

福岡県福祉サービス第三者評価の結果

名 称	株式会社 評価基準研究所		
所 在 地	東京都千代田区内神田2-7-4 三井ビル3階		
T E L	03-3251-4150	F A X	050-3737-0943
評価調査者 登録番号	福岡 21-a00063 福岡 21-b00164		

【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 せいどうかい		
	社会福祉法人 正道会		
法 人 の 代 表 者 名	ふりがな まつお もとひろ	設立年月日	昭和・平成 55年9月
	松尾 肇浩		

◆施設・事業所

施 設 名 称	ふりがな はかたびのきおこどもえん	施 設 種 別	幼保連携型認定 こども園
	博多ピノキオこども園		
施 設 所 在 地	〒812-0006 福岡市博多区上牟田1丁目7-11		
施 設 長 名	ふりがな なかわら りな	開 設 年 月 日	昭和・平成 30年4月1日
	中村 理奈		
T E L	092-433-1123	F A X	092-433-1124
E メ ー ル ア ド レ ス	hakata-pinocchio@theia.ocn.ne.jp		
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	https://seido-kai.com/base/hakata-pinokio/		
定 員 (利 用 人 数)	110名・世帯(現員 106名・90世帯) ※該当を○で囲む		
職 員 数	常勤職員： 27 名	非常勤職員： 11 名	
専 門 職 員	(専門職の名称) 名	看護師 1名	管理栄養士 1名
	調理師 2名	事務 2名	栄養士 2名
施 設 ・ 設 備 の 概 要	(居室数) 5室	(設備等) 事務所	給食室

◆施設・事業所の理念・基本方針

理 念	共生と共学 ～社会で個を育み、個が社会と繋がっていく～
基 本 方 針	子ども主体の保育の創造 ・ 体育 ～体を十分に動かし、健やかな心身の発達を促す～ ・ 徳育 ～人としての大切な心情を育む～ ・ 共育 ～人間関係向上のための5つの関係性を育む～ ○子どもと親 ○子どもと保育者 ○子どもと子ども ○保育者と親 ○子どもと地域

◆施設・事業所の特徴的な取組

<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様なお子様の受け入れを行っている。その中で、他職種の職員との連携を図る。 ・ 地域に根付いた活動（一時保育・ピノキッズ・小学生交流・地域の催し物参加）

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 5 年 8 月 1 日
	訪 問 調 査 日	令和 6 年 2 月 5 日
	評価結果確定日	令和 6 年 3 月 28 日
受審回数（前回の受審時期）	今回の受審： 1 回目（前回 平成 年度）	

【評価結果】

1 総 評

(1) 特に評価の高い点

①障がいの有無にかかわらず、子どもを主体とした「共生と共学」の方針を貫徹しようとしている

本園の特徴として、発達に障がいを抱える子どもから小児慢性疾病や医療的なケアを要する子どもまで、幅広く受け入れ可能な体制を整えようとしていることが挙げられる。専用の医療的なケア室はないものの、園で清潔スペースを設定し、受け入れ可能な環境を整備している。看護師は自閉症支援士を有し、副園長は児童発達支援管理責任者の資格取得予定で、障がいや療育に関する専門家が園内に二人在籍していることも特徴的だ。主に看護師を中心に個別の指導計画を策定し、現場の保育者と協働し、保育を行っている。子どもに対して特定の職員を加配するのではなく、どの職員でも一人ひとりの子どもを保育できるよう専門性を高めている。必要に応じて療育機関へ訪問したり、保育所訪問制度を利用したりと、療育機関との連携を図るようにしている。障がいの有無にかかわらず、子どもを主体とした「共生と共学」の方針を貫こうとしている点で、高く評価できる。

②子ども、保護者とのコミュニケーションの機会を多くつくり、入園前から卒業後まで、途切れのない強固な相談・支援体制を作っている

地域向けに子育て支援「ピノキッズ」毎月実施し、療的ケア児、障害児含め、対象を限定せずに見学、入園対応している。入園後は、毎月「凸凹ミーティング」での座談会や救命救急講習などで、和やかな雰囲気の中で保護者と職員が意見交換や学び合いをしている。親子行事や保育参加、個別面談も定期的で開催している。これらの取り組みを通して、夏祭り写真撮影ブースを一緒に作るなど協働の機会も増え、園のお便りを保護者役員と発信方法や内容を一緒に考え作成する程、保護者との信頼関係構築が進んでいる。卒園後にも、「ピノキッズ集まれ!」の企画で、卒園児の継続支援があり、卒園児や保護者とのコミュニケーションが継続されている。入園前から卒業以降まで、本園の途切れのない強固な相談・支援体制は特色の一つと言える。

③調理スタッフがクッキングや配膳を含めて、保育に密接に関わることで、子どもたちの園生活に好循環をもたらしている

保育士、看護師、支援員、調理員など様々な職種が専門分野や得意なことを活かしながら園全体でチームとして保育に取り組んで行く、という方針を掲げている。例えば調理スタッフは、調理のみではなく、配膳にも加わり、子ども達と食材や作り方など食への関心を引きだしたり、食が進まない子には声をかけたりするなど、コミュニケーションをと

っている。子どもの興味関心を引き出すために、大根や人参など野菜を外に干して観察し、干し野菜を水で戻し、給食で食べたり、またかつお、いりこ、しいたけなど様々な出汁の味比べをし、出がらしでふりかけをつくったりするなど、食育の取り組みに対しても積極的である。保育士からの情報に加え、保育現場で実際に見聞きしたことを毎日の給食反省会で振り返ったり、毎月全クラスを対象に嗜好調査を実施し、献立作成するなど、その意識の高さは目を見張るものがある。

(2) 改善を求められる点

①保育目標を実現していくために、具体的な保育者の関わりや園の環境、子ども同士の関わりなど、職員で議論し改善していくことで、さらなる保育の高みを目指してほしい

本園では、法人として理念や credo を掲げるだけでなく、職員に対しても個人の成長計画やキラッポシートによる振り返りを行うなど、基本方針の徹底に注力している。こうした積み重ねが、職員や保育の資質向上に寄与していることは間違いない。しかし、例えば子どもが自分で考えて行動するために、先回りをしない、答えを言わない、「どうした?」「どうする?」などの問いかけをして本人に決めさせる関わりを保育者が徹底するなど、理念を実践に落とし込むことが十分にできていない。またコミュニケーション能力の向上においても、子ども同士が話し合う時間や場を設けるなど、検討の余地は多くある。理念を具体的にどう実践に結びつけていくのか、これを職員同士で検討することを期待したい。

②異年齢の活動は職員連携や協力体制が潤滑油となって、好循環が生まれてくることを改めて意識してほしい

幼児クラスにおいて、異年齢での子ども同士の関わりよりもむしろ年齢別の活動が中心になってしまう傾向がある。その背景には、異年齢での活動の良さが職員同士で共有されていないことと、クラスを超えた職員連携が十分にできていないことが考えられる。幼児期の発達課題の一つに、自己主張しつつも相手に合わせて自分の気持ちを調整する力を育むことが重要なものとして挙げられるが、こうした力を育成するには異年齢の環境は非常に効果的である。例えば、お手伝い保育や当番活動で年上の子が年下の子に教えることは、年長者にとっては能力の定着や年少者のレベルに合わせる自己調整力を育む一方で、年少者にとっては年長者への憧れや行動意欲を育む。この他にも、朝の会やお誕生会などで年長者が司会や小さな先生になって活動を組み立てるなど、異年齢集団の効果は絶大である。こうした取り組みを実現する職員連携、同僚性の構築を積極的に進めていくことを期待したい。

③様々な確認書類や会議体があることで、逆に業務過多や形骸化になっていることが心配される

本園には、理念や基本方針に沿った保育実践ができるよう様々な確認書類や会議体がある。例えばキラっぼシートで自身の保育を振り返れるようにしたり、グローインプランでは一人ひとりが園長と面談しつつ、課題を見つけられるようにしたりしている。会議体では、月1回のリーダー会議、週1回のWDOU会議、KYT会議・サポート会議など、職員同士で話し合う場や園内の情報を共有する場を積極的につくっている。しかしそうした会議の内容を確認すると、重複してたり伝達事項や業務連絡が多かったりと、会議自体が形骸化していないか、また頻回に会議があることで業務過多になっていないか、この点が心配される。大切なのは、法人や園の理念を保育実践に反映させていくことである。そのためには、例えば「0歳児が意欲的に遊ぶための遊びの環境や、これに伴う保育者の関わりは？」のように、保育の内実を深め議論する会議の在り方を模索することを期待したい。

2 第三者評価の結果に対する事業者のコメント

今回、初めて第三者評価を受けさせていただきました。準備段階から何をどのようにしたら良いのかもわからず戸惑うこともありました。色々なアドバイスを頂いた中で私自身（中村）、園長として足りない所が多々ありました。

開園して5年ですが、日々の保育・運営を行う中でこれで良いのかと疑問や迷いに思うこともある中で、今回、評価者の方に実際に保育現場を見て頂き、その場での環境・対応のアドバイスを受け、自信にも繋がりました。すぐにでも改善できることは園全体で取り組んでいけるよう「子どもを信じて待つ」「見守る」「先回りしすぎず求めた時に手をさしのべる」ことを意識し、今、この子達が何をやりたいのか！どうしたら子どもたちにとって良いのか！を考え、保育や職員育成に取り組めます。今年度から、副園長兼主幹として努め法人理念や保育方針を副園長（中村）・主幹・副主幹が一体となり、職員にも浸透していきけるよう日々のコミュニケーションを図り、より良い職場環境となるようにします。

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 理念や保育目標を現場の実践に落とし込む仕組みづくりや見える化を目指してほしい 本園では、理念に子ども主体の保育の創造を掲げ、①子どもの自立と自律、②子どものコミュニケーション能力の向上、③多様性の尊重を保育目標に掲げている。園の理念や保育目標は、保育の全体的な計画にも反映されるだけでなく、園内研修においても学びの基本となっている。しかし、こうした理念や目標を園内の具体的な保育環境にどのように反映させていくのか、その検討が不十分のように感じられた。また保育者も「どうした?」「どうする?」など子どもの自己決定を促す声掛けが少ないように思われた。今後は園の理念や保育目標を現場の実践に落とし込む仕組みづくりや見える化を目指すことを期待したい。

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 地域の実情や保護者からのニーズをしっかりと把握していこうと努めている 本園では、地域の実情について主に区や市の園長会や保育課から情報を入手するようにしている。その他保育協会からのメールやその他の保育団体からも情報を得ている。保育課からは、入園希望の子ども的人数や、地域の待機児童の状況などが知らされている。また保護者のニーズを把握するために、行事の後や年度末にアンケートを実施している。アンケートの結果は、職員にも周知し、改善が必要だと判断した場合には、改善を行っている。夕涼み会を屋外から室内への変更したり時間を変更したりしたのも、こうした保護者の要望を反映した結果である。
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 園の一つひとつの判断において、何が軸になっているのかを、改めて管理職を中心に議論することが求められている 本園では、月に1回リーダー会議を開いたり、保育の1週間の振り返りとしてクラスごとにWDOU会議を実施したり、その他にもKYT会議・サポート会議を開催したりして、職員同士で話し合う場や園内の情報を共有する場を積極的につくっている。しかし、子どもの安全面において園長と看護師で判断が食い違うことがある。そもそも子どもの発達を助長することを目的とした乳幼児教育と、看護・保健分野や食・衛生分野ではその専門性において、干渉し合う部分は少なからずあるだろう。このため、園の一つひとつの判断において何が大事になっているのかを、改めて管理職を中心に議論することが求められている。

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 法人の策定した「正道会ROAD2030」により、2030年に向けた法人理念実現へのプロセスを計画し3つの柱と9つのACTIONプランを推進している 法人理念である<子どもと共に今を生き、未来を拓く>の実現に向けて、①法人の組織化と多様化、人材定着と育成、②時代の変化に応じた質の高い事業の充実、③財政基盤の安定と展開、をSDGsの実現と絡めて、それぞれ具体的な3つずつの手段が合計で9 ACTIONとして提示している。これを2022年から、3年間の事業確立期、2年間の事業展開期、3年間の事業転換期、と分けて実現手法を提示している。しかし、各園でどのように実現していくのかは、不透明である。

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	各発達年齢のテーマになっていることを職員同士で改めて検討し、これを実践に移していくことを期待したい 事業計画書と共に福岡支部としては、保育テーマ「やってみよう・つなげよう」を掲げ、STEM保育を取り入れ、科学的な遊び等を引き出す環境を整えようとしている。また令和5年度には、「笑顔・挨拶・協力」をクレドとし、声を掛け合い楽しんで保育に取り組もうとしている。しかし実際の園活動では、行事に追われる保育になってしまっている現状がある。STEM保育を含めて新しいとされる保育を導入する前に、各発達年齢のテーマになっていることを職員同士で改めて検討し、それを期ごとに実践に移していくことを提案したい。また併行して室内の玩具の量や内容について検討することを期待したい。
---	-----------	----------------------------	---	--

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	事業計画の目標を、発達年齢ごとに落とし込んで、実践に反映させる方法を考えてほしい 事業計画では、「笑顔・挨拶・協力」や「非認知能力」を掲げ、子どもにより良い環境をつくることをめざしている。また子どもの心情→意欲→態度を育成していくために環境的な仕掛けも大切であることを謳っている。振り返りについては、キラっぼシートを活用して毎月行っている。しかし子どもにどのように関わるのが保育者として望ましいのか、発達年齢ごとにその具体的な方法については検討されていない。物的な環境についても同様で、各保育室の玩具の量が全般的に少ないため、子ども自身が保育者との身体的な接触による刺激を求める姿が見られた。今後は、発達年齢ごとに何が要になっているのかを職員同士で検討し合い、これを起点にして保育者の関わりや物的な環境について考えていくことを提案したい。
---	-----------	---	---	--

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	園の理念や方針を、保護者に周知し理解してもらおう機会や場を定期的につくっていくことを期待したい 主に園の行事の予定表を、保育アプリを使って前年度の3月に保護者に知らせている。実際の行事の前には、再度お知らせを配布し、保護者に周知を図っている。大きな行事については、保護者会の役員の方に協力してもらい、例えば夏まつりではフォトブースの作成、運動会ではテント張りなど、手伝いをお願いしている。たしかに保護者が行事等の準備の手伝いとして関わることはある。しかし園の理念や方針に対して、園側が理解を促すような機会を保護者に対してつくっていない。入園のしおりにおいても、児童福祉の理念や児童憲章は記載されているが、園の理念や方針については記載されていない状態である。
---	-----------	---------------------------	---	---

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	子どもの姿から、環境を考えたり遊びを考えたりする保育を目指してほしい 園では、保育者が自らの保育を振り返るキラっぼシートや年2回実施するグローイングプラン（自己評価表）がある。また週1回保育の振り返りを行うWDU会議やリーダーを中心としたCAM会を行っている。しかしその内容は主に行事の進捗状況や進め方、子どものケガの報告、親からの申し伝えなどが中心で、子どもの姿から保育を振り返るような語り合いができていない。子どもの姿から環境を考えたり、保育者の関わりを検討したりすることが望まれる。例えば子どもが保育者に身体的な接触を求めることが多ければ、物的な環境が貧しいか、環境に飽きている可能性を疑わなくてはならない。保育者同士が子どもの姿を語り合う時間を園で仕組化することを期待したい。
---	-----------	-------------------------------	---	---

9	I-4-(1)-②	評価結果にもとづき保育所として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b	<p>保育者同士が語り合い、課題を話し合える職場風土をつくっていくことを期待したい</p> <p>園では、保護者に対して利用者アンケートをとり、適宜保護者からの意見や要望を聞くことで、保育の評価へとつなげようとしている。しかし本来保育の評価とは、外部からの利用者評価ではなく保育者自身が行う自己評価である。具体的には、保育者同士が子どもの姿を通して日々の保育を振り返ることであり、そうした場や時間機を保障していくことである。子どもが夢中になって遊んでいたこと、今一つ遊べていなかったこと、保育者の働きかけが少し気になったこと等々、保育者同士で意見を出し合い振り返り、次の保育へとつなげていく職場風土をつくっていくことである。こうした職場風土をつくっていくことを期待したい。</p>
---	-----------	--	---	--

II 組織の運営管理

II-1 管理者の責任とリーダーシップ

II-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。				
10	II-1-(1)-①	施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	b	<p>理念を実現するために具体的な方針を保育者と共有していくことを望みたい</p> <p>園には、誰が責任の権限を有しているのかが分かるように指揮系統図（組織図）や職務分担表がある。園長は、組織図において園の組織の最終責任者であり、職務分担表ではどの業務を遂行するのかが記載されている。しかし、そこには管理職としての役割が明記されていない。管理職には、園の「理念」を具体的にどのように実現していくのか、方針やビジョン、中期的な指針や計画を作成し、職員に示し、伝える役割があるはずである。また各保育者には、組織における役割を明確に示す必要がある。例えば、育ちにおいて1歳児であれば何がテーマになっているのか、2歳児であればどうなのか等、目的達成のために重要なポイントを示していく必要がある。</p>
11	II-1-(1)-②	遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	b	<p>不適切な保育を予防する取り組みを具体的に進めていくことに期待したい</p> <p>園で遵守すべき法令は多岐にわたるが、その中でも児童福祉法における保育士の配置基準や面積基準、保育所保育指針における保育の目的や役割、保育士の資格や職務などは念頭においておくべきだろう。園は、適宜、国や県からの通知類を確認しているだけでなく、管理者は法令順守を徹底するため区の施設長会による研修等を受講するようにしている。消防法については、施設長が防火管理者として研修を受講している。なお個人情報の取り扱いについても細かく職員に指導し、特に園の利用者の個人情報が漏洩や流出が起これないよう保育ソフトの導入を進めている。保育者が不適切な保育を予防する取り組みを、具体的に進めていくことを期待したい。</p>
II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。				
12	II-1-(2)-①	保育の質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。	b	<p>子どもが主体的に探索、挑戦してみようとする「環境」づくりに期待したい</p> <p>本園では、年や月による長期的な計画と週による短期的な計画から日々の保育を計画し実践している。また定期的に各種会議を開いて職員同士で園内の情報を確認し合っている。研修においては、キャリアアップ研修を必要な職員が計画的に受講し、グローイングモデルでの自己研修も各職員が受講可能だ。その他各種の保育団体が主催する研修にも職員が参加している。この意味で、保育の質は、一定の水準に担保されていると言える。今後さらに保育の質の向上を目指すのであれば、まずは子どもが主体的に探索、挑戦してみようと思える「環境」をうまくつくっていくことである。レイアウト、物、素材、自然物の他に、保育者の応答的な対応や立ち位置、言葉などすべて「環境」であり、これらの点について職員間で検討することが望まれる。</p>

13	II-1-(2)-②	経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	b	<p>日々の実践が理念を実現する方向に進んでいるのかを保育者が確認する仕組みをつくってほしい</p> <p>本園で配慮していることとして、職員一人ひとりの無理のない働き方、適切な職員配置を行っている点である。職員の休暇についても、GW休暇や夏期休暇、アニバーサリー休暇など、全員が取得できるように努めている。しかし職員の休憩や休暇以上に大切になるのは、園の理念を職員が理解し、保育の実践に落とし込んでいくことである。①子どもの自立と自律、②子どものコミュニケーション能力の向上、③多様性の尊重、が保育目標であるから、この目標を実現するために、保育者の関わりや保育室の環境や遊具、素材の選択などを検討することが求められる。日々の実践が理念を実現する方向に進んでいるのかを、保育者が確認する仕組みをつくってほしい。</p>
----	------------	--------------------------------	---	---

II-2 福祉人材の確保・育成

II-2- (1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。				
14	II-2-(1)-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	b	<p>職員採用に関しては、法人が求める人材像をHPでPRし、目指す保育に共感し賛同する職員採用を基本としている</p> <p>経営層は、職員採用・人事戦略こそが経営戦略の鍵となると考えており、求める人材像をHPにも分かりやすく掲載し、これに共感した職員採用を優先的に進めるようにしている。</p> <p>働きやすい職場の実現に向けて、努力している</p> <p>本園は、職員の家庭生活と仕事の両立、やり甲斐のある職場、安定して楽しい人間関係の構築に努めている。実際に管理職が職員と1on1ミーティングを実施して、個人の思いを確認し、関わっている。職員一人ひとりの思いを聞き出すには、日頃のコミュニケーションが欠かせないと考えている。</p>
15	II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b	<p>職員の評価制度を含めて、総合的な人事管理ができている</p> <p>本法人では、「期待する職員像」として「保育者としての信念」が「三省」として掲げられているだけでなく、繋げたい人的エナジーとしても5つの項目を示し、これを目につく場所に掲げている。また人事管理において一次と二次の人事評価を行い、これに研修履歴等も加味された仕組みを作り、職員の処遇に反映されるようにしている。今後は①職員個人の目標と園が本人に求める役割や能力とのマッチングを図り、②理念を具体化した保育者の在り方を模索し、③これを実践の柱にするような取り組みに期待したい。</p>
II-2- (2) 職員の就業状況に配慮がなされている。				
16	II-2-(2)-①	職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取組んでいる。	b	<p>家庭と仕事のバランスや家庭状況に合わせた勤務ができるよう配慮している</p> <p>本園では、職員が年2回の園長との面談を行い、家庭と仕事のバランスや家庭状況に合わせた勤務ができるよう配慮している。一人ひとりの生活状況に合わせた勤務形態は、仕事への意欲を向上させ、働き方にゆとりを生んでいる。子育て中の職員に対しては、時短勤務を含めて勤務形態を柔軟に配慮している。また休暇については積極的に取れるようにしているだけでなく、有休取得率が低い職員にはこれを取るよう促している。働きやすい職場の環境づくりにも力を入れており、例えば毎週土曜日の夜に地域のバレーボールサークルに有志の職員が参加し、職員同士の親睦を図っている。</p>

II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

17	II-2-(3)-①	職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	b	<p>保育を振り返る機会や時間を作る中で、一つひとつ課題解決をしていきたい</p> <p>本園は、理念や目標に沿った保育実践が実現できるようにしっかりと基本方針を職員に示している。またキラッぽシート・ガイドラインに沿って、一人ひとりが自身の保育を振り返れるようにも配慮している。さらにグローインプランにおいては、一人ひとりが目標設定、専門性の向上に向けて園長と面談しつつ課題を見つけられるように努めている。しかし、理念を保育実践に落とし込むための具体的な検討が今一つできていない。例えば「0歳児が意欲的に遊ぶための保育者の関わりは?」「子どもの姿をベースにした保育計画を作っていくには?」「制作や絵画活動が結果的には創造的と離れた画一的なものに仕上がっていないか?」など、検討できることは多くある。</p>
18	II-2-(3)-②	職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	b	<p>保育者がそれぞれの成長に合わせて、学びを深めていけるよう配慮している</p> <p>法人のガイドラインやクレドにおいて、専門職として目指す保育者像を示している。研修においては、行政が主催する研修のみならず、保育団体や法人が推し進める保育方針を掲げた研修に参加するなど、職員のスキルアップを積極的に進めようとしている。他にも新人から中堅へ、中堅からベテランへと、それぞれの成長に合わせての研修内容や方法を考え、全員が学びを深めていけるよう配慮している。</p> <p>今後は、①子どもの姿や保育者の感動した点や戸惑いなどを日々振り返る機会や時間を作る、②各発達年齢で大切にしていることを洗い出してみる、こうした振り返りを通して保育者の関わりや保育環境について検討していくことを期待したい。</p>
19	II-2-(3)-③	職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	b	<p>法人で契約している研修システムにより、各職員の研修の受講状況について把握しようと努めている</p> <p>法人の研修プログラムは、法人内の全職員研修状況を確認できるようになっている。また、どの内容の研修を職員が多く受講しているのか、その順位も確認することができる。この研修システムと法人の人事管理システムは同じ会社で契約しているため、人事考課とも連動させて活用できるようになっている。ただ園では、これを十分に活用できていない。今後は、これを効果的に活用できるよう工夫してほしい。</p> <p>経験年数、習熟度に合わせて園内研修を工夫している</p> <p>職員がホップ、ステップ、ジャンプと無理なく資質向上できるよう、それぞれのレベルに応じて園内研修を工夫し、効果が出るよう企画し実施している。</p>

II-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。			
20	II-2-(4)-①	実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	<p>b</p> <p>実習生に対しては副園長と現場の保育者が指導を行い、幅広く受け入れている 本園では、養成校からの要望は積極的に受け入れている。実習前にオリエンテーションを行い、どのクラスでの実習を希望するのか、責任実習をどのクラスで行うのかなど実習期間中の計画を立て、実習生の希望に添うよう配慮している。この時「実習・ボランティアの手引き」に沿って、園の心得や園のルールなどを伝えるようにしている。実習が始まると、それぞれの専門の職員が指導を行っているが、現場の保育者だけではなく主幹保育教諭や園長・副園長を含め、できるだけ実習生とのコミュニケーションを心がけている。今後は、実習ノートを含めて子どもの姿ベースに保育を進めていくには、どのような実習の在り方、そしてそれに伴う記録の在り方を養成校と共に検討していくことが求められる。</p>

II-3 運営の透明性の確保

II-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。			
21	II-3-(1)-①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	<p>a</p> <p>法人の果たすべき使命をわかりやすい形で発信している 本法人は、ホームページ（HP）からリンクはされていないものの、財務諸表等電子開示システムにおいて、法人の財務状況、定款や役員名簿、現況報告書等を公開している。しかし何より特徴的なのはHPにおいて、法人の理念や基本方針、保育目標や保育方法をしっかりと語っている点である。曰く「子どもと共に「今」を生き、「未来」を拓く」、「社会で個を育み、個が社会と繋がっていく」等、メッセージ性のある言葉と共に、園の方針が語られている。子ども主体の保育の創造を「私たちの思い」として掲げ、コンセプトやガイドライン、クレド等の詳細な情報を外部へ発信している。法人の存在意義や役割をわかりやすい形で提示している。</p>
22	II-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	<p>a</p> <p>法人として透明性の高い適正な運営を行っている 法人の経理規程の下に運営を行っており、予算管理のもとに人件費や事業費、事務費、固定資産などの支出を適正に行っている。外部との契約や入札においても、経理規程に基づいて適正な手続きを行っている。監事監査においては、公認会計士により外部監査を定期的実施するだけでなく、決算時に諸帳簿を確認した上での会計監査を法人監事2名により実施し、これを理事会で報告している。この時保育者に支払う処遇改善費の支出や固定資産支出が適正に計上されているのかを確認している。当該年度の事業実績や決算の状況については、財務諸表等電子開示システムにより公開しており、法人として透明性の高い適正な運営を行っている。</p>

II-4 地域との交流、地域貢献

II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。			
23	II-4-(1)-①	子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	<p>b</p> <p>「地域との交流」といった時の「地域」とは何を指すのか、検討してほしい コロナ禍以前は、敬老の日集いで地域の老人の方々を招待したり、地域の公民館に出向き地域の子どもたちに出し物を披露したりして交流していた。しかしコロナ禍以降は、そういった交流が残念ながら行われなくなりました。現在は地域の未就園児を対象にした子育て支援サークルピノキッズと、土曜日の園庭開放、一時保育を実施している。事業計画では、現在行っている事業の他に、卒園児との交流や地域の関係機関との連携を掲げているが、そもそも「地域との交流」といった時の「地域」とは何を指すのか、検討すべきだろう。まずは在園児やその保護者、未就園児とその保護者、卒園児とその保護者等の人的な資源の活用を基本にした上で、近隣の公的機関や商店、近隣の住民等の交流を検討していくことを望みたい。</p>

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	<p>ボランティア等の希望は多くはないが、積極的に受入れようとしている</p> <p>本園では実習生・ボランティアの受入れマニュアルを作成しており、その中で例えば実習生を受け入れる目的に「外部からの新鮮な視点で保育を見られることにより、保育内容を見直すよい機会となる」を謳っている。またボランティアを受け入れるにあたって、その目的に「様々な人との交流により、子どもに良い影響を与えることができる」と謳っている。外部の視点を園に持ち込むことにより、より保育の質が高まると考えている。また同様に外部の人が子どもと関わることが、子どもの成長にとって好影響を与えるとも考えている。</p>
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	<p>関係機関との連携を適宜図ることによって、子どもへの援助及び家庭への支援が適切に行われている</p> <p>発達に課題を抱えている子どもに対しては、定期的にあいあいセンターからの巡回訪問を受け入れ、援助の仕方を確認すると共に、個別に利用されている療育機関の担当者会議に職員が参加して連携を図っている。また園にとって有用な情報の入手先になっている園長会や役所の保育課とは、積極的に連携を図り情報交換を行っている。なお虐待等が疑われる子どもについては、市のこども総合センターえがお館に連絡を入れ、関係機関との連携を図りながら問題の解決にあたっている。関係機関との連携を適宜図ることによって、適切な子どもへの援助及び家庭への支援が行われている。</p>
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。	b	<p>地域の福祉ニーズの把握に努めている</p> <p>毎月第二火曜日に子育て支援サークル「ピノキッズ」を開催し、未就園児の遊び場を提供すると共に親同士の交流の場を作っている。また子どもの発達相談や集団への受入れが難しいと感じる保護者からの相談などを受け入れることで、地域の要望に応えようとしている。自治体の園長会や市区町村の会議等で、地域の実情について知る機会もあり、様々な機会を捉えて地域の福祉ニーズの把握に努めている。</p>
27	Ⅱ-4-(3)-②	地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b	<p>地域の子育て家庭の要望やニーズに応えようとし、卒園児との交流も積極的に行っている</p> <p>毎月第二火曜日に子育て支援サークル「ピノキッズ」を開催し、未就園児の遊び場を提供すると共に親同士の交流の場を作り、地域の子育て家庭の要望やニーズに応えようとしている。この時育児相談や子どもの発達の悩み、入園相談などを同時に受け入れている。また本園の特色として、運動会や夏祭りなど主に園行事において卒園児を卒園後1年間に6回ほど招いて、在園の子どもたちと交流する機会をつくっている。今後は、卒園児の保護者や地域の高齢者を含めた世代間交流を実現していくことで、子どもたちの体験の幅を広げていけることに期待したい。</p>

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。			
28	Ⅲ-1-(1)-①	子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	<p>b</p> <p>法人のクレドやガイドライン、ICTを活用して、子どもを尊重した保育の実践に努めている ICTツールも活用しながら、法人のクレドやガイドラインを通して、保育士倫理綱領を職員一人一人に周知している。 年に数回、法人共通の保育業務確認表「キラっぼシート」や人権擁護に関するチェックリストを使用し、子どもの尊重や基本的人権について確認している。子どもを尊重した保育者の関わりや保育に関する取り組みも積極的であり、保育日誌や個人の記録に詳細に記載され、会議での振り返りも行われている。人権研修にも力を入れており、保育協会が実施する研修に積極的に参加し、学びを共有している。また、園児の呼び方にも配慮があり、呼び捨てやあだ名の使用を避け、正しい呼び名で関わっている。</p>
29	Ⅲ-1-(1)-②	子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	<p>b</p> <p>園で策定したルールに基づきプライバシーに配慮した保育を行っている 入園時に個人情報の取り扱いについて丁寧に説明し、保護者に承諾書の提供と押印・証明を求めている。また、保護者向けの写真ギャラリーは、個人の特定につながらない配慮などプライバシーを考慮している。個人情報が記載された書類は鍵のかかるキャビネットに保管し、事務所外への持ち出しを禁止している。プールや水遊び時の着替えにおいては、男女でスペースを分け、園外からの見えないような仕切りを設けている。今後、計画中のリラックスゾーンなど、園児がゆったりと過ごせる環境設定を進め、園児がより安心して園活動に参加できるようになることが期待される。</p>
Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。			
30	Ⅲ-1-(2)-①	利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。	<p>b</p> <p>必要な情報の公開に加え、さらに独自の園の魅力発信を期待する 空き情報等必要な情報は、最新のものを福岡市保育協会ホームページなど、インターネットで誰でも閲覧できるようになっている。入園のしおりには、延長保育料金や、持参物、交通上の注意などが分かりやすく掲載されている。見学対応は、一年間を通して月・水・金の10時半より、活動の様子や未満児の食事の様子などを見ることができ、個別対応にも応じている。サポート児（障害児）や医療ケア児に対しては、実際に複数名在園しており、個別に時間を設け、より丁寧な説明を行うようにしている。ホームページ、SNSでは、法人グループの一体的な情報発信が充実しているが、園の個別情報が探しづらい面があった。パンフレットやホームページ等での独自の情報発信の強化も期待したい。</p>
31	Ⅲ-1-(2)-②	保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	<p>b</p> <p>医療的ケア児やサポート児（障害児）へ柔軟に対応しながら、標準化に取り組もうとしている 入園前から、見学や地域交流事業、子育て支援事業を通して園に親しんでもらっている。入園時の面談では、面談シートに沿って行い、重要事項説明書や入園のしおり等を説明し、利用契約書を交わしている。また、面談で聞き取った内容は、職員で共有し、受け入れ環境を整えるなど準備をしている。保育時間の変更については、市の子育て支援課からの文書配布に加え、口頭でも伝えているが、連絡が上手くいかない場合もあり、課題がある。医療的ケア児や、慢性疾患、サポート保育では、一人ひとりに合わせた生活リズムを保障するため、ルールが不明確になっており、情報共有や周知方法も含め、標準化に取り組もうとしている。</p>

32	Ⅲ-1-(2)-③	保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	b	<p>転園・終了（卒園を含む）後も、細やかなサポート体制を築いている</p> <p>転園や退園が決まった際には、必要書類を渡し、手続きを円滑に行うために、子育て支援課への届け出や保護者の同意を得て転園先へ保育要録の提供を行うなど、子供に関する情報を引き継ぎ、継続的なサポートが可能になるよう配慮している。卒業に伴う保育の終了に関する取り組みでは、卒園後も卒園児交流会「ピノキッズ集まれ!」が年6回ほど開催されている。内容は、小学校の体験談やバスハイク、年長児との小学校に向けた対話など多様である。その会を通じて卒園児や保護者とのコミュニケーションが継続され、安定した小学校生活につながっている。また、在園児の小学校との接続も促進されている。</p>
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	<p>保護者に対して園や保育を知る機会を作り、アンケートの検証や意見への対応も行なっている</p> <p>子どもの表情やその姿から心動かしているかどうか、日々把握に努めている。保護者には連絡帳と、週に一回の「子どもの様子」を保育アプリを通して配信している。降園時にも、対面で出来事を可能な限り保護者に伝えている。保育参観や保育参加の企画に加え、「凸凹ミーティング」での座談会や茶話会など、和やかな雰囲気でき意見交換できる機会も複数回設けている。園長、副園長、主幹が担当になり毎年利用者アンケートを実施し、保護者の満足度を把握するように努めている。アンケートは集計して円グラフにまとめ玄関やコドモンで掲示し、職員にも周知している。今後、アプリを活用したドキュメンテーションの作成と配信も検討中である。子どもの姿を捉え、記録の一部として保育の振り返りや保護者との連携にも活用することを期待する。</p>
Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。				
34	Ⅲ-1-(4)-①	苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b	<p>苦情解決の仕組みを整備し、必要な場合に機能するように周知し、準備を行っている</p> <p>玄関には苦情解決委員の氏名、連絡先の掲示を行い、入園のしおりでも仕組みを周知している。保護者会を通じて日頃から意見を聞いたり、対面で保護者に声掛けも行っている。現時点でのこの仕組みを活用した事例はないが、発生した際には、受付から解決までの記録を適切に保管し、保護者に対してフィードバックできるよう準備をしている。</p>
35	Ⅲ-1-(4)-②	保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	a	<p>子どもの育ちを喜び合いたいという想いで、保護者とつながる具体的な場づくりを実践している</p> <p>保護者が相談や意見を述べる機会は、日々の連絡帳、対面、行事毎や年度末のアンケートなど複数用意されている。他にも本園の特徴として、「職員と力を合わせ子どもたちの伸びゆく力を、信じ、見守り、子どもたちの成長発達を保護者の皆様と共有し喜び合える関係作り」を目標に、年間を通じて、毎月「凸凹(デコボコ)ミーティング」が開催されている。内容は、座談会、職員によるふれあい遊び、看護師による話し、主幹保育教諭による話し、栄養士による話し、ベビーマッサージ、救命入門コース講習会 手遊び・歌遊び、茶話会など多種多様で、幅広い保護者が参加できるように工夫されている。さらに、これらの取り組みを入園のしおりやホームページへの掲載し情報発信をすることが望まれる。</p>
36	Ⅲ-1-(4)-③	保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	a	<p>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</p> <p>職員は登降園の際、保護者と対面でのコミュニケーションを図り、子ども達の一日の様子をできる限り伝えようとしている。相談や意見に関しては、内容に応じて誰が対応するのかを主幹・副園長に確認し、園長から統括まで、速やかに対応できるようにしている。また入園時に意見箱の設置について周知し、意見に速やかに対応できるように朝・夕に箱を確認している。行事毎と年度終わりには保育アプリを用いて利用者アンケートを行い、意見や要望に対しても回答を行っている。</p>

Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。			
37	Ⅲ-1-(5)-①	安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	a <p>職員の専門性を活かし、レベルの高いリスクマネジメント体制が確立されている 責任者は主幹と看護師であり、年間安全計画が策定され、安全点検チェックや事故対応会議を月1回開催している。事故対応の救急対応は看護師がリーダーとなり、散歩やプールなど重大事故に関わる活動についてマニュアルを作成し、職員に周知している。安全点検やヒヤリハットの記録は手書きや園内アプリにて行っている。事故発生時は、事務所に報告し、48時間以内に事故報告書を作成している。法人内でもヒヤリハットや事故事例を共有し、改善に役立てている。各部屋にけいれん時の対応の掲示や、人工呼吸用マウスシートが設置されているなど、いざという時に行動しやすくする工夫がされている。避難訓練や危機管理に関する研修も実施し、危険予測のための4ラウンド法や動画で危険予測を学ぶなど職員の専門知識を活かしたリスクマネジメント体制を構築している。</p>
38	Ⅲ-1-(5)-②	感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	b <p>看護師を中心に、しっかりと感染症対策を行っている 衛生管理資格を持つ看護師を責任者とし、管理体制を作っている。保健日誌は全職員が閲覧可能で、朝礼、保育アプリ、会議で感染対策や県の感染動向について情報を共有している。基礎とアドバンスの2週類で感染症対策園内研修を行ったり、消毒清掃では清掃用の布巾を水、アルコール、アレルギーの有無等で色分けして部屋に掲示したりするなど、感染予防のための工夫が見られる。感染症発生時には、玄関に発生状況の掲示を行い、保健だよりや掲示物で対策の発信も行っている。また、医療的ケア児、小児慢性疾患の園児もいるため、個別対応で健康確認をしている。さらには対策を向上させるために、園薬剤師による定期的な環境測定も行っている。十分すぎるほどの感染症対策を講じているが、子どもが育つ場としてやや業務過多になっている怖れはないか。園全体で保健業務に関する位置づけを検討することを期待したい。</p>
39	Ⅲ-1-(5)-③	災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	b <p>基本的な対策を備えた上で、安全対策をより向上させようと計画を進めている 避難訓練は毎月実施し、火災や地震、不審者の対応にも取り組んでいる。保護者や自治会との連携を強化し、引き渡し訓練や通報訓練を実施していく予定。食料や備品のリストを作成し、備蓄しており、賞味期限による見直しも行なっている。月1回の研修や訓練を定期的に行い、火災報知器の訓練やリアルなシミュレーションを通じて職員の対応力を向上させており、さらに自治会と連携した避難訓練の計画やBCPの策定に取り組もうとしている。事故発生時は園内アプリの報告書を使用し、事故の分析は主幹と看護師が最終確認を行い、園長が承認する仕組みを整えている。今後SHELL分析を導入し、対策を強化する予定である。</p>

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。			
40	Ⅲ-2-(1)-①	保育について標準的な実施方法が文書化され保育が提供されている。	b <p>保育の標準的な実施方法が文書化され、ICTを活用し職員に周知されている 法人理念において「子どもの権利条約」「子ども基本法」等の遵守を掲げ、園内研修でも職員の学びの意欲を引き出し定着させるため、穴埋め式のクイズ形式で保育方針や理念、保育方法の確認を行うなどの工夫を行っている。保育の標準的な実施方法は文書化され、保育業務確認表「キラっぼシート」など法人の共通ツール、スマホ等で各自が確認できる研修サービスの活用にも取り組もうとしている。また、外部研修への積極的参加や報告会の開催、指導計画の立案や振り返りを行う体制を整えている。今後はより具体的な保育者の関わりや環境の検討が望まれる。</p>

41	Ⅲ-2-(1)-②	標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b	<p>未整備のマニュアルもあるが、職員や保護者からの意見や提案を取り入れる仕組みを整え、整備・見直しに取り組んでいる</p> <p>保育の標準的な実施方法の検証・見直しは、課題が生じた時点で、統括、園長、副園長、主幹、各リーダーを中心に取り組むと決められている。年度末や行事の前後に全体的な評価やミーティングが行われ、保護者へのアンケート結果も参考に見直しを行い次年度に活かそうとしている。使いやすく、より実践的な資料となるように、手順表やマニュアルの改訂や不足分の作成に取り組んでいる。</p>
Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。				
42	Ⅲ-2-(2)-①	アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成している。	b	<p>保育、看護、給食が連携して、計画をもとにサポート児や医療的ケア児の保育にも注力している</p> <p>「保育にかかる記録について」の文書を作成し、各種記録の目的や作成者を明確にした上で、園長や副園長を責任者とし、全体的な計画、月案など各種計画や、個人記録、発達経過記録など必要な書類が作成されている。保護者の個人面談も実施し、子どもの育ちを伝えたり意向の把握や、必要に応じて個別の配慮についての同意を得るなど丁寧なコミュニケーションと情報の把握に努めている。サポート児に関しては、個別支援計画は看護師が中心に作成しており、ケース会議で統一した対応方針を協議し、療育センターとの連携を図り、巡回訪問やアドバイスを活用し、支援計画に反映させる取り組みが行われている。保育、看護、給食の連携を強化しながら、医療的ケア児の受け入れも行っている。</p>
43	Ⅲ-2-(2)-②	定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	b	<p>価値観と専門性の相違を生かしながらチームでの保育実践を目指している</p> <p>家庭や子どもとの日々のコミュニケーション、週次、月次の会議での協議、定期的な個人面談を活用し、子どもや保護者の状況や変化の把握や対応に努めており、保育アプリの活用で情報共有も図り、タイムリーな見直しを行っている。また、クレドで「一人の考えで進めることなくみんなで意見を出し合い協働しあえる風土を作ろう」と掲げ、価値観や専門性の違いも生かしながら、子ども理解やより良い保育をチームとなって共に考えられるように、保育士に加え、看護師や管理栄養士も一緒に、週次の会議や月次の振り返りに加わり、計画の評価・見直しに取り組んでいる。子どもの姿を振り返り、計画に活かす仕組みづくりを待ちたい。</p>
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。				
44	Ⅲ-2-(3)-①	子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化している。	b	<p>文書に保育アプリ、対面と三通りの手法で的確な情報共有に取り組んでいる</p> <p>子どもの生活状況や個々の成長過程に関する情報が園が定めた様式に基づき記録され、クラウド上の保育アプリデータとして各クラスのiPadを通じて職員に共有されている。保育内容や活動の予定は、会議で記録や写真をもとにした振り返りを行い、決定した後、保育アプリや玄関の予定ボードを通じて保護者にも周知されている。朝礼で活動の確認や周知を行ったり、早出・遅出など職員の配置も考慮して的確な情報共有を試みている。またリーダー会議で指導案の書き方、子どもの姿の捉え方、怪我の予測などをテーマに協議し、職員への指導や研修も行っており、保育の質の向上につながっている。</p>
45	Ⅲ-2-(3)-②	子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b	<p>子どもに関する記録の管理体制は、紙、データ共に万全の管理体制が確立されている</p> <p>記録管理の責任者として園長が設置されており、職員には個人情報保護の観点から教育や研修が行われている。職員は規程を理解し、遵守しており、保護者にも個人情報の取扱いについて説明されている。個人情報保護規程は未作成だが、個人情報の取り扱いに関しては、入園面談で説明し、承諾書を取っている。情報の共有や利用に際しては、物理的な記録は鍵のかかるキャビネットに保管され、クラウド上のデータはアクセス権限が適切に管理されている。職位に応じて情報へのアクセス権限を分け、セキュリティを確保している。人事異動や年度の切り替わりのタイミングで、権限の見直しも行い、必要な職員だけが情報にアクセスできるようにすることで漏えいを防いでいる。</p>

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成			
項目	評価	コメント	
46	A-1-(1)-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	b 法人の理念やクレド等と一貫した計画策定がなされている 法人が目標としている理念やクレドと園の理念や保育方針、目標が合致しており、その上で全体的な計画に落とし込んでいる。同様に安全計画や保健計画も合わせて策定されており、法人の保育目標達成の意図が明確ではある。しかし園の方針が日常の保育へとつながっていない点があるため、園の方針を確認しつつ、日々の保育を進めていくような振り返りの仕組みをつくっていくことが求められている。
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。	c 衛生的で安全な環境が整備されているものの、子どもが心地よく暮らす環境について検討することを期待したい 衛生面や安全面に関しては申し分ない環境が整備されている。養護的観点からは感染症の予防等に有効的である一方、教育的観点からは個々の発達に応じた環境設定とは言い切れない部分もある。一人または数人でゆっくり過ごせる隠れ場所のような環境設定の導入に期待したい。 また、幼児クラスの保育室における音環境は早急な改善が望まれる。ピーク時における騒音値が80db程度あり、子どもたちが日常的に騒音の中で生活している状態にあることが懸念される。少集団での遊びや、興味や集中ができる遊びをゾーンとして検討することを期待したい。
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 子どもたちの笑顔やおしゃべりがたくさん見られる 子ども一人ひとりがのびのびと園生活を送っている様子が見られ、表情も明るく、自発的に活動する姿も多く見られる。これは、子どもを集団として取り扱うのではなく、一人ひとりを尊重する保育者の日々の関わりが生み出す姿であると感じられた。保育者の子どもへの関わり方は適切であり、指示的態度や威圧的態度などは見られず、目の前の子どもの気持ちを受け止めようとする関わりも多く見られた。一人ひとりの子どもの状態を適切に把握した上で保育が行われている。
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。	b 環境を通して生活習慣を自然に身につけられるよう意図されている 子ども自身が園生活の中で、自然な形で生活習慣に気づけるような掲示物や、目的によって空間を区別するなどの工夫が多く見られる。子どもに頭ごなしに無理強いするのではなく、個々の子どもの自発性や子ども集団による学び合いを尊重しながら環境整備や援助を行っている。子どもたちが掃除をおこなうスタッフを日常的に目にしていく点も、環境を通して生活習慣を身につける一助になっている。
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。	b 目的に応じた遊びの環境、空間設定がなされている 子どもたちの遊ぶ内容に応じてゾーンを設定し、分けて活動できるようにしているが、主体的な遊びを豊かにする環境としては遊びの種類が少ないように感じられた。 ただ子どもたちの会話や表情から子どもたち自身は、日々の園生活を楽しんでいるようだ。今後は保育室に今ある遊びをリストアップした中で、遊びの種類や量を検討すると共に、積み木やピース数の多いパズルなど、子ども同士が関わることを意図した遊具を準備するなど、遊びの環境設定を見直すことを期待したい。一人遊びだけでなく子ども同士が交わることを意図したゾーンや玩具を工夫することで、より質の高い保育の提供が期待できる。

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。	b	<p>年度の後半ということもあり、情緒の安定よりも子どもの遊びを優先した関わり・保育環境を模索してほしい</p> <p>衛生面や安全面などは十分すぎる配慮がなされており、申し分ない印象を受けた。しかし、教育的側面から環境を捉えたとき、物的環境の種類の少なさが課題に感じられた。保育者が子どもを抱っこしたりくっつきたりしている場面が多く見られたが、乳幼児は、不安があったり環境的に刺激が少なかったりすると、大人との身体的な接触を求める傾向があると考えられている。</p> <p>改めて一人ひとりの発達に応じた環境や遊具を質・量共に考え直す中で、保育者の関わりについても検討し、子どもの成長を支える環境づくりに期待したい。</p>
52	A-1-(2)-⑥	3歳未満児（1・2歳児）の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	b	<p>子どもの遊びを優先した関わり・保育環境を模索してほしい</p> <p>上記に記述した、乳児の内容と同様である。子どもへの声かけのトーンや振舞いなど威圧感などもなく、子どもに寄り添った働きかけが行われている。子どもの気持ちを受容した、丁寧な関わりと言えよう。しかし子どもの遊びの環境としては、遊具の量や不十分など、物的環境の種類の少なさが課題に感じられた。「子ども自身が自ら遊ぶ環境とは？」について、もう少し職員同士で検討することを望みたい。他園の実践も参考になるだろう。一人ひとりの発達に応じた環境や遊具を質・量共に改めて考え直し、今以上に充実した環境を整えることで、子どもの成長を支える環境づくりに期待したい。</p>
53	A-1-(2)-⑦	3歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	b	<p>異年齢の活動の良さについて、改めて検討することを期待したい</p> <p>幼児クラスにおいて、異年齢での子ども同士の関わりよりもどうしても年齢別の活動が中心になってしまっている。結果的に一人ひとりの発達に応じた環境が不足している。その背景には、異年齢での活動の良さが職員同士で共有されていないことと、クラスを超えた保育者同士がチームとなって十分に連携できていないことが懸念される。幼児期の発達課題の一つに、自己主張しつつも相手に合わせて自分の気持ちを調整する力を育むことが挙げられるが、この点については異年齢の環境の方が効果的である。お手伝い保育や当番活動、朝の会やお誕生会など年長を中心に活動を組み立てるなど、具体的に検討してほしい。</p>
54	A-1-(2)-⑧	障害のある子どもが安心して生活できる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	<p>配慮が必要な子どもを積極的に受け入れ、適切な支援に努めている</p> <p>医療的ケア児やASD等の配慮が必要な子どもを積極的に受け入れ、一人ひとりの子どもの特性に応じて受容しようとする姿勢が見られる。個別の支援計画の策定もあり、日常的に個々の子どもの状況に応じた保育展開が意図されている。しかし日々の保育の中では課題も多くあるため、園内には副園長と看護師が児童発達を専門に学習しており、その二人が中心となって、現場の保育者の指導にあっている。なお、保護者とは子どもの発達サポート面談を実施しており、園での様子や行事の参加等について相談して対応している。</p>
55	A-1-(2)-⑨	それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	<p>長時間利用する子どもにとっても、安心して過ごすことができるよう随所に工夫を凝らしている</p> <p>夕方は0歳児から5歳児までが同じ空間で過ごし、19時以降の延長保育を利用することもには夕食を提供している。年上の子が年下の子の面倒を見るような擬似兄弟のような環境があり、長時間園を利用する子どもにとって家庭的雰囲気を感じられるよう工夫している。提供されるおやつや夕食は、職員が手薄になる時間帯と重なることから誤食を防ぐ工夫もしている。また、子どもに関する情報の職員への引き継ぎについては、各クラス内でノートや引き継ぎボード等を活用して、漏れがないよう配慮している。</p>

56	A-1-(2)-⑩	小学校との連携、就学を見通した計画に基づく、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。	a	<p>アプローチカリキュラムの策定がなされ、小学校との連携を積極的に行っている</p> <p>アプローチカリキュラムを近隣の小学校や中学校に配布するなど、カリキュラムの策定だけに終わらず、一步踏み込んだ行動を起こしている。開園して数年しか経過していない中、地域との連携の取りにくさがあつたり、またCOVID-19の影響による関わりの減少により計画通りに進められなかったりする中でも、できることを模索し実行しようとしている。今後は保幼小連携の連絡会をさらに広げ、小学校教員との意見交換や合同研修等ができるようになることを望みたい。その中で文字や数の前段になる遊びの発展や工夫についても検討を重ねたい。なお、就学後も卒園した児童が園に関われる取組を展開しており、連続した関わりの工夫がなされている。</p>
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	<p>子どもの健康管理について、看護師が中心となって丁寧に見ている</p> <p>登園時は、体温を測定し健康状態の把握を努めている。子どもの体調不良やケガ等については、まず保育室内の職員で共有した後、事務所へ報告するようにしている。登園時に保護者から体調の変化について見てほしい等の連絡を受けている場合は、朝礼で周知している。一方、園でケガや体調不良が発生した場合には、看護師との相談の上、保護者に連絡をしている。子どもの健康全般に関する計画策定や、健康に関する情報を適切に記録し、園内で共有している。また毎月の保健だよりや玄関の掲示板に、感染症や熱中症、予防接種や定期健康診断等、子どもの健康に関する情報を適宜発信している。今後は保育者と連携して、ケガや感染症などを予防する取り組みに注力していくことに期待したい。</p>
58	A-1-(3)-②	健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	b	<p>健康診断や歯科健診の結果を、看護師が中心となって保育に反映させようと努めている</p> <p>健康診断は前期と後期の2回、歯科健診は1回、全園児を対象に行われている。結果は、健康診断表に記録して、各クラスの担任を通じて、健診当日に保護者に渡している。令和5年3月には、「薬剤戦士オーガマン」を園に招いて、子どもたちが手洗いの方法を重点的に楽しく学ぶ機会をつくった。手洗い指導だけでなく、歯科指導においても歯科衛生士の学生から学ぶ機会をつくっている。保育の中で健康診断や歯科健診に関連した内容を取り入れるなど、子どもが楽しく学べる工夫がなされている。</p>
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	<p>看護、調理、保育の3者がチームとなって適切に対応している</p> <p>訪問調査時には、主に食物アレルギーのある子どもの確認を行ったが、アレルギーはもちろんのこと、本人の特性から来る食へのこだわりにも対応していた。食物アレルギーのある子どもへの食事提供は、職員が1名付き、席を分けてトレーごとに色分けをするなど、工夫が徹底しており、職域を超えてチームとして適切な対応を行っている。</p> <p>延長保育時は、食物アレルギーの有無に関係なく、どの子どもも食べられる食を提供しているなど、細かい配慮が見られた。</p>
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。	b	<p>食への意欲を育み、食事を楽しむことができるよう随所に工夫が見られる</p> <p>子どもたちの食に対する好き嫌いを減少させる取り組みの一つとして、自分でよそう分量を「いっぱい」「ちよつと」と言って決めさせている。配膳された苦手なメニューを食べ残すのではなく、自分で決められた量だからこそ食べきって成功体験を得られるようにすることが、主なねらいだ。また調理室の窓には、その日使用する食材の写真を貼り出し、登園時などに保護者と一緒に見ることができるよう工夫している。他にも、調理職員が毎日配膳のために子どもたちと関わる時間が確保されており、作り手の顔が見えるよう配慮している。3歳以上児になると、調理職員だけでなく当番制で子どもたちも参加する場面をつくっており、食事の時間が楽しめるよう随所に工夫が見られる。</p>

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	<p>子どもの声を聞き、子どもがおいしく食事を食べられるようたくさんの工夫がなされている</p> <p>毎日の残食量を調理指示書に記録し、その結果と配膳の際の子ども達の食べる様子から反省点や改善点を出し合い、次回に活かせるようにしており、実際に喫食状況や嗜好など調理職員から子どもたちへのヒアリングが行われている。また、行事食では美味しそうだけでなく、日本の文化を感じられるよう見た目にもこだわって彩や可愛さの工夫もされており、子どもたちが喜ぶ姿が見られた。子どもがおいしく食事を食べることができるよう十分に配慮されている。</p>
----	-----------	---------------------------------	---	--

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携				
62	A-2-(1)-①	子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	b	<p>子どもの出来事を保護者とやり取りし共有する中で、子どもの成長を支えている</p> <p>0～2歳児クラスについては、日々の連絡帳を通じて家庭での様子の聞き取りを行い、園での様子や体調面の変化などを細かく記入し、保護者とのやり取りを綿密に行っている。連絡帳を通じて保護者から質問があった場合には、書面ではなくできる限り口頭で伝え、保護者に安心感を持ってもらうよう配慮している。幼児クラスにおいては、できる限り子どもの様子をお迎えの時に伝えるようにし、週末には1週間の子どもの様子を写真付きのお便りで配信している。また保育参加や個人面談を通じて、日頃話せない子どもの様子や子育てをしている中での悩みなど、保護者と話すように努めている。今後は保護者がより園の日常に入り込む機会をつくり、子どもの生活がより豊かになることを期待したい。</p>
A-2-(2) 保護者等の支援				
63	A-2-(2)-①	保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	b	<p>園は、様々な機会を設けて子育てを支えていく園づくりに力を入れている</p> <p>保護者アンケートの結果、ほとんどの保護者が高評価であった。日常のご家庭と共に子どもたちを見守っていることが推察される。実際に保育参観後の懇談会、凸凹ミーティング、個人面談等で子育ての方法や各家庭の思いなどについて保護者同士や保育者を交えて話ができるように工夫している。また、大きな行事では、フォトブースの作成やテント張り等を保護者にお願いする中で、保護者自身が親しく交流が持てるよう配慮している。園は、日々送迎時のコミュニケーション等から保育者と保護者との信頼関係をつくっていくだけでなく、保護者同士の関わりも含めて様々な機会を設け、子育てを支えていく園づくりに力を入れている。</p>
64	A-2-(2)-②	家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	b	<p>たとえ該当する案件がなくても、早期発見・早期対応に努めてほしい</p> <p>訪問調査時において、虐待の疑いのある子どもの案件は確認できなかった。とはいえ「対岸の火事」との認識にならないよう、注意を促したい。超少子化の中でも虐待件数は急増している実態を意識に向けてほしい。実際に保育リーダーの先生は「全職員への虐待防止マニュアルの周知」が挙げていた。研修等を通じて、子どもの人権侵害や不適切な保育に関する事例を勉強することで、早期発見・早期対応及び虐待予防に努めていくことを望みたい。</p>

A-3 保育の質の向上

A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）			
65	A-3-(1)-①	保育士等が主体的に保育実践の振り返り（自己評価）を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	C

保育実践を振り返ることを通して、保育の質の向上を目指してほしい

本園では、様々な会議の種類や回数が豊富にあるが、記録簿に重複して情報が書かれていたり、またその内実が業務報告中心となっていたりする傾向がある。会議の時間や頻度を考えると、保育を振り返る時間を生み出すことは困難かもしれない。しかし本来保育の振り返りとは、子どもの姿を通じて興味や関心を職員同士で共有したり、保育者の関わりや働きかけを確認したりすることを通じて、保育者間で互いの見方や考え方を話し合うところに大きな意味がある。他の業務を削ってでも、子どもの姿を通して感じたことを語り合う場をつくれぬか。ノンコンタクトタイムやワークライフバランス、メンタルケア等も考慮に入れつつ、保育実践を振り返ることで保育の質の向上を目指してほしい。