

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- b00156、19-A002		

【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	しゃかいふくしほうじん さいわいふくしかい		
	社会福祉法人 さいわい福祉会		
法 人 の 代 表 者 名	ゆき まさえ	設 立 年 月 日	昭 和 52年 1月 1日
	幸 政恵		

◆施設・事業所

施 設 名 称	のばらだいにほいくえん		施 設 種 別	保 育 所
	野ばら第二保育園			
施 設 所 在 地	〒811-4161 福岡県宗像市朝町707-2			
施 設 長 名	ふりがな ゆき こうたろう	開 設 年 月 日	平 成 8年 4月 1日	
	幸 浩太郎			
T E L	0940-32-2390	F A X	0940-32-2398	
E メ ー ル ア ド レ ス	daini@nobara-daini.hoikuen.ac			
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	https:// nobara-daini.hoikuen.ac/			
定 員 (利 用 人 数)	160名（現員159名）			
職 員 数	常勤職員： 23名		非常勤職員： 22名	
専 門 職 員	園 長 1名	主任保育士 1名		保育士 35名
	看護師 1名	栄養士調理師調理補助 6名		事務員 1名
	用務員 2名			

施設・設備 の概要	乳児・ほふく室 1	調理室 1	保育室 6
	遊戯室 1	調乳室 1	沐浴室 1

◆施設・事業所の理念・基本方針

理 念	保育理念 『やさしさとたくましさ』 乳幼児期に「生きる力」と「思いやりの心」の根っこを育むため「やさしさとたくましさ」を法人の理念とする。大きくなった時、ゆくゆくは、世界平和を願う人になってほしいです。又、地域の中で安心して預けられる保育園・頼りがいのある保育園であり続けたい。
保 育 方 針	1. やさしく・たくましい子をめざして、健康保育・生活保育を基盤にし豊かなかかわりを大事にする。 2. 家庭的な雰囲気の中で集団保育を生かす。 3. みんなの中で一人一人を大切にしたい保育、個性を認める保育をする。 4. 発達をふまえた環境づくりと子どもへの適切な援助を大事にする。

◆施設・事業所の特徴的な取組

・自然の恵みの中で子どもらしくのびのび育つ保育をします。 ・第二の家庭のように子どもにとって子どもにとって安心出来る場所にします。 (一人一人の育ちを大切にします。) ・食を大切に…食材料のこだわりと食べる環境を大事にします。 ・遊ぶ中で学ぶ…自主的に遊べる環境づくりと人とのかかわりを大切にします。 ・基本的生活習慣の自律と見守り 食事・排泄・手洗い・着脱など子どもが徐々に出来るようになる過程を丁寧にし、見守り、援助し、それに伴う「心の成長」を大事にします。
--

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 6年 7月 17日
	訪 問 調 査 日	令和 6年 10月 30日、 31日
	評価結果確定日	令和 7年 3月 24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

■ コダーイ保育を基盤とした主体的保育の実践

園が取り組む“コダーイ保育”とは、わらべ歌の取組により音楽性の素地を作る他、3歳未満児の“担当制”を提唱し、子どもの主体性を大切にする保育である。

“壁遊び”も子どもあそび環境の一部であり、子どもの目の高さの壁にファスナーや捲る、剥がすなど子どもが自由に遊んだり、身体像を知ることにつながるよう鏡を設置して自分を見ることができるように設定している。その他、手や指先などを細かく動かす紐通し等の“微細遊び”やカプラ、積み木等の“構築遊び”、知育・型はめ・書く・塗る・切る等の“机上遊び”、ままごと・お世話遊び等の“ごっこ遊び”、更に“粗大コーナー”では姿勢を保つ、バランスをとる、立つ・座るなど、身体全体を使った動作を行うなど、さまざまな遊びを目的とともに取り入れていることは特長である。

また、園では3歳以上児は3クラスに分かれ縦割りで活動している。異年齢間で意欲や思いやりの行動が見られる他、身近で憧れの存在がいる環境で年長児の真似をして吸収し成長している。横割りの時間も設け、年齢に合った遊びや制作活動に取り組んでいる。

当番活動では、年長児が挨拶や給食室に人数を伝える役目がある他、給食の配膳なども行っている。

このように、“コダーイ保育”をもとに、子どもが主体的に活動し、生活と遊びを豊かにする保育の展開は特筆すべき点である。

■ 自然に恵まれた遊び心いっぱいの保育環境

広いテラスやホールがある明るい木造園舎で、冒険心、探求心いっぱいに生活できる建物と園庭、自然を組み入れた生活の場を設け、雨の日でも十分に遊べる環境である。

クラスごとの畑や園庭も2箇所設けており、3歳未満児の園庭では、桃や柿の木を自然観察している。3歳以上児の園庭には、くすの木、いちょうの木、トンネルのまんまるお山、総合遊具など遊び心いっぱいの環境で過ごすことができる。

ダンゴムシやカブトムシの幼虫がいる虫かご、メダカの水槽など生きものの観察ができる場所もあり、子どもたちは成長の様子を見ることを楽しみにしている。

毎朝ホールでは、3歳未満児、3歳以上児に分かれてリズム運動で、しなやかな体作りを行っている他、園庭では、安田式運動遊びによるサーキットを行っている。ポックリ、竹馬、折り紙、わらべうた、あやとり、コマ回しなど“遊びの伝承”は育ちの段階に合わせて職員が援助したり、子ども同士で伝え合っている。

園の特長である、木造の温かさを生かしてほっと和める園舎と、自然に恵まれた遊び心

いっぱいの保育環境により、法人理念にある“やさしさとたくましさ”を伸ばす保育を実践していることは、優れた点である。

■ 職員の専門性を活かした保育と自らの保育を振り返る積極的な組織体制

法人で“職員の基本姿勢（職務姿勢・保育実践姿勢）”を全職員に配付し、期待する職員像を明確にしている。

毎年度、職員は保育の振り返りを作成しており、それをもとに職員会議で来年度の目標を発表している。また、年度末に目標の達成状況を報告しており、継続的な取組は園の特長である。

園が目指す保育の実現のために、園内で実践研修を主として行っており、リズム運動やわらべ歌では外部講師から学んで、職員がモデルとなって取り組んでいる。また、安田式運動遊びでは、他県から講師を招き、保育現場に入ってもらってアドバイスを得ており、その後のミーティングで総括や評価を行っている。

年２回“公開保育”を法人内３園合同で実施し、保育活動を視察した上で互いの保育を見てアドバイスするなど保育の質の向上に繋げていることは優れた取組といえる。

また、年１回、職員一人ひとりが“保育のための自己評価”を実施している。これは、同じチェックリストを毎年継続し、チェック内容を上書きする仕組みとなっているため、自己の変容や成長の様子を確認することができている。

このように、職員の専門性を活かした保育と、自らの保育を振り返る積極的な組織体制を構築していることは高く評価できる。

（２）改善を求められる点

■ リスクマネジメント体制の構築

リスクマネジメントの責任者は園長である。園では、毎月の職員会議の前に、園長、主任、クラスリーダーで構成した危機管理会議を開き、“健康・危機管理状況”を基に全クラス分を検討しており、軽微な事故も含めて再発防止に向けて話し合っている。また、事故については、看護師も同席し改善策を検討し、全職員に周知している。

毎月、各クラスで遊具設備安全チェック表やクラス用事故防止チェックリスト、クラス別自主点検表を記して安全対策に努めている。また、危機管理図や円グラフ表等を事故防止の注意喚起のために、各クラスに掲示していることがわかる。

ただし、ヒヤリハット収集に関しては、軽微な事故とヒヤリハットの分別から始めるところである。今後は、ヒヤリハット区分を明確にするとともに、職員が積極的にヒヤリハットを出せる工夫やリスクの洗い出し、情報の分析等を行うリスクマネジメント体制を構築していくことが待たれる。

■ 働きやすい職場環境の整備

園では、有給休暇取得や希望休は主任が職員の相談を受け付け、園長に確認を取りシフト作成している。有給休暇の取得状況は園長がパソコンでデータ管理し、取得率も例年集計している。

職員は時間休やリフレッシュのための連休指定休も取得可能である。産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休暇も利用できる。

園では、“体大丈夫ですか？心大丈夫ですか？アンケート”を実施している他、年1回検診車が園に訪れ、健康診断を実施するなど職員の心身の健康と安全の確保に努めている。

ただし、休憩時間の確保や残業、持ち帰り業務などは課題が残る状況である。

園では、園長、主任が年1回職員一人ひとりの自己評価内容を確認しており、園長は、今後この評価を基に、個別面談を行いたいと考えている。職員の声を汲み取り、更なる働きやすい職場環境の整備に向け、取り組んで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

第三者評価を受けて

第三者評価受審にあたって各項目を職員みんなで話し合って深めたことがとても良かったと思います。一方、各項目はしっかり見ていくと深い内容の項目も多く、時間も限られているので十分に話し合えていないことや実際にその対応を今後どのようにしていくのかについてまだまだ不十分なところが多々ありました。その部分については次の第三者評価受審に向けての宿題として取り組んでいきたいと思います。

第三者評価の結果については、監査とは違い保育内容に相当踏み込んだ内容で、2日間保育園をしっかりと見て頂く中で当園の保育方針にとっても共感を頂き、また保育園の特徴としてしっかり認めて評価していただきました。これからも園の理念のもと大切に保育を勧めていきたいと思います。また、保護者アンケートでも温かい応援のメッセージをたくさん頂き、とてもありがたく思いました。

今後は職員面接に力を入れ職員の育成・定着と保育ビジョンの共有に努め、さらに保育の質の向上とよりよい職員環境となるよう努めていきたいと思っています。

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	法人創業者である理事長は、50年前から“やさしさとたくましさ”を保育理念として掲げている。幼児期に、生きる力や思いやりの心を育み、大人になってから平和な世界を守る人になってほしいという思いが込められた理念である。 園では、発表会等の企画段階で、行事の目的や活動内容が理念に基づいたものであるか、職員全体で検討している。今回の第三者評価受審に臨み、理念についてどのように理解しているかを職員にアンケートしたところ、全員が理念について考えていることを自身の言葉で記しており、理念の浸透が確認できたとのことである。 3月の入園説明会では、園長が保護者にスライドを用いて理念について説明している。途中入園時には主任保育士が説明している。“のばらだより”には、毎号年間保育テーマとして“やさしく たくましく”を明記している。 今回、法人理念、設立者の思い、保育理念、それぞれ同じ考え方を違う表現で明記しているため、簡潔に理念の思いを表す表現の統一を提案している。 園の保育活動全般において“やさしさとたくましさ”という理念が裏付け・実践していることは高く評価できる。

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。	b	理事長は宗像市法人会に所属しており、福祉事業施設の代表が集まり国の方針施策を把握、分析している他、事業全体の動向について情報を得ている。また、ハラスメントを議題に勉強会を開くなど連携を強化している。 園長は、市の園長会に参加し、市全体の子どもの数や保育のニーズ、動向について共有、把握している。 市の子ども育成課からは、直近の子どもの変動、推移について提出依頼があり、園の乳幼児数等を提出している。子どもの受入れは職員体制と合わせながら調整している。 地区の自治会総会に出席し地域の福祉計画等の情報も得ている。今後は、園を運営していくうえで、更に事業経営をとりまく環境と経営状況の把握・分析を進めていく方針である。今後の取組に期待したい。
---	-----------	---------------------------------	---	---

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	園では、人材確保、育成、定着を課題としており、長期勤務の職員もあり、職員による紹介を促してはいるが伸びない現状にある。0歳児の定員割れに対しても、職員の産休により人員不足が原因であることを認識している。 法人理事会でも、園の職員数など運営情報を報告し検討している。その折は、主任が保育内容の年度報告を行っており、経営状況や改善すべき課題について、役員（理事・監事等）間で共有していることが確認できる。 人材確保では年2回市主催の就職フェアにポスター持参で参加している。 理事長が養成校にも出向いているとともに、教員とも親交を図り人員確保への積極的な取組を進めている。 理事長、園長は、保育記録ICT化については、手書きの利点もあるため、今後検討を重ね、ゆるやかに進めていく予定である。 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基づき、積極的な取組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・長期計画を策定している。 重点課題として、保育の質の向上・安全衛生管理・人材育成・地域貢献・経営戦略をあげ、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。 中・長期計画は、数値目標を具体的に設定した計画表が別紙にあり、今後評価、見直しを実施していくこととしている。
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。	b	中・長期計画は今回の第三者評価受審を機に年度半ばで策定しているため、今年度の事業計画とは連動していない。次年度から踏襲するよう組んでいる。 よって、次年度の計画から、中・長期計画の内容と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	3月の理事会にて次年度の事業計画を提出し承認を得ている。また、6月の理事会では、職員の自己評価について報告し、理事の理解を得ている。 ただし、事業計画策定においては、職員の参画を十分に確保していない。今後は、職員の積極的な参画を促進し、職員の意見を反映することで、より現実的で実効性のある事業計画を立てていくことが望まれる。
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。	a	園長は、保護者に向けた事業計画に関する内容は、屋根のソーラー工事や駐車場使用不可、木の伐採、職員の新規採用、退職など、その都度園だよりで知らせている。 また、保護者には年間計画予定表を渡している。その中には職員の研修計画も掲載しており、保護者がより園の運営や保育の質の向上に向けた取組を理解しやすいよう工夫していることが見てとれる。 事業計画を保護者等に周知、理解に向け、積極的に取り組んでいることは高く評価できる。

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	年2回、法人内の分園を含む3園で公開保育を行い、互いにアドバイスし、保育の質の向上に繋げている。 また、年1回“保育のための自己評価”を実施しており、同じチェックリストを毎年継続し、チェック内容を上書きする仕組みとなっている。そのため、職員自ら変容や成長の様子を確認することができている。園長・主任が職員一人ひとりの自己評価内容を確認している。園長は、今後この自己評価をもとに個別面談を行いたいと考えている。併せて職員全体の傾向を集計し、園としての評価に繋げることも期待したい。 園としての自己評価は、理事長が作成しており、集約結果はホームページに掲載している。
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。	b	自己評価の結果をもとにした課題の分析し文書化や、職員間での課題共有はこれからである。 法人での公開保育研修については報告書を提出しており、その中に具体的な課題を抽出している。課題に基づく保育の改善の事例も確認することができる。 法人運営会議を1、2ヶ月に1回の頻度で開催し、法人内分園を含む3園の園長、主任が集い、改善に向けた話し合いを行っている。 理事長が法人全体の自己評価を実施し、弱み強みの分析・検討結果を文書化するとともに、ホームページにて公開している。

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。	b	開園当初から保育運営関係を理事長、園長が経理経営関係を担ってきたが、今後運営面でも園長が役割を担うようにしている段階である。保護者に向けた園だよりである“のばらだより”では、巻頭のコメントを理事長が記している。今後は園長が記すコーナーを設けたいと考えている。コドモンでの一斉メールは園長名で配信している。 職務分掌表に、園長不在時の権限委任の記載はない。園長不在時の職務代行者は主任保育士と役付けていることは周知の事実であるが、明確化することが望まれる。
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	理事長は宗像市法人会に入会しており、ハラスメントに関する勉強会に参加するなど、幅広い分野の法令等を把握している。また、園長は、遵守すべき法令等を職員に向けて職員会議等で説明し周知を図っている。 園では、それぞれの案件毎に社会保険労務士事務所に依頼し、指導助言を得ている他、工事等の際には、業者間の見積もりを経て適正に施行先を決定している。 保育活動に必要なものは、職員が園長に了解を得て購入するルールがある。 また、苦情、要望等対応のために第三者苦情解決委員等を設定していることが確認できる。

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、職員会議、リーダー会議、クラス会議に出席しており、理事長もクラス会議に出席している。会議では、園長の視点として質の向上に向けての意見を伝え、職員と検討している。 園長は、配慮が必要な子どもがいるクラスに入って様子を確認し、職員と共に支援の仕方を話合っている。医療的ケア児の支援にも取り組んでおり、摂食障害の子どもを受け入れている。 法人では、分園を含む3園合同で保育活動の視察し、互いの保育を見てアドバイスする公開保育を年2回実施している。 園が取り組んでいる担当保育制については、メリットもあるがデメリットも多いと考えている園もある。そのため、本園の職員が担当保育制のメリットを伝える役割を担っていると捉えている。 理事長自らリーダーシップを発揮し、園長・全職員が研鑽に努める園の姿勢は高く評価できる。
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、経理分野の複数の資格取得者であり、財務諸表の分析に長け、経営の改善に向けて、人事、労務、財務等を踏まえ分析に努めている。 開園当初から保育運営関係を理事長、園長が経理経営関係を担ってきたが、今後運営面でも園長が役割を担う方向にある。 園長は、理事長が主導してきた働き方改革を受け継ぎ、行事の見直しや職員会議を昼間に実施するなど実績を積んでいる。 また、園長は、経費削減のため園の設備機器等は買い取りを進めているとともに、太陽ソーラパネルを設置し、省エネソーラ温水器を使用している。プールは井戸水を使用している他、浄水は無料で利用できる環境を保持しており、水道光熱費の削減に役立っている。 経営の改善や業務の実効性を高めるためのさまざまな取組が確認できる。

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	人材確保に向けては、口コミや就職フェア、養成学校とのつながりを活用している。ハローワークからも多数採用しており、電子化により活用しやすくなっている。 他業種からの採用事例もある他、求職・人材派遣サイトも利用している。検案件数ランクを上げるなども工面している。 養成校には理事長が出向き、福祉人材の確保・定着に関する具体的な計画を説明しており、必要な人材の確保と定着を図っていることがわかる。
15	Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b	法人の期待する職員像として“職員の基本姿勢”を作成しており、全職員に配付している。保育実践・職員の勤務の基本姿勢について、年度末の職員会議で理事長が話をしている。 就業規則は冊子にして事務室に設置し、自由に閲覧できる状態にしている。服務規律規程は全職員に配付している。 給与規程内で昇級について定めており、キャリアパス手当は賞与時に加算している。賞与年2回その他、チーム加算、勤続年数・貢献度・減算加算等に基づき園長、理事長の裁量で人事考課を行っている。退職異動の希望等は職員からの申告制で実施している。休暇希望票にて有給休暇等の休暇を取得している。 今後は、職員の意向や意見、分析等をもとに改善策を検討していくこと、個別面談を実施していくことを予定している。

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	園では、有給休暇取得や希望休は主任が職員の相談を受け付け、園長に確認を取りシフト作成している。有給休暇の取得状況は園長がパソコンでデータ管理し、取得率も例年集計している。 職員は時間休やリフレッシュのための連休指定休も取得可能である。産前産後休業育児休業、介護休業、看護休暇も利用できる。 園では、“体大丈夫ですか？心大丈夫ですか？アンケート”を実施している他、年1回検診車が園に訪れ健康診断を実施するなど職員の心身の健康と安全の確保に努めている。 互助会では、職員レクリエーションや新人歓迎会、忘年会を実施しており、園で補助を出しサポートしている。 土曜日の子どもが少ない日に書類作成ができるように、職員配置を調整している。 ただし、休憩時間の確保や残業、持ち帰り業務などは課題が残る実情であるため、検討、改善が望まれる。
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。	b	園としての期待する職員像は明確である。 毎年度、職員は保育の振り返りを作成しており、それをもとに職員会議で次年度の目標を発表している。また、年度末に目標の達成状況を報告しており、継続的な取組は園の特長である。 園長は、今年度中に一度、個別面談を実施する予定である。 今後、個別面接を行う際は、職員一人ひとりが目標項目、目標水準、目標期限を明確にした1年間の目標を設定し、本人が設定した目標について、園長、主任が年度当初、中間、年度末に面接を行うなど、進捗状況の確認が望まれる。
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	園では、期待する職員像の実現と共に、園の特色であるコダーイ保育の実践に向けて研修に取り組んでいる。 こどものとも社主催のリモート研修一覧を職員に伝え、パート職員も受講できるように組んでいる。県主催の研修については、内容に適する職務の職員に受講を促している。担当者が受講内容をまとめ、資料を全職員が閲覧している。 今年度は第三者評価自己評価への取組を研修として実施している。 園の目指す保育の実現のために、実践研修を主として行っており、リズム運動やわらべ歌では職員が講師となっている。また、安田式運動遊びでは、他県から講師を招き、保育現場で直接アドバイスを得ており、その後のミーティングで総括や評価を行っている。 充実した研修内容の実践が確認できる。今後は、研修計画の策定を望みたい。
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	園長は職員一人ひとりの得意分野等を把握しており、更に伸ばすようにアドバイスしている。 園では、新任職員にベテラン職員がついて、園の保育の特徴や手順、方法を伝えながらOJTを行っていることが確認できる。 県や市が主催する階層別、職種別、テーマ別の研修を職員が受講している。 市では“風通しの良い園づくり”をテーマとした研修や就学前研修、障がい児教育、新任研修、給食部会等を主催しており、担当職員が受講し、保育に役立てている。 職員一人ひとりの教育・研修の機会を確保し、適任者が受講していることは高く評価できる。

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	園では、実習生受け入れマニュアル、実習の心得を整備している。 実家から通える場所での実習を希望している実習生が多い。近隣の保育士養成校6校からは10日間の実習期間で、主任がオリエンテーションを担っている。 実習は各学校からのプログラムをもとに実施しており、実習の心得、スケジュール等を明示し確認を取っている。 0歳児は人見知りをするため、1～5歳児クラスにて行い子どもの発達と特長を事前にまとめてきてもらうなど、園としてのプログラムも取り入れている。 クラス担任が実習生が記した反省に対して、助言コメントを明記している他、日誌の書き方についてなど、具体的かつ順序だてて指導している。 実習期間中は、担当教員が来園し学生の様子を伝えているとともに、最終日は全体反省会を設け気づき等を発表している。 実習生等の研修・育成体制を整備し、積極的に取り組んでいることは優れているといえる。

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。	b	園の理念や基本方針、財務状況等をホームページやWAMNETにて公開している。 苦情申し出については、解決後に申出者がわからないような配慮を行っている。 第三者評価は今回初めての受審であり、結果報告後に公表することとしている。 市では、全園の紹介動画を作成・公表しており、園の内容を詳細に知ることができる。 市には全園のパンフレットを設置しており、希望者に渡すことができるようにしている。 更に、保健センターには園名と理念を書いた看板を設置している。 以上より、運営の透明性の確保に向けた情報公開の取組が確認できる。
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	園には事務や経理等の規定、ルールがあり、職務分掌表には園長、主任、職員の権限と責任を明確にしている。 会計事務所が毎月訪れており、理事長、園長が話を聞いて園の現状を把握している。 法人監事が内部監査を行っている。 園では、外部専門家の指導助言のもとに、公正かつ透明性の高い経営・運営を進めていることは優れた点である。

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	園の運営方針に、“地域福祉に広く暖かく貢献できるように推進する”“地域の方に信頼と安心感がある保育園になるように努力する”を掲げている。 園長が昨年自治会の班長に就いている他、職員が個人のボランティア活動としてコミュニティセンターの高齢者が集う町カフェに参加し、そこから地域の情報を得るなど地域と結びついている。 保護者には、地域の広報誌や隔年九州管弦楽団の演奏家によるいきいきコンサートを園で開催することなどを発信している。 コロナ禍以前は5歳児がこままわしを近隣住民に教えてもらっていたが、現在は行っていない。その他では、小学校の地域探検や、地域の祭り、高齢者施設訪問など、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。

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	お泊り保育や園外保育のうちの旅博物館への引率など行事の折に、大学生ボランティアを受入れている。 中学生40人が4日間にわたり、家庭科の授業として乳幼児と関わるふれあい交流を行っている。この活動の際には、お礼にカードが届き、園からは活動の写真を送るなど、地域の学校教育への協力体制が見てとれる。 ただし、ボランティアマニュアルは現在作成中であるとともに、ボランティアに対して子どもとの交流を図るうえで、意義や守秘義務、肖像権の留意事項など伝えるには至っていない。今後の取組が待たれる。
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。	a	園では、当該地域の関係機関・団体として保幼少連絡会に参画しており、市、保育園、幼稚園、小学校で構成している。幼稚園と保育園双方で訪問し見学したり、研修や会議等を行い、入学前後にも連携して会合を開いている。園からはその内容によって、主任、5歳児のクラス担任、発達コーディネーターが出席している。 その他、宗像市こどもの人権相談室のハッピークローバーやトヨタの交通安全教室もある。 特に虐待不適切保育に関しては、子ども相談支援センター、家庭相談室、福岡の児童相談所などを明記していることがわかる。 要保護児童対策協議会は、市保育協会の代表1名が参加しており、会議後に園長会で報告し各園に情報を伝達している。 園として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携を適切に行っ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	園長が地域の法人会、園長会等に参加し、地域の困りごとの情報を入手・把握している。 園長はコミュニティ運営協議会の総会にも出席し、行政や教育関係者とともに協議している他、昨年は自治会の班長を務め、地域の高齢化やゴミ出し問題等を議題に話し合っている。 “すくすく野ばら会”では年5回、野ばら保育園で交互に園庭開放を開催し、育児相談も実施している。 また、法人の評議員には民生委員や児童委員がおり、理事会の中で地域の情報を聞くこともある。 園長は防災士の資格を取得しており、今後役立てたいと考えている。 このように、理事長、園長が地域の関係機関との連携し、地域の福祉ニーズを把握するために尽力していることは優れているといえる。
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。	a	法人では、年5回“すくすく野ばら会”にて園庭開放を各園が交互に開催し、育児相談を実施するなど、保育所としての専門的な情報を、地域に還元する取組を積極的に行っていることが確認できる。 隔年九州管弦楽団の演奏家によるいきいきコンサートを園で開催する際は、保護者や地域住民にも無償で開場している。 地域の防火対策では、床上浸水したことがあるため、地域の避難所として条件外となっており、住民の安全・安心のための備えや支援の取組は実施していない。

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	法人理念は児童憲章をもとに謳っており、職員に周知を図っている。全国保育協議会主催の特別主任講座があり、“自己肯定感を育むとは”というテーマの講義を主任が受講し、職員にフィードバックしている。 主任は見学者や保護者にも、子どもの人権尊重や倫理綱領に基づいた話をしており、性差や文化の違いにも分け隔てなく関わることの大切さを伝えている。 子どもには、赤い猫という絵本を通して、肌の違いなど尊ぶことが理解できるよう読み聞かせする他、子どもの多様性を重視して各クラスに置いている人形は、肌の色が違ういろんな人形を揃え子どもたちが遊んでいる。 更に職員は、毎月人権チェックリストを使って日々の保育を振り返っている。 園が行う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、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。	a	園では、人権チェックリストを行い、守秘義務は毎年度職員が確認し、サインしている。 以前、コロナ罹患の個人情報がかかるよう置いていたことについて、保護者から苦言があり、迅速に改善している。 園の子どもの記録はイニシャル明記であり、プールは園外から見えないように目隠しを施す他、着替えや午睡は男女を離すなど多様な配慮が窺え、高く評価できる。 職員は、個人的な話は保育室内ではなく子どもや他の保護者のいない場や事務室で行うなど徹底している。更に保護者との会話も事務室に入れるよう促し、プライバシー保護に配慮していることがわかる。 今後は更にマニュアルを整備していく予定であり、園が行う子どものプライバシーに配慮した保育は高く評価できる。

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	市が作成した園の紹介動画や園のホームページで情報を公開している。また、市が作成した職員募集用動画も園のホームページに掲載しており、見学希望者は動画をホームページで見て連絡していることが多い。 電話があると、日程調整を行い、見学人数を確認している。 見学は最初に野ばら第二保育園と野ばら保育園の動画鑑賞を行い、その後0歳児から5歳児までの園内見学に進めている。園庭開放事業についても説明しており、10組を限度に実施していることを伝えている。 園が行う利用希望者に向けた保育所選択に必要な情報の積極的な提供は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。	a	毎月15、16日、次月入園前の説明会を行っており、その後、重要事項説明書や決まりごとを説明している。子どもは健康診断を終えて入園となる。 入園時に保護者に児童原簿や生活記録表、児童票を渡して、後日提出しており、児童票は変更の有無にかかわらず毎年度提出することとしている。 特に配慮が必要な保護者には、家族が引率したり、市の職員が同行し契約手続きを援助している。 工事のための駐車場が使用できないことや保育内容の変更、保育料等の変更事項は、園長が保護者に向けて文書を配付したり、一斉メールを配信している。 保育の開始・変更について、保護等によりわかりやすく説明していることは特長である。

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。	a	これまでに、転園した時に文書を送ることはなく、転園先から問い合わせがある場合は、口頭で答えている。 卒園児には「いつでも寄っていいよ」と伝えており、引っ越し後も遊びに来る子どもが多いことで繋がりが強いことがわかる。小学校で不登校傾向にある子どもも保護者とともに来園しており、いつでも待っていることを伝えている。 卒園後のつどいは小学校4年生までハガキを送っている他、卒園記念の壁画はホールに飾っており、卒園生が訪れた時に見ることができている。また、庭の陶芸作品などの共同作品も園で保管している。 卒園文集の1ページ目に「これからも一緒に育てていきましょう」と担任からのメッセージを記し、入園時から卒園までの間に撮影した本人の写真を載せた写真集は、その表紙を本人が描いた自画像で飾り、世界に一冊しかない貴重なアルバムを贈呈することは、園の特長である。
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	園では、発表会、秋祭り、運動会が終わった後に感想を集約している。全クラスの連絡帳に保護者からの感想を書いており、主任が集約して全職員に報告し、改善点は検討して次年度に反映している。 また、クラス懇談会では、保護者同士で困りごとを話し合う場があり、職員が記録して園全体で報告している。 発表会、秋祭り、運動会などの行事では、その意義を確認し、保育所保育指針のどこに着目して職員が行うのかを理解し、注意事項を周知している。父母の会主催の育児講演会後にはアンケートを取り、園に報告している。 給食室は子どもの満足度を図るために嗜好調査を行い、年長児にはリクエストを取り卒園前までに提供している。 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、子どもや保護者の声を取り入れるよう図っていることは優れた点である。
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。	a	玄関の受け入れコーナーに苦情解決の体制図やみんなの声という意見箱を設置しており、保護者に周知を図っている。 主任は保護者に向けて「なんでも言ってほしい」と伝えており、送迎時の会話から職員が聞き取り、主任、園長に報告し内容によっては主任が回答している。また、主任に直接申し出る保護者もいる。 園では保護者が相談しやすい場所を確保しており、意見・要望等の受付書を設置している。これまでに園内での事故を受けて、再発防止に向け職員に危機管理再発防止について周知を図っている。 苦情受付体制の流れ、職員間でのルール化を図り、保護者から出た苦情は、規定に則り対応し、改善策を申し出た本人に報告している。 園では、苦情の有無をホームページにて公表している。 保護者から出た苦情を規定に則り適切に対応していることは高く評価できる。
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、保護者にどの職員でも相談を受け付けることを伝えており、聞き取った後は、クラスリーダー、主任を通すことがルールとなっている。普段から保護者は話し易い職員を選んで話しており、聞き取った内容はルールに沿って対応している。 相談は、他の保護者や子どもに会うことがないように、事務室の談話スペースや理事長室などを利用している。

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。	a	園では、職員や主任が保護者と顔を合わせる機会に声掛けしており、意見が述べやすいように配慮している。 また、意見箱の設置や行事後のアンケートなど、保護者の意見や要望等を受けることができるよう工夫していることがわかる。 保護者から、コロナ禍の保育についてや行事についてアイデアの提案があり、職員間で検討し反映することもある。 表出した相談や意見は、聞き取った職員が回答する場合もあり、内容によってクラスリーダー、主任に報告し、回答している。 保護者の相談等に真摯に向かい、迅速に対応策をことは特長である。
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	リスクマネジメントの責任者は園長である。園では、毎月の職員会議の前に、園長、主任、クラスリーダーで構成した危機管理会議を開き、“健康・危機管理状況”を基に全クラス分を検討しており、軽微な事故も含めて再発防止に向けて話し合っている。 事故については、看護師も同席し改善策を検討し、全職員に周知している。 各クラスでは、毎月、遊具設備安全チェック表やクラス用事故防止チェックリスト、クラス別自主点検表（火気・消防設備・施設・関係）を記して安全対策に努めている。また、危機管理図や円グラフ表等、事故防止の注意喚起のために各クラスに掲示していることがわかる。 ただし、ヒヤリハット収集に関しては、軽微な事故とヒヤリハットの分別から始めるところであり、今後の取組に期待したい。
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	園では、厚生労働省のガイドラインをもとに、感染症マニュアルを整備しており、感染症予防対策として、オゾン発生器を用い子どもや職員が退出した夜間帯に殺菌するとともに、保育中には玩具及び職員や子どもの足の裏にキエルキンを塗布している。更に、感染症が発生が危ぶまれる時は、塩素系次亜塩素酸で消毒している。 保護者に周知を図るため、受入れ場所に感染症罹患表を掲示している他、コドモンを利用した一斉メールにて感染症について知らせている。 ノロウイルスの飛沫感染対策は、方法を全職員に伝え、更なる訓練が必要であると考えている。 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、取組を行っていることは特長である。
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	園では、災害別にマニュアルを整備している。 毎月の避難訓練では、地震と不審者対策訓練を実施している。火災訓練は年1回抜き打ちで行っている他、年2回消防署が立会っている。 抜き打ちの避難訓練は、職員が真剣に検討する機会となっており、主任はこの経験が貴重であると感じている。消防署立会い後に、子どもたちに向けて災害に関する話をしており、子どもたちの経験と学びの場となっている。 園外保育は場所ごとにマニュアルを整備しており、出掛ける時には必ず確認している。消防署見学の際には、前後に付く職員、電車での移動方法、手順などを定めて実施している。 防災頭巾を準備し、事務室には非常用持出し袋を整備しており、今後は防災グッズの見直しを検討することとしている。避難所となる場所も確認している。 引き渡し訓練はこれからである。食糧の備蓄は給食室で行っており、他の備蓄品は園長が整備することとしている。

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。	a	園では、クラス毎に保育活動や場面毎の詳しいマニュアルを整備している。 日課表としての保育マニュアルには、子どもの活動や一人ひとりの職員の動きが時系列に記載しており、非常勤職員も協働しやすいよう工夫している。 “子どもと目を合わせて安心させるように”等、子どもの尊重・プライバシー保護に関する配慮事項も確認できる。特別な配慮を必要とする子どもについても、その子の特性に応じた対応を行っている。 クラス毎のミーティングや職員会議の場でマニュアルについて検討する他、気が付いた時点ですぐにマニュアルの確認を行う手立てをとっている。 園の理念に基づく保育方法の実践や子どもを尊重した対応等を丁寧に記載したマニュアルを作成し、保育支援に努めていることは園の特長である。
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。	a	園では、健康管理マニュアルは5年後に見直しを行う等をそれぞれのマニュアルの改訂時期を定めている。 保育マニュアルは随時見直しを行い、変更した時点で修正事項を書き込んでおり、新年度に刷新している。新しく子どもが入園した時には、該当するクラスで必ず保育マニュアルを見直している。 マニュアル検討委員会の立ち上げが職員会議で決定している。現在は主任によるマニュアルの見直しが多かったが、今後それぞれのマニュアルの担当職員が検証を行い、その後主任、園長、理事長が確認することになる。 保育マニュアルについて見直しをする仕組みが確立していることは高く評価できる。
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作成している。	a	園では、保育原簿や児童票にて子どものアセスメントを実施している。成育歴や予防接種、罹患歴調査票、児童票は毎年保護者に更新してもらっている。 児童票には、子どもへの希望・期待、園・クラスへの希望を記す欄を設け、子どもや保護者の具体的なニーズを把握する手立てとなっている。 入園時には、園長、主任、クラス担任、調理担当職員が保護者と面談を実施している。 子ども一人ひとりのニーズや保護者の状況と希望をさまざまな場面で把握し、指導計画に反映している優れた取組が確認できる。
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	園では、クラス担任が他職員の意見を取り入れながら指導計画の見直しを行っている。主任が各クラスの週案月案を見直し、活動内容を検証している。日々の活動毎に詳細なコメントを記述し、指導助言のみならず称賛の言葉を記すなど、職員の励みになっていることが窺える。 クラス担任は、評価結果をもとに次の指導計画に反映し、職員間での周知を図っている。必要に応じて指導計画を変更する場合も、職員間の合議をもとに実施するようにしている。 クラス内での検証、主任の優れた指導のもとに計画が作成されていることは、園の特長である。

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。	a	園では、コンピューターLANディスクを使って園内のデータを活用し、情報を共有している。個人情報に関わるデータはパスワードで管理している。 保育記録や個別の指導計画等は、主任が内容を確認し、指導助言等を行っている。 クラスミーティングや職員会議では、具体的な事例と共に保育に関する実施状況を話し合い、職員間で共有を図っている。 子どもに関する記録の適切な実施と職員間での共有の工夫が確認できる。園では、一人ひとりの子どもを大切にしたい保育実践のため、情報共有に努める姿勢は高く評価できる。
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	法人として“個人情報保護に関する方針(プライバシーポリシー)”を策定し、個人情報保護に関する方針・守秘義務の遵守について規定している。プライバシーポリシーは、毎年全職員に回覧しており、本人が捺印することで確認したことがわかる工夫がある。入職時に守秘義務について説明し、退職後も守ることを誓約書にて確認している。情報漏洩等の場合には懲戒規程があり、職員はこのことを理解している。 保育園で撮影した写真の取扱いに関する誓約書を保護者から得ている。ホームページ記載についての対応を入園のしおり(重要事項説明書)に記載し、毎年の入園説明会で詳しくプレゼンテーションを行っている。 今後は、子どもの記録の保管、保存、廃棄等に関する文書規定、文書保存の方法についての取組を期待したい。

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	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	平成21年に当時の園長・主任で検討して保育課程作成し、これをベースとして毎年クラス担任を中心に検証・見直しを行っている。1月に全職員でその年の行事等を振り返り、次年度の年間計画を作成している。 園の特色ある保育活動を取り入れた詳細な保育課程が作成しているが、地域との関わり方等保育要領改訂に基づく内容となっていない。改訂に準じた全体的な計画の作成が待たれる。
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。	b	各クラス温湿度計により温度、湿度を管理し、採光も園舎に窓ガラスが多く、明るさがあり、上部カーテンや戸外では遮光ネットを使用し適切な環境を保持している。 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、午睡用の寝具は毎週持ち帰りシーツは家庭で洗濯し、布団は干してもらっている。 0、1歳児クラスでは毎日、2歳児以上は週末に玩具を消毒するなど清潔を保っているとともに、3歳未満児はまだトイレのスリッパが履けないのでトイレの後は足の裏を都度消毒することを徹底している。尚、園ではキエルキンスプレーを使用し除菌している。また、オゾン発生器を用い子どもや職員が退出した夜間帯に室内を殺菌している。 広いテラスやホールがある明るい木造園舎で、木造の温かさを生かしてほっと和めるような空間を作っている。畳のコーナーでは押し入れ下の空間で子どもが寝転がりくつろげる他、絵本コーナーの腰掛椅子や布カバーのソファを配置し、落ち着けるよう配慮している。 子どもの動線に合わせた家具の配置や食事スペースを設けるなど生活空間の工夫がみられる。 ただし、クラス内の手洗い場の足ふきマット交換は、洗い替え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、保育原簿や児童票にて個人の育ち、家庭環境を把握し、保護者との日々の対話からも発達過程のヒントを得るなど、子どもの気持ちを汲み支援している。 子どもの意欲に応じて流れる保育の実践に努めている他、子どもをせかしたり制止したりする言葉を用いないよう心掛け、余裕のある関わりにより、子どもに寄り添い適切に対応している。 また、言葉の発達を尊重し、感情の芽生えを大切にしながら、丁寧に言葉を掛けており、子どもが安心感を持ち自分の気持ちを表現しながら成長している様子が窺える。 園で取り組む職員の子どもの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ができる環境の整備、援助を行っている。	a	園では3歳未満児は担当制により、一斉の生活行動を行わず、個々の成長に合わせた生活習慣の習得に向けて対応している。 4月の段階でクラス会議により主任の助言を得ながら、基本的な生活習慣の年間見通しを立てている。 2歳児では6月頃からトイレトレーニングを開始し、パンツに挑戦している。職員が1つずつ手本を見せ、丁寧に援助している。子どもの「自分でやりたい」気持ちを尊重し、さりげない援助を行い、できた時はほめることで、子ども自身が喜びを味わいながら習得していけるように心掛けている。 子どもが基本的な生活習慣を身につけることができるよう、環境を整備し、援助していることは園の特長である。

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	園で取り組む“コダーイ保育”とは、わらべ歌等により音楽性の素地を作る他、3歳未満児の“担当制”を提唱しており、主体性を大事にする保育である。 “壁遊び”もコダーイ保育の一部であり、子どもの目の高さの壁にファスナー等を貼り付けて動かしたり、鏡を設置し自分を見れるように設定している。その他、手や指先などを細かく動かす紐通し等の“微細遊び”やカプラ・積み木等の“構築遊び”、知育・型はめ・書く・ぬる・切る等の“机上遊び”、ままごと・お世話遊び等の“ごっこ遊び”、更に“粗大コーナー”では姿勢を保つ、バランスをとる、立つ座るなど、身体全体を使った動作を行うなど、さまざまな遊びを目的とともに取り入れていることは特長である。 また、冒険心、探求心いっばいに生活できる建物と園庭、自然を組み入れた生活の場であるとともに、広いホールとテラスは雨の日でも十分に遊べる環境である。 クラスごとの畑や、園庭も2箇所設けており、3歳未満児の園庭では、桃や柿の木を自然観察している。3歳以上児の園庭には、くすの木、いちょうの木、トンネルのまんまるお山、総合遊具など遊び心いっばいの環境で過ごすことができている。 ダンゴムシ・カブトムシ(幼虫)がいる虫かごやメダカの水槽など生きものの観察ができる場所もあり、子どもたちは成長の様子を見ることを楽しみにしている。 毎朝ホールでは、3歳未満児、3歳以上児に分かれて安田式運動遊びによるサーキット遊びやリズム運動で、しなやかな体作りを行っている他、ポッコリ、竹馬、折り紙、わらべ歌、あやとり、コマ回しなど“遊びの伝承”を育ちの段階をみながら援助している。 このように、“コダーイ保育”を基盤とした保育と、自然に恵まれた遊び心いっばいの保育環境により、子どもが主体的に活動し、生活と遊びを豊かにする保育の展開は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、和室、遊戯室の他にガラス張りのベットの室を設け静かに午前睡ができる環境を作っている。SIDSチェックは5分おきに目視し、うつ伏せにならないように対応している。 慣らし保育では1ヶ月かけて、少しずつ在園時間を長くしながら、個々に合わせて支援している。食事や排泄は担当制を取り入れ、食事の時間・遊びの時間をコーナーで仕切っている。また、担当制により、特定の職員と愛着関係を持ち安心して過ごせるよう保育を進めている。 子どもにとっては天井が高すぎると落ち着かないため、天井の高さの調節のために天蓋を取り付けている。 寝返りやハイハイ、つかまり立ちなどの粗大遊びや、積み木などを手でつかむ微細遊びの他、目で追う遊びなど発達に合った玩具を置き、入れ替えも行い興味と関心を持てるよう配慮している。 保護者とは連絡帳、朝夕の引継ぎの他、クラスだよりやドキュメンテーション配信などにより園での様子を伝え信頼関係を築き、日々の保育の振り返り、見直しに努めている。 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	3歳未満児は、子どもが自分でしようとする気持ちを尊重し、個々に合ったペースで、じっくりと丁寧に関わっている。 発達段階に応じた肋木やリズム運動、外遊びに取り組んでいる他、微細、粗大、机上遊びができる環境を整備している。 保育士は、イヤイヤ期は大切な時期であることを認識し、子どもがイヤイヤしている原因を探ることから始め、担当制で様子を見ながら休憩時間に職員間で共有している。 トラブルの予測に努め、発端となる子どもを事前に把握しているとともに、友だちの思いやの関わり方を丁寧に伝えお互いの気持ちを聞き取り仲立ちに努めている。 ドキュメントは毎週コドモンで配信しており、健康面、食事、睡眠、体温・体調変化について保護者からのお知らせが届くなど、家庭との連携を図っている。 担当制の良さを活かし、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	3歳以上児は3クラスの縦割りで活動している。異年齢間がかわいがりと思いやりの行動が見られる他、身近で憧れの存在がいる環境で、年長児のまねをして吸収し成長している。 同年齢で活動する横割りの時間も設け、年齢に合った遊びや制作活動に取り組んでいる。 当番活動では、年長児が生活の挨拶や朝に給食室へ人数を伝える役目や、給食の配膳などに取り組んでいる。 3歳児は、友達と一緒に共感し仲間関係を広げることを大事にしながら支援している。コーナー遊びや季節ごとの制作など、自分の好きなことに熱中し興味関心を広げ活動できるよう援助している。 4歳児は、集団の中で個々の存在を尊重しつつ、年長への進級に期待を抱き、友だちと一緒に新しいことに積極的にチャレンジできる保育を心がけている。 5歳児が主となり、手作り味噌づくりやお泊り保育・いのちの旅博物館への園外保育、秋まつりのおみこし作り、盆踊りなどさまざまな機会を設けている。それぞれの個性を尊重し、友だちと協力しながら一つの目標を達成できるような遊びや活動に取り組む環境を整えている。 園の特長である、異年齢保育を形態とする“縦割り保育”は20年前に導入しており歴史が古い。同年齢活動である“横割り保育”とともに生活や遊びを通じて、子どもたちの“やさしさとたくましさ”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、発達支援が必要な子どもについて、個別指導計画を作成しており、クラスの職員が本人の様子を見て目標設定を検討している。目標設定については担任職員の他、主任や理事長が関わることもある。 個別指導計画を基に支援した記録は担任職員が行っており、主任が詳細にコメントを書き込んでおり、次の支援に反映している。 入園後に、気になる子どもについて療育機関を勧める際には、保護者の気持ちに寄り添って少しずつ勧めることを大切にしている。中には、保護者が現状を受け入れないケースもあり、保護者、担任、主任でケース会議を開き、いいところを伝え、「友だちと仲良くするためにいかががでしょうか」と話し、相談にいくところまで進んだケースもある。 年2回、市の発達支援室の巡回相談があり、名前をあげチェック項目内容を記入し連絡し、訪問があるとカンファレンスを開き次の手立てを共有している。 園では、リハビリ発達支援ルーム“かもん”という児童発達支援機関と繋がっており、鴨下代表が園を訪れて職員の支援の様子を見て、具体的なアドバイスを得ている。また、ケース会議は鴨下先生、発達支援室、職員、保護者等で行い、全員で状況を把握している。 クラスでは、遊びの場であるとともに生活の場であるため子どもの動線を考え、過ごしやすように工夫している。また、食事は他の子どもより先に取りすることで、落ち着いて食事ができるように配慮している。 職員は、可能な限り集団で活動するよう取り組んでおり、他の子どもとトラブルがあった時には、職員が「今、練習中である」と説明しており、他の子どもたちが理解し接している。 市の発達支援室やリハビリ発達支援ルーム“かもん”と連携して、本人が毎日安心して過ごせる環境となるよう担当する職員をバックアップする体制を整え、保護者とともに成長を見守っ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。	a	園では、家庭での様子を把握し、子どもの一日を見通して保育にあたるよう努めている。 各クラスには畳コーナーがあり、子どもが横になることできるように配慮しており、家庭的でゆったりと過ごすことができる環境を整えている。 冬場の床暖房は、0、1歳児のクラスに整備し、アトリエルームにはホットカーペットは設置して、子どもたちが居心地よく過ごせる配慮がみえる。 子どもたちは18時まで各クラスで過ごしており、その後延長保育のスペースであるアトリエルームに移動している。毎日、10人前後の延長保育があり、補食は家庭での夕食に支障がない程度のおにぎりやカステラを提供しており、その後にお絵描きや玩具で遊んでいる。 更に19時を過ぎる場合は、事務所内の畳コーナーで過ごして、お迎えを待っている。 園が、子どもの在園時間を考慮した長環境を整備し、保育の内容や方法に配慮していることは高く評価できる。
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歳児は、9月から午睡の時間を40分間に減らし、1月からは午睡無しで過ごしている。 担任は、時の認識を段階的に意識できるように、給食は20～30分で食べるよう指導している。また、“幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿”を意識しながら活動を進めている。 5歳児はさんさんルームに移動して文字活動等の時間を設けており、年3回東京から講師を招き体で文字を体得している。 保幼小連絡会は年2、3回あり情報の共有を図っている。園の保育見学に小学校の教員も来園し、その後の交流会で気になる子どもの情報も交換している。 また、年長児の小学校訪問や近隣小学校2年生の校区探検で、保育園に訪問する機会もある。 保護者の就学への不安を軽減するため、市が作成した小学校に向けてのパンフレットが各家庭や園にも配付があり、相談も受け付けている。また、毎月10日の学校の日には小学校に見学に行くことが出来ることも伝えている。 保育所児童保育要録は、縦割りクラス担任と学年担任が作成し、主任・園長が確認し完成している。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。	b	園では、年間保健計画を作成している。また、看護師が国の保育所における感染症対策ガイドライン等を基に事故、感染症、安全管理等分野ごとを集約し、園独自の健康安全管理マニュアルを作成しており、身体測定や各種検診から始まり、毎日の健康観察のポイント、ケガや事故の防止、対応等、詳細に記載している。各クラスの適所にマニュアルを掲示している。 更に看護師は、保護者や職員に向けて、熱中症、ロタウイルス、赤ちゃんの肌スキンケアなどを掲載した保健関係啓蒙活動リーフレットを集めたファイルを準備している。 保護者が毎年度提出する健康表と児童票には生育歴既往歴があり、年度途中の罹患分は園で書き足している。また、予防接種をしない場合は誓約書を交わしている。 保護者向けに、ほけんだよりを発行し必要な情報を提供するとともに園での取組を伝えている。 SIDSについては、0歳児は5分置き、1、2歳児は10分、3歳以上児は15分に目視で確認している。クラスの配置からも今後はセンサー等を用いて、SIDS防止の更なる強化が望まれる。

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	年2回、健康診断、歯科検診、尿検査を行っており、結果は保護者に報告している。 再検査が必要である時は直接伝え、受診したかどうかを確認し、児童票に記録している。また、受診ができていない場合は、連絡して受診日を確定するなど保護者と連携している。 身長体重の測定は園で行い、連絡帳に記録して保護者と情報を共有している。 虫歯予防として、コロナ禍以前は歯磨き指導を含めて歯磨きしていたが、現在はうがいに留めている。歯磨きの再開は検討中である。 また、給食室は3歳以上児クラスの子どもの成長曲線を調べて肥満傾向及び痩せ型傾向の子どもの体調を管理している。 健康診断、歯科検診の結果をもとに健康管理に努めていることは、優れた点である。
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、アナフィラキシー対策の対応などを含む健康安全マニュアルを整備しており、アレルギー疾患の子どもがいるクラスに看護師が入って注意事項を伝えている。 また、喘息の子どもについて発作が起こる前に前兆があった時は、早めの対応をする必要があるため看護師に伝えるルールがある。 事務所内の静養室は主任が対応しており、症状を見ながら看護師に連絡している。 食物アレルギーについては、アレルギーの食材と対象の子どものリストに色付けする他、毎月の献立を2枚保護者に渡し、除去食に印を付けてクラスと給食室に渡し、情報を共有している。 食事提供前に主任が目視した後に、確認してトレーに名前を付け、乗せるワゴンにも氏名を貼っており、給食室職員とクラス担任が声を出して確認して提供している。 アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて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。	a	給食室職員は、毎年度食育計画を作成しており、計画を実行するため、食育活動年間計画表を作成し、クッキングでは異年齢、年長、3歳未満児に分けて計画している。 園では月に2回、おやつを2種類から選べる工夫があり、子どもの主体性に配慮していることがわかる。 食事は旬の食材や彩り、適温に配慮しており、クラスでは職員が食卓テーブルに花瓶に花を差して置いている。 0歳児クラスから自分で食べることができるよう食器を選んでいる。2歳児までは保護者の手作りエプロンを付けており、食べることに興味を優先し、食べこぼしが少なくなった段階で、エプロンを外している。 配膳は、職員が注ぎ分けており、子どもは自分が食べることができる量を申告している。 特に食器には注力しており、子どもが食べやすく持ちやすい器を選んでいることは高く評価できる。 クッキングでは、畑で育てた野菜を収穫し、子どもが給食室に届けており、味噌汁などに入れて提供している。 年長児はお泊り保育でカレーを作っている他、味噌作りでは大豆を水に漬けるところから始めている。また、給食室の前に色が違うリングを置いて、子どもたちが楽しみに見に来ている。 年長児は当番活動で毎日給食室に給食を受け取りに行っている他、お茶を注いでいる。また、年少児の汁物を運んでいる様子が見える。 子どもの食生活について、食育の様子も含め給食室から「たけのこだより」や園だよりにも「タケノコ通信」として情報を伝えている。 子どもが食事を楽しむための数多くの工夫は優れた点である。

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	配膳時に、子どもの食べきれる量を注ぎ分けており、食の細かい子どもには他の子どもが「美味しいよ」と声を掛ける姿がある。3歳以上児クラスは、自身で普通、少なめなど申告し、おかわりも提供している。 離乳食は入園時に保護者と話し合い、家庭での様子も聞きながら、初期・中期・後期に分けて本人の育ちによって検討している。 おやつパンは午睡から目覚める時に焼き上がりの香ばしい香りが漂うように工夫していることは、優れた点である。 行事食は年の初めに、お事汁（おことじる）、七草がゆ、春はぼたもち 秋は栗ごはんやグリーンピースご飯などを提供するとともに、郷土料理では筑前煮などもある。 3歳以上児クラスではぼた餅やおはぎを手作りしたり、グリーンピースの豆をさやから出すなど、楽しみながら食べ物に興味を持つことができるよう工夫していることがわかる。 調理員等が食事の様子を見たり、子どもたちと話す機会を持ち、メニューに反映している。 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していることは特筆すべき点である。
----	-----------	---------------------------------	---	--

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歳未満児クラスでは育ち合い連絡帳を用いて、3歳以上児クラスでは小さなノートを利用して、保護者と情報を交換している。 ドキュメンテーションは3歳未満児クラスは週1回、3歳以上児クラスは毎日コドモンで配信しており、園ではドキュメンテーションと日誌を連動して職員が必要なことを保育に取り入れている。 また、園の保育の意図や保育内容などについては、年度始めに紙面で渡すとともに、年度始めに新年度説明会、父母の会の総会、クラス懇談会、育児講演会、個人面談などを通して、園の目指す保育について伝えている。 更に、運動会、秋祭り、全体誕生会、発表会、保育参観などで保護者が子どもの成長を共有する機会がある。 園が行っている子どもの生活を充実させるためのさまざまな家庭との連携は、特筆すべき点である。
----	-----------	-------------------------------	---	--

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	園では、日常的に送迎時を含めさまざまな機会に保護者とコミュニケーションを図り、信頼関係を築くよう努めている。 保護者からの相談は、担当職員が受けるだけでなく、内容によって主任や看護師、栄養士が適宜対応している。また、保護者の就労等に配慮し相談に応じている。 職員のさまざまな専門性を活かして、例えば、0歳児クラスではベビーマッサージの方法や離乳食の作り方、他のクラスでは竹馬や逆上がりの仕方などを教えていることは、親子の触れ合いに役立っており、保護者支援に努めていることがわかる。 また、子育てに有益な絵本の貸出、書籍の紹介も行っている他、クラスだよりに楽譜を載せて家庭でも一緒に歌って楽しむことができるよう配慮している。 保護者が安心して子育てができるよう、園として丁寧に支援していることは高く評価できる。
----	-----------	----------------------------	---	---

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。	a	園では虐待対応マニュアルを整備しており、毎年度職員は内容を確認しサインする仕組みがある。 家庭の状況を把握し、保護者に困り感や体調不良がある場合は、職員が寄り添ったり、行政が関わっている場合は連携を図っている。 虐待の疑いがある場合は、市の家庭相談室に連絡している他、児童相談所が保護したケースもある。 これまでに、保護者の事情や体調不良等が原因で、朝ごはんを食べていなくてお腹空いていることがあり、丸ぼうろ等を食べられるように支援している。 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る園の取組は優れているといえる。
----	-----------	--	---	---

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	職員は、クラス日誌にて日々の保育についての振り返りを行っており、毎年度自己評価チェックリストでの自己評価に取り組んでいる。行事やリモート研修後に職員は感想を述べており、互いの学び合いや意識向上に繋がっている。 更に法人内三園での合同研修では、具体的な保育場面を他園の保育士からの視点で検証することで、自己評価の見直しにつながっている。 今後は自己評価チェックリストを集計し、園の傾向等を分析することで、更なる保育士同士の学び合いにつながることを期待したい。