、レジャーシートの上で外気浴をしたり、時には園内を散歩し他クラスに興味が出るよう散策したりするなど生活と遊びを支援している。 保護者との連絡は、コドモンの活用と送迎時の会話であり、送迎時はその日にあった出来事を保護者に話す時間を確保している。 0歳児における養護と教育が一体的に展開する適切な保育の実践は高く評価できる。
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	1歳児は、子どものやってみようとする気持ちを尊重し、身近な人やものに興味関心を抱き、まねや見立て遊びなどを行っている。 現在は、探索活動が十分に行えるように、ロープを持って散歩の練習を行っている他、園庭での水遊びでは裸足になって自分のペースで水に触れて遊ぶなど自発的な活動を支援している。 2歳児は今年度少人数担当制により、一部のクラス内でしきりを作り2班に分かれており、保育士も子ども一人ひとりと関われるようになっている。個々のペースで対応し「置むときはこうするのだよ」と言葉かけができたり、得意なことや苦手なことも確認でき、その気づきをクラスの職員間で共有するなど保育を展開している。 友だちとの関わりの中でトラブルが起こった折は、職員がお互いの気持ちを聞き取り言語化し仲立ちしており、友だちの思いやの関わり方を丁寧に伝え支援していることが見てとれる。 子どもの自我の育ちを見守り、養護と教育を一体的に展開し保育に向かう姿勢は優れた点である。

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	園では、3歳児から5歳児までは2階で過ごしている。4歳児と5歳児、それぞれの部屋の仕切りは可動式であるため、雨天の体育活動や合同保育の際は広く活用している。 3歳児は、簡単なルールのある遊びを通して友だちとの関わり方を理解できるよう援助している。保育士が子どもの食べ物の話題から、ハンバーガーの具材をフェルトで手作りし種類を増やしている。そこから買う人、売る人などお店屋さんごっこに発展するなど、子どもの興味関心から遊びを展開する工夫が見てとれる。 また、3歳児の2月後半から午睡をなくしており、4.5歳児と同じように午後からも保育室や戸外で遊び活動している。 4歳児は、ワークを2～3人のグループで進め、ワークが嫌いな子には、子どものタイミングを聞きながら、寄り添い支援している。友だちと協力しながら、小さいレゴブロックで一つの物を完成させる姿もあり、集団の中で自分の力を発揮しながら、友だちとともに楽しみながら遊びや活動に取り組める環境を作っている。 5歳児では、バスに乗ってミュージカル鑑賞に出かけたり、運動会ではチアダンスや応援団、生活発表会の合奏などさまざまな取組がある。集団の中で個性を活かし、友だちと協力して一つのことをやり遂げる喜びや達成感を得ることができるような環境を設けている。また、友だちの様子、気持ちを見ながら優しい声掛けができるように成長している。 園の特長として、横割り保育で同年齢の友だちと過ごし仲間意識やルールを学び、3歳以上児クラスでは週1回縦割り保育で異年齢の関わりや年下のお世話をする経験を積んでいる。このような生活や遊びを通じて、子どもたちの“力”を伸ばす活動を支援し保育を展開していることは、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	園では、気になる子どもが多く、これから療育機関に繋ぐ必要があると考えている。 保護者に子どもの現状を伝える際は、園長の許可を得て、障がい児担当の職員が伝えている。 また、療育機関と連絡を取り、子どもの状況を把握し、支援方法等も学ぶ機会となっている。 障がい児については、診断が降りてから個別指導計画を作成するため、診断結果は有効な資料となっている。 療育機関に通っている場合は、機関の支援計画を得て、保育に役立てている。 市の相談支援事業所から、数多くの発達支援事業所に繋がる仕組みがある。 職員は発達支援アドバイザーの認定証を取得しており、保護者の相談に乗って、子どもの最善の利益に繋がるように支援している。 園全体の保護者に向けて理解を得るために、担当の職員がクラス担任に伝えて保護者に話せるようにアドバイスしている。 職員間で気になる子どもの情報共有は行っており、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こと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。	b	園では、早朝と夕方は1階の所定のクラスで過ごしている。延長保育は1時間としており、急な依頼にも対応している。 補食は自宅での夕食に支障がない程度におにぎりを準備して提供している。 延長保育では、異年齢で過ごしており年上の子どもは年下の子どもに優しく接するなど思いやりの心が育っている。 クラスで保護者に伝えるべき内容は、各クラスでメモして延長保育担当職員に口頭を含め伝えている。また、延長保育のお迎えに来た保護者からのクラスへの連絡は、急を要するか否かを考えて適宜対応している。

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。	a	園では、3歳児から文字と数のワークを始め、4歳児から時計を見ることやひらがなに触れることを導入している。3歳児クラスは年明け2月の後半から午睡を無くしている。 5歳児クラスでは、少人数制担当制は行わず、一斉に時間を区切り、食事配膳し食べ始めるなど小学校での生活を見通して支援している。 クラス担任が小学校の先生との交流研修会に参加し、小学校での見通しを持てる内容を取り入れている。小学校との入学前連絡会にも参加し気になる子どもについて事前に報告している他、小学校からも教員や教頭が来園している。また、年1回市が主催する全学校とクラス担任が面談する機会もある。 保護者に向けては、全園児対象とした地区の小学校への見学日があるため、その折に「通学路一緒に行ってみましたか」「ひらがなの練習行っていますか」など声掛けしており、小学校での生活に向けて保護者と共有し支援していることが見てとれる。 保育所児童保育要録は、毎年3月にクラス担任と園長が作成している。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た取組は高く評価できる。
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	児童票には子どもの出生や既往歴、ワクチン接種等を看護師が確認している。 一人ひとりの健康状態は、職員間で情報共有している。熱性けいれんについてはリスト化しており、日々の注意深く見ており、変化があれば保護者と連絡を取り合っている。 保健管理保健計画は看護師が作成し、毎月の注意事項を明示しており、職員に理解を促している。 毎月、身体測定、肥満度チェックを行っており、健康管理に努めている。 SIDSは、子育てクラウドhugmo（ハグモ）を利用してチェックし、事故防止に取り組んでおり、入園時に保護者に向けて伝えている。今後はほけんだよりに掲載することも考えている。 市のSIDS注意喚起のポスターを掲示して、保護者にも注意喚起している。 園が子どもの健康管理を適切に行っていることは特長である。
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。	a	健康診断は、当日に結果を担当が直接伝えとともに、歯科検診は歯科医から結果報告があり、保護者に伝えている。 看護師がぬいぐるみを使って虫歯予防のための工夫があり、今後は保護者に向けた発信や体験できる機会を設けて、虫歯予防に向けた取組を行っている。 健康診断結果から、病院受診を勧めており、担任がその後の結果を尋ねて看護師に報告している。 健康診断・歯科健診の結果を丁寧にフォローし、園として支援していることは高く評価できる。
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	慢性疾患である喘息やアレルギー性皮膚炎の子どもについては、保護者と連携しており、発作が起こったら園を休んでいる。 アレルギー疾患の子どもについては、職員からの情報と主治医からの見解を聞きとっている。 アレルギー食は、トレイを別にする他、ラップに名前を記しスプーンも変えて、誤配、誤食がないよう細心の注意を払っている。また、3歳未満児は他の子どもが食事を取ったりするおそれがあるので、間隔を取って安全に食事ができるよう配慮している。 エビペンの使用方法是、研修受講した職員が報告したり、看護師が職員に伝えている。看護師は、年1回のアレルギーに関する外部研修の受講を希望しており受講する予定である。

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	園では、毎年度末に食育に関する会議を行い、職員も参加して年度始めに作成した年間食育計画表を振り返り、見直しを行っている。 3歳未満児クラスでは、食事は食べたい子どもから少人数のグループ分けして食べることにしており、興味を持って食べることができるように野菜をスタンプにくり抜く等工夫している。園で、少しずつ食材に慣れ親しんでいけるように配慮していることがわかる。 食育では、5歳児は出汁の味の区別をする機会を設けている他、栄養士は、食事のマナーなどを伝えている。 食器は以前からの陶器を使用しており、2年前から徐々に高強度磁器食器に交換している移行期である。 園外には、さつま芋堀り、みかん狩りに出掛け体験している。 また、4、5歳児が食育でピーマンやナス、キュウリを栽培しており、収穫した野菜は、子どもたちが好き嫌いなく、興味を持って食べている。 毎月のラッキーデーと称する星型の人参が入っている子どもは、王冠を被って写真を撮る取組があり、人参が苦手な子どもの克服に繋がっている。 玄関には、献立を明示して送迎時に保護者がわかるように配慮しており、食事を楽しむことができるさまざまな工夫は高く評価できる。
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	園では、毎月お弁当の日を設け、子どもたちが自分で好きなようにお弁当に詰める活動を行っており、4歳児から自分の食べる量を知ること为目标としている。 郷土料理や季節感のあるメニューを提供し、子どもたちに日本全国や世界の料理を紹介している。 ハロウィンもお化けだったり、5月の子どもの日は兜など、季節感がわかるようなものを提供している。ランチョンマットは給食室の職員の手作りで、12月のクリスマス会と誕生会を合わせて食事の際にプレゼントしている。 栄養士は、作成する献立表が2週間サイクルであるのは、取りにくい栄養を摂取できるように工夫しており、レシピを保護者に提供する配慮もみえる。 家族に向けて給食のアンケートはこれまでにいった例がなく、今後取り組みたいと考えている。 栄養士は、食事中的クラスを訪れて喫食状況を確認しており、リクエストや量を増やして欲しい等の要望を聞き取っている。 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していることは、優れた点である。

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	園では3歳未満児の子どもの様子はコドモンを利用して保護者と情報を交換している。3歳以上児クラスでは、口頭もしくはコドモンを園からの知らせたいことを伝えている。 更に、毎月保護者が閲覧できる各クラスの入口にクラスだよりを掲示して、様子を伝えており、保護者が知る機会を多く作っていることがわかる。 園の運動会、発表会、保育参観は、保護者が子どもの成長を見る機会となっている。 従来の保育から、主体的な保育に移行したことで、日常の保育がどう変化しているのかを伝える工夫は特長である。
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	職員は、毎日の送迎時に保護者と会話することを心掛けており、保護者が気軽に話そうができるよう配慮している。 保護者の相談を受けた職員は、自身で回答する内容でないと判断した場合は、主任に報告し、主任は園長に報告している。 園では、0歳児の保護者に向けて、離乳食に関して重湯の炊き方から教えている。子ども向けの献立について保護者からの希望があれば栄養士が立ち会っている。 また、相談内容に沿って、看護師や障がい児担当職員も関わり、保護者が安心して子育てができるよう心掛けるなど、保護者を支援していく体制にあることは優れているといえる。
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	4、5歳児クラスでは、降園時に男女を分けて制服に着替えており、その際に、身体に傷や異変がないか職員が視診している。また、登園時に触診して異変があれば、保護者に直接尋ねている。 虐待が疑われるケースでは、市の家庭支援課の訪問がある他、協議する場を設けている。本人のプライバシーに関わるため、職員に伝える範囲は主任、園長が慎重に検討している。 職員に向けて虐待も含めた権利侵害については、ニュースなどの記事は朝礼ノートに貼ったり、園長は11月の虐待防止月間に職員会議で職員に理解を促すよう話をしている。 市が発行する保護者向けのリーフレットも配付しており、ポスターも掲示している。 職員が閲覧できるようマニュアルを整備しているものの、研修はこれからである。

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。	a	各クラスでは、毎月指導計画に関する記録を確認し、振り返りを行っている。期間の後半には見直しと評価を実施し、年度末には進級クラスの担任に対して申し送りを含めた見直しを行っている。リーダー会議や職員会議で情報共有を図り、指導案の内容については個別に指導を行っている他、主任はクラスに出向いてアドバイスを行い、日誌の書き方について指導している。 職員は保育を振り返りながら、互いに学ぶ機会を得ていると実感している。今年度から主体的な保育に移行し、徐々に職員自身が手ごたえを感じており、今後さらに工夫して取り組む意欲を持っていることがわかる。園の取組が効果を上げており、優れている点である。