

## 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	しゃかいふくしほうじん こうえいかい		
	社会福祉法人 光荣会		
法人の 代表者名	なべやま れいこ	設立年月日	昭和26年9月10日
	鍋山 玲子		

## ◆施設・事業所

施設名称	さいかいほいくえん	施設 種別	保育園
	西海保育園		
施設所在地	〒811-3436 福岡県宗像市東郷4-6-8		
施設長名	なべやま れいこ	開設年月日	昭和26年9月10日
	鍋山 玲子		
T E L	0940-36-8430	F A X	0940-36-8465
	0940-36-8438		
Eメール アドレス	saikaihoikuen@gmail.com		
ホームページ アドレス	https://kosodate-web.com/saikai		
定員 (利用人数)	180名(現員 164名)		
職員数	常勤職員： 28名	非常勤職員： 13名	
専門職員	保育士 33名	看護師 1名	調理師 1名
	栄養士 1名		
施設・設備 の概要	乳児室 1	ほふく室 4	保育室 7
	遊戯室 1	調理室 1	事務室 1

◆施設・事業所の理念・基本方針

保 育 目 標	自分を大切にし 他人を大切にし 互いに助け合い 天と地へ感謝の心を培いながら 健康な子どもに育てる
---------	------------------------------------------------------

◆施設・事業所の特徴的な取組

<p>① のどかな環境の中、家庭医的な雰囲気大切に、利用者とのコミュニケーションを大切にしながら明るい保育園</p> <p>② 長い歴史があり、地域に根付いた保育園。地域の方にも親しまれる保育園</p> <p>③ 一人一人が保育目標を芯に持ち、互いを大切に、感謝の心をもって寄り添いあえる職員、園児、保護者</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 5 年 7 月 7 日
	訪 問 調 査 日	令和 5 年 11 月 6 日、7 日
	評価結果確定日	令和 6 年 3 月 29 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

■ 地域の福祉ニーズ等を把握し、積極的に課題解決に取り組む姿勢

園の保育目標“自分を大切にし 他人を大切にし 互いに助け合い 天と地への感謝の心を培いながら 健康な子どもに育てる”は、園の姿勢を明確にしている。

園では市社会福祉協議会から、高齢者、障がい者、未就園児家庭の情報を得ており、情報を基に新型コロナ禍前は、餅つきの餅や七夕飾りを持って、一人住まいの高齢者宅を訪問したり、高齢者施設との交流を行っている。コロナ感染予防のために中断したものの現在、交流再開に向けての方法を模索中であり、先方の許可があれば再開したいと考えている。

更に、JA 農業まつりで子どもたちによる和太鼓披露を予定しており、地域のまちづくりに協力したいと取り組んでいる。

また、園が行う子育て支援事業“さいかいにこにこキッズ”での園開放には、未就園児と保護者が参加しており、託児が必要な場合は職員が協力する仕組みがある。子育て中の保護者にとっては悩みを相談したり、アイデアを得る貴重な機会となると期待できる。

更に、園所有の防火水槽は地域に提供している他、園舎 2 階ホールは耐震設計であるため災害時の避難所になると考えている。

地域の福祉ニーズを把握し、園の持つ機能を地域へ還元し積極的に課題解決に取り組む姿勢は優れている。

### ■ 一人ひとりの子どもを尊重した配慮

園長は、せかす言葉や制止させる言葉等を使用しないことは、虐待防止に通じるとして、子どもを預かっている立場であること、子どもと丁寧に接する心構えを指導している。

更にイベントなど特別行事では、職員の意識が粗雑になることも考えられるため、特に気を付けるよう職員間で声を掛け合っていることは特長である。

また、市には育児休業中でも 1 年間は保育園に預けることができる制度がある。園では、育休中の家庭で子どもが親の傍に居たいと園に来たがらない例があり、職員は、「パジャマのまま来ていいよ」と声を掛けたり、車から降りない時には迎えに行くなど、状況に応じて子どもや保護者の気持ちに寄り添って対応している。

相手の立場に立った適切な対応が、親子にとって安心と信頼に繋がっていることが確認でき、高く評価できる。

### ■ 組織の魅力を高める働きやすい職場づくりとチームワーク

園では、職員が働きやすい環境となるようワークライフバランスに配慮し、産前産後休業、育児休業、介護休業を積極的に取得するように勧めており、休業中のサポート体制を整備している。また、職員が畳でゆっくりと座って休憩できる環境を設けるとともに、60 分間の休憩を確保しており、働きやすい職場環境が確認できる。

園の保育は、職員のボトムアップ型を確立しており、クラス単位で会議を開催し、問題点などを洗い出して解決策を講じている。また、主任がフレキシブルに業務を行うことにより、職員が保育に専念できる環境を整えている。

職員が保育に注力し、保護者支援などが十分に行えることは、職場環境の良さはもとより、職員間のチームワーク体制が良好であるためと推察される。加えて、離職率も少ないことも特長である。

園の働きやすい職場環境への配慮と取組、職員の意見を反映した保育の実践等、園の魅力であり、特筆すべき点である。

## (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

キャリアパス制度が有り、リーダー職員、中堅職員などで構成している。

定期的な面談は定めておらず、個人的な相談には随時園長が面談を行っている他、日常的に主任、副園長が様子の気になる職員に声を掛け、面談することもある。

今後、園では、目指す“専門性を高めるための職員育成”として、年度当初、中間、年度末の面談を検討している。

職員の専門性の向上、モチベーションアップのためにも、一人ひとりの目標設定、進捗状況の確認、評価、反省へと繋ぐ仕組みづくりが待たれる。

### ■ 保育にかかるマニュアルの作成及び見直しの仕組みづくり

不審者侵入対応のマニュアルは各クラスに設置しているものの、保育現場で活用する保育マニュアルは作成しておらず、園長は作成し整備したいと考えている。

園が目指す保育のために、現在の保育を基礎として、一定水準の統一した保育方法を確立し明文化して、職員間で共有し保育に繋げることが求められる。そのためには職員が参画してマニュアルを作成することが期待される。

更に、マニュアルには、子どもの尊重、プライバシーの保護や権利擁護に関わる姿勢を明示し、実態に即しているか確認する仕組みが必要となる。

マニュアルを整備した後には、検証、見直しに関する時期やその方法を定め、定期的に行うことが大切であり、必要に応じて指導計画の内容も反映するなど仕組みを構築することが望まれる。

### ■ 中・長期計画を策定し、継続的に見直す体制づくり

今回の第三者評価では、事業計画書として単年度における取組・変更事項を分かり易くまとめたものを確認できたものの、中・長期計画の策定はこれからである。

園長は、園児数が減少したとしても高齢者との交流や保育環境の充実は重要であり、地域の避難場所として提供等、法人として園の専門性を地域に還元することを構想として持っており、この構想が、まさに理念の具現化に向けたものであることがわかる。

中・長期計画を策定することにより、園の目指す将来像や目標を実現させるための行動基準が明確になると考えられる。

また、中・長期計画は毎年度見直すことにより、単年度事業計画と連動し、効果的な事業展開が期待される。まずは、中・長期計画を策定し、定期的に見直す体制づくりに期待したい。

## 2 第三者評価の結果に対する事業者のコメント

今回初めて第三者評価を受審することになり、法人や施設運営の細部にわたる見直しをすすめていきました。

一施設の運営であることや開園以降歴史も長いことから独自に認識していた箇所もあり、マニュアルの構築や全体の見直しに

大変良い機会となりました。これからも継続して内容の見直しが必要な課題があります。日々の保育を優先しながら

課題解決に向け職員と協議を重ね、保護者とお子様の成長を共に喜びあい連携を大切にしながらよりよい保育施設を目指します。

また当園は地域との連携を大切にしながら保育を行ってきた長い歴史があります。

しかしコロナの影響を大きく受け一時地域との交流を取りやめ、本来の園の良さが十分に発揮できていない心苦しい状況が続きましたが

徐々に地域との交流を再開できるようになってきました。まだ心配はありますが地域の皆さんに喜ばれ、その体験こそが子供たちの喜びとなり

園に関わる利用者全てに広がってみなが情緒豊かに、園の保育方針に基づく日々を送れるよう継続して努めてまいります。

今回の受審に際し、法人や園の取り組みについて大変励みになる評価をいただきました。評価員の皆様に感謝するとともに高く評価いただきました点につきましては園の強みとして大切にしていきたいと思えます。

## 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。	a	園の理念は、社会福祉法人設立時に策定した保育目標“自分を大切にし 他人を大切にし 互いに助け合い 天と地への感謝の心を培いながら 健康な子どもに育てる”である。 また“みんなのあいことば”として“愛情いっぱいおらかな保育 西海保育園は僕たち私たちのもう一つのおうち”があり、園長は望まれる職員の姿であると捉えている。 職員には職員会議で伝えており、保護者にはコロナ禍では保護者会が中断しているため、重要事項説明書に記している保育目標を説明している。特に入園時は対面で説明し、保護者に理念の理解を得て、子どもの成長を育んでいきたいと伝えている。 10月から入園申込みが始まるため、保護者が閲覧できるよう市担当課に掲示する工夫もある。 理念を明文化し周知を図るとともに、保護者に向けて丁寧に説明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	園長は、園長会、宗像市社会福祉協議会に出席し、市の動向を把握している。また、権利擁護関係の委員となっており、高齢者福祉、児童福祉についての動向も確認している。 過去5年間の定員割れが園が課題である。令和5年度が宗像市5ヶ年計画の最終年にあたり、次年度からの5ヶ年計画が策定される時に定員の見直しを検討するという回答を得ている。 近隣の保育園、子ども園の設立状況、発達障害児対応の職員加配の必要性等、事業経営をとりまく環境と経営状況を把握し、分析していることが確認できる。
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	理事会で役員に園の運営状況を報告している。地域自治会役職者が役員となっており、園の状況を日常的に伝えたり、地域の現状について話し合っている。 経営課題の現状は、園長が職員会議の場で話しており、年度末の振り返りの場において、保護者一人ひとりの支援など、理念に基づいた保育を行うことで、他を引き込む要素になればとの思いを込めて職員に伝えている。 増築による施設整備、駐車場整備、建物は温かみがある木造である。休日保育の実施、布おむつ使用、おむつのレンタルサービス導入等、園の特色や具体的な取組をより一層PRすることで経営改善に繋がると期待される。更に今後は育児相談など、保育士の専門性をアピールしていくことや気になる子どもの家庭支援に丁寧に取り組むことを、園として考えており、これから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。	c	園長は、法人として地域に役立つことを継続してやっていきたいという構想をもっている。 具体的には、高齢者との交流を復活させたい、定員数を減らしてでも保育環境を充実させていきたい、園を地域と避難場所として提供したい等である。 現在、園所有の防火水槽を地域に提供している他、園舎2階ホールは耐震設計であるため避難所になると考えている。 今回、中・長期計画は書面としては確認できなかった。資金面の計画も含めて、3年から5年を見据えた計画の策定を期待したい。
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	単年度事業計画は定期的に作成し、単なる行事計画ではなく、園の運営に関する内容となっており、変更事項も分かり易くまとめていることが確認できる。 ただし、中・長期計画の策定は今後の課題である。今後は、中・長期計画と単年度事業計画が連動したものとなるよう取組に期待したい。
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。	a	単年度事業計画書は、理事会、評議委員会に提出するものとして策定している。 事業計画添付書類の行事関係は、職員の意見を反映し作成している他、保健衛生、給食、防災、障がい児保育等の項目は、担当職員が検討した結果を園長、副園長が取りまとめて策定しているものである。 事業計画は、3月の理事会に提出するとともに、事業報告は5、6月に報告している。 また、事務室に閲覧資料として保管し、保護者や職員の閲覧が可能であり、更にホームページやWAMNETに公表していることが確認できる。 単年度事業計画の策定に職員が参画し、組織的に行っていることは特長である。
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。	b	新型コロナ禍以前は保護者会を開催し、事業計画等を説明していたが、コロナ禍で一時中断している。 現在は保護者会を再開し、月1回役員会にて園の行事への協力体制等を話し合っている。夏祭りの模擬店出店、運動会の手伝い、バザー等、園の行事を保護者が一緒に進めていく姿勢がみられる。 保護者からは園への希望を寄せられることがあり、園は運営の方向性を伝え理解を得ている。また、5月の総会にて保護者全体に事業報告を行っている。 園の課題としている駐車場改修の件は、コドモンの一斉メールで保護者に伝えている。

## 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、コロナ禍前は年に3回、外部講師を招いて職員研修会を行っている。別府大学の幼児教育専門の教授が保育内容や保護者への声の掛け方、当園で困っていることなどに、直接アドバイスを受ける仕組みがある。 研修の成果事例として、保護者支援に関する研修で、本園での事例をあげて学んでおり、職員は他人ごとではなく、自分ごととして捉えるきっかけとなっている。

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	園では、県が提示する様式を基に園独自の自己評価を実施しており、自己評価結果は集計してホームページに公表している。結果の分析・評価は、今後の取組である。 日々の保育の中での課題については、クラス毎にケース会議を開き、保育を振り返り、解決策を検討している。 職員全員で共有するべきことは職員会議で課題を明確化し、対応策を検討、評価し実行するPDCAサイクルが確認できる。 ケース会議、リーダー会議には主任、副園長が出席しており、課題に応じた研修を受講したり、外部講師のアドバイスを受けたっている。 主任はコーディネータ資格を取得し、外部研修に参加しており、園内研修に取り入れ職員全員で学んでいる。
---	-----------	----------------------------------------------	---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 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	新年度の職員分掌は、年度末に決定している。園長、副園長の役割は、年度当初に保護者に向けて職員紹介しており、周知を図っている。 園長不在時は、副園長、主任に園長の権限委任しており、明確にしていることが確認できる。 毎月発行する園だよりには、園長が保護者に向けて伝えたいこと、保育への思いを掲載しているものの、作成者がわからない状態である。園長が記していることがわかる工夫を施すことで、園長の思いや考えをより明確に保護者に伝えることが期待できるため、取組が望まれる。
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。	a	園長は、県保育事業協会理事であり、法令について情報を取得できる立場にある。また、議員との懇談会では、国の情報を得ている。 園の保育の基本は児童憲章であり、いかに保育に反映するかが重要であることを園長は日頃から職員に伝えている。更に、児童福祉法、保育指針、労働基準法、消防法などを把握している。 SDGsについては、県の省エネ対策に取り組んでおり、県の認定を受けている。園では省エネ活動として節電を推進しており、季節の変わり目に職員に注意喚起を促している。各クラスは床暖房設備が整っており、余熱の利用について職員に伝えている。 社会保険労務士（以降、社労士）と契約しており、副園長が連絡を取っている他、弁護士事務所（以降、弁護士）と顧問契約を交わしており、相談できる体制がある。 契約している弁護士を含む福岡市の弁護士が数人で組織したりスクマネジメント研究会の講演があり、園長が受講している。 園長が率先して指導し、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ことは特筆すべき点である。

#### 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、職員に“人と人との助けあい” “感謝の気持ち”を大切に保育にあたって欲しいと考えている。 更に、協働性、協調性、自立心を育てることを目指すように、また健康であること、清潔感を持って保育するように職員会議で伝えている。 専門性を高める取組として、不適切な保育の事例を示しながら、気を付けるべきことなどを職員会議で伝えている他、指導計画に関して職員が評価反省を記して提出し、園長が確認している。また、相談等には個別に対応している。 また、年度末には個別に自己評価を行っており、今後は自己評価結果を職員間で共有するとともに、園長も参画して課題を抽出し改善への具体的な取組を明示するなど、更なる指導力の発揮が期待される。 園長、職員が保育の質の向上に意欲を持って取り組んでいることは優れた点である。
----	------------	--------------------------------	---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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。	a	<p>業務の実効性を高めるための取組として、保育ICTシステム“コドモン”（以降、コドモン）による登園管理を実施している。今後は連絡帳機能、諸帳簿記録もICT化していきたいと考えており、現時点では職員の意見を優先して徐々に取り入れていくことを検討している。</p> <p>宗像市主催でICT化についての勉強会があり、ICT分野に得意な職員が中心となって汎用できるようにしていきたいと考えている。</p> <p>職員休憩室でのノンコンタクトタイムの確保、クラスでのタブレット活用等を行っており、園長は今後も職員からの意見を吸い上げ、ボトムアップで意識形成を築こうとしている。</p> <p>園長は、地域のネットワークを広げていく取組を構想している。また、職員確保や人材育成のために、家庭の状況や働く環境整備に取り組んでいきたいと考えており、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ことは特長である。</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>働きやすい職場環境も相まって、勤務年数が長い職員が多い。今後、特別な配慮を必要とする子どもが入園した場合の保育士の加配など、人材確保で急を要する課題がある。このことについて、まずはクラス会議、職員会議で検討している。園では子育て支援サポーターや保育経験者の就労にも期待している。</p> <p>園長が福岡県や佐賀県の養成校、奈良県天理市の養成校に訪問し、採用活動を行っている。県外から就職し、市の助成金を用いて家賃補助を受けている職員もいる。</p> <p>市の就職フェアに職員を派遣したり、実習生を多く受け入れたりして、効果的な福祉人材確保に取り組んでいる。</p>
15	Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b	<p>パンフレットの文言“みんなのあいことば”に期待する職員像を込めている。</p> <p>“愛情いっぱいおらかな保育”という表現で目指す職員像を描いている。</p> <p>“ぼくたちのおうち”は、子ども向けの表現であり、“家庭的な雰囲気を作る”“仕事から帰ってきた保護者にはおかえりなさい”“仕事にいつてらっしゃい”と声を掛けることで、子どもも保護者も安心して通える園を目指している。</p> <p>専門性を備え、温かい愛情で子どもに向き合う職員の具体的な姿を設定することで、更に園の方向性をが明確化することに期待したい。</p> <p>園長は、4月の職員配置決定時に、スキルやキャリアに応じて役職リーダーを任命しており、中堅職員とは個別に面談し、リーダーとしての役割を助言している。</p> <p>法人独自の昇給表を使用し、職員辞令に記載していることが確認できる。</p> <p>普段から、職員からリーダー、主任、副園長、園長と報告、連絡、相談を行い、改善策に繋げている。</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り組んでいる。	a	<p>園では、職員が畳でゆっくりと座って休憩できる部屋を設け、ノンコンタクトタイムを実施している。</p> <p>また、職員の希望に沿ってシフトを組んでおり、有給休暇取得状況、公休等の情報を伝えている他、出勤後に家庭の事情等で早退した場合は有給休暇扱いとする配慮がある。</p> <p>職員の健康診断を年1回実施し、早期発見、早期治療、早期復帰に取り組み、職員からの悩みやSOSのサインには、園長が時間を取って面談している。園長は、今後メンタルヘルスやハラスメントに関する相談窓口を外部に設置することを検討している。</p> <p>昨年度までインフルエンザ予防接種、保育連盟の研修費用を園が負担していたことも確認できる。園の職員互助会では、慶弔費、食事会などの費用を園が補充している。</p> <p>産前産後休業、育児休業、介護休業を取得するように積極的に勧めており、休みの間のサポート体制を整備している。職員は60分間の休憩を利用して、私用を済ませることもできており、園のワークライフ・バランスに配慮した対応が見てとれる。</p> <p>職員の働きやすさに配慮した園の取組は特筆すべき点である。</p>
Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。				
17	Ⅱ-2-(3)-①	職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	b	<p>キャリアパス制度が有り、リーダー職員、中堅職員などで構成している。</p> <p>定期的な面談は定めず、個人的な相談には随時園長が面談を行っている他、日常的に主任、副園長が様子が気になる職員に声を掛け、面談することもある。</p> <p>園が目指す“専門性を高めるための職員育成”として、年度当初、中間、年度末の面談を検討している。</p> <p>職員の専門性の向上、モチベーションアップのためにも、一人ひとりの目標設定、進捗状況の確認、評価、反省へと繋ぐ仕組みづくりが待たれる。</p>
18	Ⅱ-2-(3)-②	職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a	<p>事業計画に職員研修の項目を立ち上げている。年間研修計画は策定していないものの、研修案内が届く度に、研修内容に適した職員が受講している。</p> <p>新入職員は新任研修を受講しており、保護者対応、発達支援など本人が希望する市主催の研修を受講している。</p> <p>全国保育協議会主催の大会など全国規模の研修への参加は、キャリアに応じて声を掛けている。参加職員は均等に割り振っており、受講後は報告書に資料を添付して回覧し、閲覧のサインを記すルールがある。</p> <p>園内研修は月始めに行っており、コロナ禍前はクラス毎に出席する職員を決め、超過勤務手当をつけて参加を促していた。</p> <p>園の母体となる宗教法人では、保育に係る者としての仕組みの研修や障がいなど福祉関連の研修部門を組織している。今回は発達についての研修があるなど、法人の福祉施設連盟の施設長が集まり、児童、職員、障がい、里親などさまざまな福祉部門の研修を企画し運営している。</p> <p>職員への教育・研修の機会を多種多様に備え、受講していることは、高く評価できる。</p>
19	Ⅱ-2-(3)-③	職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	b	<p>園長は、職員との面談で、職員自身が目指す専門性の向上、これからどういう職員で有りたいか等の思いを聞き取り、把握している。</p> <p>新入職員には、園の保育の技量を高めてもらうために、クラス職員を1名加配したOJTの仕組みを構築している。日常的に相談を受けたり助言する体制を整えており、クラスリーダーを主とし、リーダーからの相談は副園長が聞きアドバイスしている。</p> <p>テーマ別階層別研修はキャリアアップ制度が中心であり、市では栄養士向けの研修にも保育士が希望して受講することができている。</p> <p>外部研修は勤務扱いとし、旅費交通費や食事代も園が負担している。</p> <p>ただし、OJTの記録は無く、以前、指導が難しかった時に記録の取組を進めたことがあるものの、現在は基本的に口頭で終わっている。今後の参考になると思われる記録の必要性について検討し、取り組むことが望まれる。</p>

Ⅱ-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。				
20	Ⅱ-2-(4)-①	実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b	<p>園が実習生を受け入れる思いなど、基本姿勢が明確化されていない。現在作成している“実習の心得”は、実習生向けのものであるため、職員向けの実習生受入れの基本姿勢等を記したマニュアルの作成が待たれる。</p> <p>実習は学校から連絡が入り、打ち合わせ後に実習生と話し合い、本人の要望をもとに受け入れクラスや対応方法を決めている。</p> <p>10日間の実習を基本として、学校からのカリキュラムを基に実施しており、期間中に学校の教員が視察に訪れている。</p> <p>園では、実習に関する指導者研修は未受講であるため、社会福祉協議会や行政が行う研修の受講に期待したい。</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。	a	<p>園のホームページには園の概要、保育内容等さまざまな情報を公開している他、ワムネットには事業計画書、事業報告書、財務諸表を公開していることが確認できる。また、苦情解決については、内容、解決策、報告を公開している。</p> <p>園の役員は地域の人が多いため、普段から手助けしてもらっており、風通しのよい関係であることがわかる。</p> <p>園では、地域に向けて園の掲示板や地域の施設等に園開放の知らせなどを掲示して、運営の透明性を図っている。</p> <p>園では、今回の第三者評価受審結果について、公開を予定している。</p> <p>園の運営に関する透明性を図る取組を積極的に行っていることは、特長といえる。</p>
22	Ⅱ-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	b	<p>弁護士、社労士、会計事務所と契約しており、専門的な助言を得ることができる体制を整備している。</p> <p>会計責任者は園長、出納責任者は副園長と定めている。</p> <p>職員は、保育に関しての出費は、全て園長に相談しており、承認を得るルールがある。</p> <p>また、内部監査は、監事が毎年確認し、理事会、評議員会に提出している。</p> <p>会計事務所は、毎月会計を確認しながら、助言アドバイスを発行しており、園が公正かつ透明性のある経営、運営のための取り組んでいることがわかる。</p>

### Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。				
23	Ⅱ-4-(1)-①	子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a	<p>地域との関わり方については、事業計画内に明記している。</p> <p>七夕飾り、お久しぶりの会、勤労感謝の日には近隣の役場、警察署、消防署、郵便局等に子どもが作ったカレンダーを持参し、感謝の気持ちを伝えに出掛けている。</p> <p>園開放については、宗像市の広報誌“あそびにおいでよ”やポスター等で告知している。交通安全教室を申し込んでおり、遊戯室にて子どもたちが、交通安全協会による交通ルールのお話を聞き学んでいる。</p> <p>新型コロナ禍で地域の交流事業は自粛が続いていたが、徐々に再開されるようになってきている。</p> <p>今後、JA農業まつりでの子どもたちによる和太鼓披露を予定している。以前訪問していた高齢者施設も、先方の許可があれば再開したいと考えている。</p> <p>地域イベントのチラシを保護者に配付したり、ホワイトボードにポスターを掲示している。ホワイトボードの重要事項は必ず見るように保護者に伝えており、情報漏れが懸念されることはコードモンで一斉送信している。</p> <p>地域の活性化、子どもたちの学びのために積極的に交流を広げていこうとする園の姿勢は高く評価できる。</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>ボランティア受入れ時にオリエンテーションを行っており、約束事、注意事項を口頭で伝えている。受入れマニュアルや基本姿勢は書面として確認できていないため、今後、マニュアル整備が望まれる。</p> <p>新型コロナ禍以前は学校側と打ち合わせして、高校生の保育体験やコーナー遊びを受け入れており、現在は、おもちゃやカレンダー交換で交流を継続している。</p> <p>小学校の運動会では、旗取り競技に参加して交流していたことがある。市立中学校の職場体験協力校として次年度から再開予定である。今後の取組に期待したい。</p>
<b>II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。</b>				
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	<p>園は、関係する団体の連絡先などをリストアップし事務所に掲示している。必要な時に活動できるよう市の子ども家庭相談室に提出する資料や療育機関毎にファイリングしている。</p> <p>園では、家庭での虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応について、市子ども家庭相談室と連携するとともに、児童相談所など関係機関と協力を図り、子どもの権利養護に努めている。</p> <p>要保護児童をリストアップし、小学校や家庭訪問など双方向で情報共有を行い、適切な対応を行っている。</p> <p>必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携し対応していることは特長である。</p>
<b>II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。</b>				
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	<p>市の社会福祉協議会から、高齢者、障がい者、未就園児家庭の情報を得ている。</p> <p>新型コロナ禍前は、餅つきの餅や七夕飾りを持って、一人住まいの高齢者宅を訪問したり、高齢者施設との交流もあったものの中断しており、園では、交流再開に向けての方法を模索中である。</p> <p>子どもが少なく静かな土曜日に、広々とした遊戯室で子育て相談を行っている。市は園ごとに園開放日を決めており、地域に告知している。</p> <p>園が行う子育て支援事業“さいかいにこにこキッズ”での園開放には、未就園児と保護者が参加しており、託児が必要な場合は職員が協力する仕組みがある。</p> <p>中学生の職場体験、高校生の保育体験では、赤ちゃん抱っこ、手紙交換などを通して命に触れる体験を実施している。</p> <p>積極的に地域の福祉ニーズを把握し、園の持つ機能を地域へ還元しようとする姿勢が確認でき、優れた点である。</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>コロナ禍前は生計困難家庭からのニーズや一人住まいの高齢者の情報を把握し支援している。</p> <p>高齢者の中には子どもとの交流を喜び、嬉しさと感謝の気持ちから子どもに小遣いを渡そうとする人がいたり、園でついた餅を配ることも喉に詰まらせて事故になる懸念があり、園では今後の交流方法を検討中である。</p> <p>JA農業まつり、地域の秋祭りで年長児が和太鼓を披露している。</p> <p>また、園所有の防火水槽は地域に提供している他、園舎2階ホールは耐震設計であるため避難所になると考えている。</p> <p>園長は、コロナが5類に移行し公益的事業や活動を再開したいと考えている。今後の取組に期待したい。</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>園では、子どもを尊重した保育について、職員会議時に園長が事例をピックアップし園での保育を比較して、全職員に指導している。</p> <p>特に、保育園は子どもにとって第二の家庭であるという考えから、職員は子どもの呼称は呼び捨てにせず、言葉遣いや声のトーンなどへの配慮も徹底している。</p> <p>体操帽子、体操服、制服等は男女の区別はなく、色については本人の好みを尊重している。</p> <p>園として性差のない保育が当たり前であり、職員、保護者に浸透していると考えている。</p> <p>ただし、園のマニュアルは事故防止等に特化しているため、今後は、日々の保育についてのマニュアルを整備する際に、子どもの尊重、基本的人権への配慮を含めることが求められる。今後の取組に期待したい。</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>園は、個人情報保護規定、プライバシーポリシーを策定し、職員への周知も取り組んでいる。入園のしおりに“個人情報の取扱い”を掲載し、保護者に同意を得ている。</p> <p>園は、生活の場であることを考慮し、子どもの羞恥心に配慮した保育を徹底している。子どもが着替えるときは、性差に配慮し仕切りやカーテンを付けたり、時間差で対応している他、外部から見えないうカーテンを閉めて対応している。夏の水遊びは、ピロティに準備し、外部の視線を防ぐよう配慮して援助している。</p> <p>ヒヤリングでは職員が、子どものプライバシー保護に配慮した保育に取り組んでいる事例が多く確認できる。ただし、園では保育に関するマニュアルの作成はこれからであるため、作成する際は、職員間で検討し保育の基本となるマニュアルにプライバシー保護の観点で配慮事項等を記すことが望まれる。</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>a</p> <p>園の利用を希望している保護者には、園のホームページや市担当課に設置しているパンフレットで情報を発信している、見学の希望の電話があると主任が対応しており、見学時はパンフレットを渡し、対象となるクラスをメインに他のクラスも見学し説明している。</p> <p>園の特徴である布おむつの使用や2週間ほどのならし保育があることを伝えており、月齢が小さい子どもはならし保育が長くなる可能性があることも説明している。</p> <p>ならし保育は、これまで園に慣れずに子どもが泣き続けていたり、体調を崩す事例が多く、子どものために導入している。</p> <p>園は、保護者の視点に立って個別に丁寧に説明を行い、保育所選択に必要な情報を積極的に提供しており、高く評価できる。</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>a</p> <p>入園が決定すると、身体検査の日程調整を行っている。園長が面接を行い、重要事項説明書に基づいて説明しており、主任や担任がならし保育の段取りや年齢に合わせた持ち物等の説明を行っている。更にアレルギー疾患のある場合は後日保護者が医師の診断書を提出し、栄養士、看護師も同席して話し合っている。</p> <p>重要事項説明書の説明に配慮が必要な保護者には、ポイントだけをピックアップしたノートを作るなど、個別にわかりやすいよう工夫して説明していることがわかる。</p> <p>また、教材費等が物価上昇に伴い変更になった際など、保護者に便りを配付し同意を得ている。保護者の勤務形態変更などに伴う保育時間変更時は、行政説明だけではわからない部分をわかりやすく説明を行う工夫もあり、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ことは、園の優れた点である。</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。	a	<p>転園の際、保護者から情報提供の依頼に応じ、転園先の保育園へ子どもの様子などの情報を伝えている。保育園の利用が終了した時には子どもや保護者に、いつでも園に相談に来てよいことを伝えている。</p> <p>卒園後一年目の子どもが集まるお久しぶりの会は、当時の担任が主となり遊びを企画し、葉書で案内を出している。子どもだけではなく、保護者の参加があり、小学校での様子や困っていることなど、なんでも話せる場となっている。また、卒園児が人生の節目に来園する事例もあり、園が拠り所となっている。</p> <p>園は、“みんなのあいことば”のキーワードである“もうひとつのおうち”であり、環境変化があっても子どもの育ちの継続性に配慮した対応は、高く評価すべき点である。</p>
<b>Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。</b>				
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。	b	<p>職員は、日常の会話や活動時の表情等から、子どもが満足感を持っているかの把握に努めている。また、5歳児のリクエストメニュー月間や運動会や夏祭り等を行う際は、子どもと一緒にテーマやプログラムを考える等、子どもの意思を汲み反映することで満足感に繋がった事例が数多くある。</p> <p>職員は、日々の送迎時や保育参観などの場面で、保護者の満足度を汲み取る他、毎月保護者会の会議に園長と職員が参加し、保護者会役員から保育に関する意見や満足度など把握する機会となっている。</p> <p>昨年度、園での生活状況を映像で流すアイデアは、保護者に好評であったため、今年度も行う予定であるなど、保護者の満足度を反映していることが確認できる。また、今年度は中断していたクラス懇談会も再開し、普段のコミュニケーションと合わせて、保護者の満足感を汲むように努めている。</p> <p>ただし、園として行事後のアンケート調査など、全保護者向けの意向調査の再開が未定である。園が組織として向上していくためにも、利用者満足に関する調査を定期的実施し、把握した結果を分析、検討する仕組みづくりが待たれる。</p>
<b>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。</b>				
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>園は、保護者からの苦情に適切に対応する体制として、苦情解決責任者は園長、受付担当は副園長と主任を定め、て対応している。苦情解決の体制は、ホームページや園のしおり、重要事項説明書などで保護者に周知を図っている。</p> <p>園では、苦情等の受付と解決に至るまでを記録し保管している。保護者からの意見等は、職員と解決策を検討し、申し出た保護者にフィードバックしており、公開にあたっては、本人に同意を得て配慮した上で、ホームページなどに公開している。</p> <p>苦情受付のための意見箱やアンケートの実施は確認できない。保護者等が園の運営や保育に対する意見を表出するためのツールの一つとして、意見箱や匿名でのアンケートの実施は有効な手段である。意見等への対応は保育の質の向上に繋がる仕組みでもある。保護者が意見を申し出しやすい工夫や仕組みの構築を期待したい。</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。	b	<p>園では、いつでも保護者が相談したり意見を述べやすい環境づくりに取り組んでいる。</p> <p>新年度の保護者会や送迎時、懇談会など折に触れて、相談がある時にはクラス担任に限らず話しやすい職員に声を掛けてよいことを伝えている。相談対応時は、使っていない部屋や事務室等、保護者の気持ちに寄り添い場所の確保を行っている。更に、保護者の勤務状況に合わせて日程を設定しており、職員が勤務時間を変更して対応するなど配慮していることが確認できる。</p> <p>園は、保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備しており、今後は相談や意見に対する仕組みや体制を文書化して保護者に知らせることで、更なる信頼関係の構築に繋がると思われる。今後の取組に期待したい。</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。	b	<p>職員は、日頃から保護者とコミュニケーションを図り、保護者が相談や意見が述べやすい関係を構築している。職員は、保護者からの相談や意見についてクラス内で解決することを目指しているものの、解決が難しい場合は主任に相談し、副園長、園長に上がる仕組みが確立している。また、面談が必要な場合は、保護者に確認して面談日を調整している。</p> <p>ただし、職員は保護者からの相談に応じる仕組みは理解しているが、対応に関するマニュアルの整備はこれからである。マニュアル整備後は、定期的な見直しにも期待したい。</p> <p>また、意見箱の設置やアンケート等、より多くの保護者の意見を把握する仕組みも保育の質の向上に効果的と思われる。検討、取組が待たれる。</p>
<b>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。</b>				
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	<p>園では、子どもの安心安全を守るために、事故対応マニュアルを整備していることが確認できる。マニュアルは時系列でまとめわかりやすいものであり、各クラスに配置している。また、県が主催する誤飲など事故対応の研修を、職員が受講している。</p> <p>園のリスクマネジメントとして、遊具点検は担当者を設定しており、点検チェック記録も確認でき、事故報告では発生要因を分析し、改善策を講じていることがわかる。</p> <p>ただし、ヒヤリハットについては、職員会議などで口頭で話すことはあったが、書面として確認できない。今後、全職員でヒヤリハットの情報収集に取り組む予定である。今後の取組に期待したい。</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。	a	<p>看護師は、専門的な研修に参加しており、感染症マニュアルを整備し、各クラスに設置している。園では、コロナ禍前から手洗いを徹底しており、その後はパーティションを設置した他、検温、問診を行っている。また、保護者には病院受診の有無を尋ねている。</p> <p>廊下や各クラスの掲示板には、感染症に関する情報を掲示して、職員、保護者に注意喚起している。</p> <p>家庭で通園前に検温が出来なかった時には、園で検温して体温によっては、保護者に連絡して迎えを依頼し、受診を依頼している。</p> <p>2歳児以上になると連絡帳がないため、子どもの健康状態、食事の摂食状況の確認は逐次口頭で伝えている。</p> <p>今後は、ロタウイルスやノロウイルスの流行る季節であるため、園日より早めに情報提供している。このように、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、適切な取組を行っていることは優れた点である。</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>園では、災害に関する対応マニュアルを整備している。毎月、火災を想定した避難計画を行っており、9月の総合訓練では裸足での避難について検討している。</p> <p>また、小学校の防災訓練に参加した職員が、引き渡しカードを活用した経験を基に園でも使えないかと提案している。</p> <p>各クラスには防災頭巾を設置しており、訓練時には着用するまでを行っている。</p> <p>消火器の使い方は職員が体験しており、シューターを使った避難は職員が子どもの代わりに行っている。風水害は遊戯室に垂直避難することを基本としている。</p> <p>災害時の備蓄を準備しており、リストを作成して賞味期限を確認して入れ替えている。</p> <p>園では設備会社が避難訓練を行っており、訓練後は消防署に設備会社が報告している。</p> <p>現在実施している訓練だけではなく、災害のさまざまなシミュレーションが必要である。現実的な想定を基に避難訓練を行うことに期待したい。</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。	C 不審者侵入対応のマニュアルは各クラスに設置しているものの、保育現場で活用する保育マニュアルは作成しておらず、園長は作成し整備したいと考えている。 保育マニュアルには、子どもの尊重、プライバシーの保護や権利擁護に関わる姿勢を明示し、職員に周知徹底するための研修や個別の指導、また、実態に即しているか確認する仕組みが必要となる。 今後の取組が待たれる。
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。	C 園でのマニュアルを整備した後に、検証したり、見直しに関する時期やその方法を定め、定期的に行うことや、必要に応じて指導計画の内容も反映するなど、仕組みを構築することが望まれる。
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 毎年度、保護者に新入園児連絡カードと身体検査票を渡し、保護者は子どもの現状を記入して園に提出している。園ではこの内容を子どもの指導計画の基礎としている。書面は園独自の様式であり、家庭での子どもの様子や気になることなどを記入することができる項目があることは特長である。 新入園では、新入園児生活アンケートを取得しており、保護者が子どもの保育について特に園に望むことの欄があり、大切な情報を得る工夫がみえる。保護者の具体的なニーズを反映して個別の指導計画を作成している。 また、保育原簿は個人記録として入園時から毎年度追記して作成している。 支援困難ケースへの対応では、家庭訪問したり、療育センターなどの関係機関と連携して情報をまとめ、子どもの人権に配慮した支援に繋げている。 園独自の様式を用い、保護者の思いを丁寧に把握し、個別指導計画を作成していることは高く評価できる。
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。	b 園では、各クラスとも、年間指導計画を基に月案を作成していることが確認できる。 指導計画の見直しについては、定期的に各クラスで行っており、担当する職員は、手書きで見直したことを記録し、クラス担任や主任が確認して必要な時には指導助言しており、その後、園長に提出している。このように、手順や組織的な仕組みを定めて実施していることがわかる。 また、見直しによって変更した結果を次の指導計画に生かし、職員に周知を図っている。
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 子どもの発達状況や生活状況等、保育の実践状況の記録は園独自の様式であることが確認できる。 入職後1年から3年目の職員は、クラスリーダーに保育のねらい、配慮の方法などを下書きで提出後、指導助言を受けて作成し、ベテランの職員が確認して完成している。完成後は主任に提出し、記録に差異が生じないように工夫している。 園では、指導計画や日案は正規職員作成し、評価と記録はクラスの全職員で行っている。 園長、副園長は、諸帳簿記録をICT化していきたいと考えているものの、現時点では職員の意見を優先して、徐々に取り入れていくことを検討している。

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	<p>記録管理責任者は園長であり、園の文書管理規定は県の雛形を踏襲している。文書類は子どもや保護者の目に触れないように鍵付きロッカー、事務所で保管している。</p> <p>個人情報保護規定を定めており、規定とプライバシーポリシーを公開しているとともに入園のしおりにて保護者に周知を図っている。</p> <p>個人情報の観点から、園だよりに写真を使用しないこととしており、入園時に保護者に向けて写真販売について説明し、同意書を得ている。コドモンは各クラスのタブレット内で活用しており、写真は業者が行事等の際に撮影し、保護者に販売するルールがある。</p> <p>職員には記録の持ち出しを禁止しており、就業規則には情報漏えいに関する項目があるが、電子機器に関する情報漏えいの内容が少ない。</p> <p>今後、契約している社労士にアドバイスを受けるなど、文書漏洩に関する規定の整備が望まれる。</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	<p>園の全体的な計画は、以前の保育課程に沿って、園の特色として5歳児に“アクティブラーニング”を掲げており、4歳児の段階で異年齢・縦割り保育を設定し、“思考力・判断力・表現力・学びに向かう力”の育成に繋げている。</p> <p>全体的な計画は、園長、主任が案を作成し、それを基に年度末にクラスリーダーが意見や変更点等を伝え、翌年度の計画を完成している。特にコロナ禍による変更点は注意深く確認しており、収束に伴い次年度に活かしている。</p> <p>全体的な計画の年齢別の項目は、最初に作成した時に各クラスの職員が集まって作成しており、毎年度、見直しており修正があれば行っている。</p>
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	<p>各クラス内は、職員が温度、湿度、換気を行っており、常に適切な状態に保持していることがわかる。午睡時には職員が各所を清掃している他、子どもが遊んだ玩具は毎日消毒し、常に清潔な状態である。</p> <p>園内は、子どもが活動しやすいよう玩具コーナーを設定したり、身支度を自分でできるよう設備を工夫している。また、園内にはさまざまな空間があり、子どもが安心できる場所が確保できるよう配慮していることが見てとれる。</p> <p>各クラスは、食事と活動の場を工夫しながら空間を使い分けており、午睡時は、カーテンで遮光し、オルゴール音などで心地よく寝れるよう環境を整備していることがわかる。職員が子どもにとって生活にふさわしい場として、心地よく過ごすことのできる環境を整備しており、優れた点といえる。</p>
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	<p>職員は、ゆったりと穏やかな動作で子どもを抱っこしたり、子どもの目線に降りて声を掛ける等、保育の様子が確認できる。せかず言葉や制止させる言葉等を使用しないことは、虐待防止に通じるとして、園長は、子どもを預かっている立場であること、子どもと丁寧接する心構えを指導している。</p> <p>更にイベントなど特別行事には、職員の意識が粗雑になることも考えられるため、特に気を付けるよう職員間で声を掛け合っていることは特長である。</p> <p>また、市には育児休業中でも1年間は園に預けることができる制度がある。園では、育休中の家庭で子どもが親の傍に居たいと保育園に来たがらない例があり、職員は、「バジャマのまま来ていいよ」と声を掛けたり、車から降りない時には迎えに行くなど、状況に応じて子どもや保護者の気持ちに寄り添って対応している。</p> <p>相手の立場に立った適切な対応が、親子にとって安心と信頼に繋がっていることが確認でき、高く評価できる。</p>

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	<p>園では、子どもが排尿感覚を捉えることができるよう、布おむつの使用を推奨している。保護者理解の下、全員が布おむつを着用しており、紙パンツは午睡の時に使用している。</p> <p>排尿のタイミングでおむつが濡れなくなったら、保護者と話し合いながら、布パンツへ移行している。</p> <p>子どもの様子と家庭での対応の聞きながら、手洗い消毒、お箸トレーニング、食後のうがいから段階を追って歯磨きへと基本的な生活習慣の習得を進めている。2歳児後期からは、制服の着替えに取り組んでいる。</p> <p>絵カードで園歌の歌詞を覚えたり、持ち物やスケジュールを絵カードで示したりすることで、子どもが日常の中で生活習慣を身に付けることができるよう工夫しており、優れた働きかけが見てとれる。</p> <p>子ども一人ひとりの育ちの段階に応じた基本的な生活習慣の習得は、保護者にとって子育てをしながら働きやすい環境を支えるものとなっており、優れた点である。</p>
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	<p>パズル、手作りおもちゃ、帳面シール貼り、数字やひらがなカードを用いて、遊びの中から自然と数字や文字に興味に向くように工夫している。子どもたちが自発的に牛乳パックを繋げて見立て遊びができるような場づくりも見えてとれる。</p> <p>配慮が必要な子には友だちが声を掛けており、整列が苦手な子どもには、まわりの子どもが左右を挟んで並ぶことができるように援助している。さまざまな場面で思いやりの心が芽生えていることがわかる。</p> <p>テーブル遊びの時間には、友だちと「何をして遊ぶ？」と話し合っており、職員は子どもの「〇〇したい」を大切にしている。</p> <p>年度始めに3歳以上児クラス、3歳未満児クラス毎に話し合い、持ち物の置き場所、約束ごとなど決めたことを職員がしっかりと確認している。そのため、子どもたちは進級後も自発的に持ち物の整理片付けができるように成長している。</p> <p>散歩に行った時には近所の人に挨拶しており、4、5歳児は職場訪問で市役所や警察署に出掛けたり、JA農業まつりに参加している。</p> <p>園では交通安全教室を実施しており、散歩に行く度に交通ルールや約束ごとを話題にして子どもが理解して生活できるよう援助している。コロナ禍以前は春の遠足で、いのちの旅博物館に出掛けており、社会的ルールを学び、自然とふれあう機会も設けていることがわかる。</p> <p>子ども一人ひとりの発達段階に応じて、興味関心を喚起できる環境を整備し、主体的な活動を援助する園の取組は特筆すべき点である。</p>
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	<p>0歳児クラスには畳の部屋とフローリングの部屋があり、午睡の時間には、布団に寝る子どもやゆりかごを好む子どもがおり、カーテンを引いて睡眠がとりやすいよう環境に配慮し、一人ひとりの発育に応じて援助している。</p> <p>0歳児は、まずクラスに慣れること、できるだけ同じ職員が関わること、持ち上がり時には慣れている以前の先生に来てもらうことなど、愛着関係を築くことに注力している。</p> <p>離乳食は子どもの月齢や発達に合わせて個別に対応している。保護者に食事アンケートをとり、家庭で食べたものをチェックし、月齢や歯の生え具合に応じて担任が保護者と話し合い、調理師に伝えている。</p> <p>0歳児クラスでは、育児ノートを主に活用している他、家庭と園での様子を送迎時に話している。握って遊べる玩具、ボール、風船遊び等、家ではできない経験ができるように考えて援助しており、必要な玩具はクラスで相談し、園長に伝えて園で購入している。</p> <p>0歳児クラスにて、一人ひとりの段階やその時の体調に合わせて、情緒の安定を図りながら生活することができるよう援助していることは高く評価できる。</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。	a	<p>子どもたちは登園後に順次自由遊びを行っており、テーブル遊びでは子ども同士でルールを決めて遊んだり、外遊びでは異年齢の子どもたちが好きな遊びを楽しんでいる様子が窺える。</p> <p>家庭の事情等で情緒不安定な様子が見られる子には職員が一人付き添っている。また、お遊戯会で一緒に踊る等、周りと一緒に活動することを経験することで、人と関わる喜びを感じるよう配慮している。</p> <p>1歳児になると特に午前睡はないものの、子どもの様子から家庭での睡眠が足りないと思える時には、職員が添い寝して午前睡を援助している。</p> <p>2歳児になると自我が目覚め、イヤイヤ期に入ってくるため、職員は、本人が自身でやりたいことは時間がかかっても待つ姿勢で、本人の気持ちを聞いて待つ時間を大切にしている。友だちとの衝突時には互いの気持ちを汲み取って職員が代弁している。</p> <p>送り迎えの時に保護者と話したり、コードモンアプリで連絡を取り合ったりして、家庭と連携して育ちを支えている。</p> <p>一人ひとりの育ちに応じた自我の芽生えを大切にし、自発的な活動に繋げていくことで、楽しみや喜び、成功体験を重ねる優れた配慮は、特長である。</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。	a	<p>3歳児クラスでは、育ちに個人差が大きいいため、ごっこ遊び、椅子取りゲーム、リレー、フープ取りゲーム等、友だちと関わって集団で遊ぶ活動を多く取り入れている。</p> <p>一人が遊んでいることを模倣して、みんなで遊ぶことができるような手立てを取っている。友だち同士の衝突時には職員が関わり、自分で思いを発言できる子どもには伝えるように促している。</p> <p>4歳児クラスでは、静かに並んで待ったり、友だちや先生の話相手の目を見て聞く様子が見てとれる。また、当番の子どもが、休日にしたことをみんなの前で発表している。“ふわふわ言葉・ちくちく言葉”についてテーブル毎に友だちと話し合い、意見を発表しており、言い足りないことは更に手を挙げて発表する子どもおり、集団の中で自分の思いを伝えたり適切な行動をとることを学んだりしている様子が確認できる。</p> <p>体育教室が始まり、体操が得意な子に憧れて、不得意な子どものモチベーションアップに繋がるなど、学び合いの姿がある。当番活動では、朝の会での発表や食器配膳など手伝いを楽しみにしている。</p> <p>5歳児クラスでは個別に鍵盤ハーモニカの練習を行っており、集団の中で一人ひとりの個性を生かす保育を目指し、職員が見守っている。</p> <p>英語、太鼓、体操、かきかた教室など、外部の先生による指導を取り入れ、子どもの意欲を喚起しながら楽しんで課題を達成している様子が窺える。</p> <p>秋の遠足では4歳児と一緒に登山に挑戦している他、延長保育や土曜日には異年齢集団の中でリーダーシップを発揮している。</p> <p>子ども一人ひとりの育ちと集団の中での育ちを通して、友達と協力してやり遂げる体験を重ねていく優れた配慮は特筆すべき点である。</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>園では、身体的な障がいに配慮して手すりを設置しており、車椅子を装備している他、車椅子対応のトイレや2階に登るためのエレベーターがある。また、遊戯室の段差を解消し、子どもだけでなく保護者の障がいにも配慮している。</p> <p>発達支援に関しては、入園前の検診結果から療育センターに繋がっている。発達支援センター“のぞみ園”は、発達に関する保護者の悩みを相談する機関であり、園での相談にも対応している。</p> <p>3歳児検診で発見することもあり、本人のために過ごしやすい日々となるよう療育機関とともに家庭をサポートしている。</p> <p>療育手帳を取得しないまでも、発達が気になる子どもには加配の職員を配置している。</p> <p>保護者会総会のあとに、子育て講演会を行いたいという声が上がりが、事前に質問などを収集し、大学教授に講演を依頼している。講演後には個別に相談する時間を設け、保護者が相談している。</p> <p>子どもが安心して生活できる環境を整備し、保護者全体に正しい認識を図るための取組は、園の優れている点である。</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>職員は、子どもの生活リズムを把握しており、家庭と園との生活の連続性を見通した保育を行っている。夕方18時から延長保育となり、異年齢での活動時間となる。子どもは、自由に好きな玩具で遊ぶことができ、休みたい時はマットや布団を準備し、補食にはおにぎりや唐揚げ等、家庭での夕食に支障が出ない程度に提供している。</p> <p>職員は連絡事項チェック表を活用して引継ぎを行っており、延長保育対応の職員が保護者に伝えている。</p> <p>園では、定員は決まっているが、日祝日の休日保育も行っている。通常保育とは異なり、外遊びや自由設定の保育を行い、少人数で、家庭の雰囲気でも過ごせるよう配慮している。</p> <p>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。特に日祝日の休日保育は、園の特長である。</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。	b	<p>小学校の教員が園を訪問し、子どもの活動の様子を見学しており、職員との面談にて子どもの得意なこと、苦手なこと等の情報を共有している。園から小学校見学の機会はなく、保護者に通学路の確認等を促している。</p> <p>小学校入学に向けて段階的に取り入れていることとしてさまざまな取組が確認できる。</p> <p>かきかた教室では、仮名を読むこと、書く練習、自分の名前を書くことを目標としている。また、視覚的に時間の見通しができるように時計の文字盤を工夫している。</p> <p>ゴロンタイムと呼ぶ午睡は、4月や運動会練習後等に休養が必要な時に多めに取っている。当番活動や各自活動の準備、片付け、ロッカーの整理整頓等を身に付けるように援助している。</p> <p>保護者の就学に向けた不安や悩みを聞いたり、園での小学校生活に向けた取組を話したりして、不安軽減に繋がるように配慮している他、クラス便りで情報を提供している。更に、保護者の時間に合わせた面談での相談も行っている。</p> <p>職員は、子どもも保護者も小学校生活に向けた見通しが持てるよう援助していることがわかる。</p>
<b>A-1-(3) 健康管理</b>				
57	A-1-(3)-①	子どもの健康管理を適切に行っている。	b	<p>保健計画は、主任が作成している。熱中症や感染症など保健に関する情報は、園だよりやクラスだよりを活用して保護者に発信している。園の重要事項説明書には、健康についての園の方針や取組をわかりやすく記載していることがわかる。</p> <p>子どもの毎日の健康チェックは、コドモンを活用して保護者が入力しており、職員が把握している。</p> <p>SIDSは5分置きに確認し記録している。ただし、保護者に対してSIDSに関する必要な情報提供はこれからである。クラスだよりや重要事項説明書などを活用し、保護者にSIDSの正しい情報を提供するとともに注意喚起を促すことに期待したい。</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>嘱託医は年2回、春と秋に健康診断で訪れており、看護師はその際に流行っている感染症等の情報を得て、職員間で共有している。身長体重は毎月始めに行い、データで記録している。</p> <p>歯科医も年2回の歯科検診に訪れ、歯が生えていない乳児も診ており、歯並びなどについて早期に検診する機会となっている。</p> <p>虫歯になりかけている等、保護者に結果を渡して検査や治療を促している。</p> <p>健康診断・歯科健診の結果を家庭での生活に生かすために、又、保育に有効に反映するために職員が援助していることがわかる。</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>子どものアレルギー疾患、慢性疾患について、園と家庭で情報を共有し適切に対応している。けいれん発作のある子どもは、担任と保護者と医師で話し合っ対応している。</p> <p>アレルギー対応マニュアルを整備しており、アナフィラキシーショック対応のために、エピペンを準備し、職員は預かった際に緊急時に打てるよう練習している。アレルギーに関する研修は職員会議内で行っている。また、全職員が救急救命の訓練を受けていることは園の特長である。</p> <p>アレルギー疾患については、保護者と調理員、職員が個別面談しており、注意事項を聞き取っている。除去食は、医師の指示に基づき、卵や牛乳は給食室で確認して徹底して除去している。</p> <p>更に、食器の色を変え、専用のトレーに乗せてクラスに運んでおり、クラス担任に直接説明し、間違いが起きないように工夫していることがわかる。</p> <p>職員がアレルギー疾患、慢性疾患等について十分に理解し、適切な対応を行っていることは高く評価できる。</p>
<b>A-1-(4) 食事</b>				
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>各クラスの食育計画は、年間指導計画から月案に反映している。子どもの発達に応じた食への関心や食事環境の整備を計画し、食育として取り組んでいる。</p> <p>年長児クラスは、クッキングの年間計画があり、多くの食材に触れ、作ることや食べることの楽しさを知る機会となっている。また、クッキングには、給食室から職員が参加し食材や栄養素について説明している。</p> <p>食事は各クラスで準備し、落ち着いて食事が取れるよう、テーブル配置を工夫している。食器類は子どもの年齢や応じたサイズを準備している。</p> <p>職員は、子どもが自ら食べることを見守りながら、年齢とともに食事のマナーを習得できるよう援助している。</p> <p>子どもが残すことなく食べきれぬ量をつぎ分け、完食できた達成感を日々重ねることで、残さず食べる習慣を身に付けている。更に、おかわりができることを伝え、子どもが自らの食欲を加減できるよう工夫している。</p> <p>職員は、毎月給食会議を開催し、子どもの好き嫌いや食への関心について話し合い、献立や食育活動に繋げている。</p> <p>ただし、子どもの食生活について、家庭からの情報収集が難しい時があり、連携は今後の課題と感じている。今後の取組に期待したい。</p>
61	A-1-(4)-②	子どもがおいしく安心して食べることできる食事を提供している。	b	<p>給食室では、子どもの食べる量は残食量から把握しており、苦手なものは次の献立に反映している他、昨今、子どもは噛む力が弱いなど、発達を考慮した調理を工夫している。</p> <p>給食会議は毎月行っており、新しく入園した子どものアレルギー情報を共有している。バナナの切り方等子どもが食べやすい形態について職員から要望があがると、会議で検討して取り入れている。</p> <p>誕生日会は、チキンライスや秋はキノコを使った献立を提供し好評である。クリスマスはクッキングでホットケーキにクリスマスのデザインを飾ったり、ハロウィンでは蒸しパンにカボチャ、夏はジャガイモのビシソワーズ等、野菜をふんだんに入れた料理を提供している。</p> <p>また、年長児のリクエストメニューは、卒園前の2ヶ月前からスタートしており、本人が希望するメニューを皆で食べて楽しい時間となっている。</p> <p>給食室は衛生管理の体制を確立し、マニュアルに基づいた衛生管理を徹底している。ただし、栄養士や調理員が、クラスの食事の様子を見たり、子どもたちの話を聞いたりする機会が少ない。クラスの給食の様子を覗いたり、子どもと会話することは、提供する食事の評価・改善を行う上で大切であると考えられる。今後の取組が望まれる。</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。	<p>b</p> <p>園では、保育参観や懇談会、クラスだよりを通して、保育内容や保育目標など、保護者の理解を得る機会を設けている他、保護者総会や運動会では、園長が保育について話をする場面もある。</p> <p>園では、0歳児から1歳児までは連絡帳があり、保護者との情報交換に役立てている。2歳児以降は、配慮が必要な子どもや連絡帳を望む場合に対応している。</p> <p>2歳児以上からは、職員が口頭で報告したり、園舎内のホワイトボードを活用して連絡事項を掲示している。</p> <p>ただし、コロナ禍により保護者の出入範囲の変更などあり、ホワイトボードが十分に活用されていないこともある。加えて、保護者との口頭での情報交換の内容を記録する仕組みは確立されていない。</p> <p>子どもの生活を充実させるために、家庭との連携で得た情報を職員の共通理解として記録をする仕組みづくりが望まれる。</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。	<p>a</p> <p>職員は、保護者との信頼関係を築き、保護者が安心して子育てが行えるよう支援している。職員は、日々の送迎時以外にも保育参加や運動会など、行事の際に保護者と話す機会があり、相談がある場合には応じている。相談内容によっては、再度話す場を設けたり、園長や主任など、組織として保護者支援に取り組んでいる。</p> <p>また、保護者の子育て相談の中で、発達が気になる子どもについては、専門機関を紹介して繋げている。園の専門性や組織的な取組は、保護者が安心して子育てができる環境支援となっており、その事例は多く確認することができることは、園の優れた点である。</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。	<p>b</p> <p>園では、生計困難の保護者について、市のこども家庭相談室と連携を図り、園で行えることに取り組んでいる。保護者の就労状況や保護者の子どもへの対応、子どもの持ち物不足等、気になることは記録して職員間で共有し、保護者に声を掛けている。状況に応じて、保護者の精神的な安定や安心感を感じることができるよう、子どもを預かったり、子ども家庭相談室や市との連携を図っている。</p> <p>園では、虐待等権利侵害について、早期発見のポイント等を明記している。今年度、マニュアルを整備し、職員と読み合わせして周知を図るとともに理解を深めるよう取り組んでいる。</p> <p>市の虐待件数や通報までの事例研修に参加して職員に研修内容を伝えたり、資料の回覧を行っているものの内部研修の計画はない。子どもの権利侵害に関する内部研修を行い、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ことに期待したい。</p>

## 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。	<p>a</p> <p>園は、複数担任制であり、2歳児クラスから保育について当日の保育を振り返り、週末に自己評価し、一週間を振り返っている。</p> <p>0歳児は連絡帳を用いている他、1歳児は一人ずつ毎日記録している。</p> <p>クラス会議では、保育方法、保護者支援の方法、翌週のスケジュールに合わせた分担などを話し合うとともに互いに学び合い、また、反省も行っている。</p> <p>クラスで問題があった時には、解決策を検討し、具体的に改善を進めている。行事では、役割分担を決めており、担当することで職員本人の自己研鑽に繋がっている。</p> <p>保育士等が保育実践を振り返り、改善や専門性の向上に努めていることは特長である。</p>