

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		
T E L	095-841-8008	F A X	095-841-8018
評 価 調 査 者 登 録 番 号			

【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 とうんかい		
	社会福祉法人 東雲会		
法 人 の 代 表 者 名	しらやま かつや	設 立 年 月 日	昭 和 55 年 8 月 8 日
	白山 勝也		

◆施設・事業所

施 設 名 称	ひかるこどもえん		施 設 種 別	認定こども園
	ひかるこども園			
施 設 所 在 地	〒820-0053 福岡県飯塚市伊岐須62-8			
施 設 長 名	しらやま やすこ	開 設 年 月 日	昭 和 56 年 4 月 1 日	
	白山 康子			
T E L	0948-25-0065	F A X	0948-25-8920	
E メ ー ル ア ド レ ス	hikaru@touunkai.jp			
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	https://touunkai.jp/hikaru/			
定 員 (利 用 人 数)	100名（現員 95名）			
職 員 数	常勤職員： 19名		非常勤職員： 5名	
専 門 職 員	園長 1 名	副園長 1 名	主幹教諭 2 名	
	保育教諭 20 名			
施 設 ・ 設 備 の 概 要	保育室 6	幼児トイレ 4	ランチルーム 1	
	遊戯室 1	調理室 1	ほふく室 1	

◆施設・事業所の理念・基本方針

理 念	家庭の温もりのあるこども園
基 本 方 針	フレッシュ・ふれあい・ふしぎさ発見 創造性のある子ども 自主性のある子ども 心身共に健康な子ども 思いやりのある子ども

◆施設・事業所の特徴的な取組

音体指導は園児全員で力を合わせ、1曲を演奏するマーチングです。 指導方法は、まず職員に講師の先生より指導を受け、先生たち自身が練習した後に、子どもたちに指導します。その後、みんなで1つに合せていきます。大人も子どもも全員で1つの目標に向かって行う取り組みです。 保育室では、棚や家具、観葉植物などを使用し、コーナーを作り、子どもたち遊びたいときに、自ら選んで遊べる環境(コーナー保育)を整えてカーペットの上で遊ぶことのできる空間やおもいっきり製作ができる空間など今後整えていく予定です。 園庭と旧園舎のグラウンドにちょっとした畑を作り、その時期に合わせた野菜や果物など種や苗から植え、育てています。子どもたちは水やりから収穫も行い、収穫した野菜や果物は給食先生に調理してもらい、食の一連の流れを生活の中で学び、時にはクッキングを行い、食事への興味関心を広げている。
--

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 6年 6月 24日
	訪 問 調 査 日	令和 6年 12月 12日、13日
	評価結果確定日	令和 7年 3月 31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

■ 異年齢の関わりと多様な活動が支える発達の連続性

園では、年齢を越えた関わりや学びの積み重ねを大切にした保育を実践している。週 2 回の縦割り保育では、3 歳から 5 歳の子どもたちが交流し、異年齢の中で思いやりや社会性を育む貴重な機会となっている。3 歳児からはランチルームでの配膳当番が始まり、生活習慣や責任感を自然と身につけることができるよう、職員が工夫している。

1 歳児からはリトミックを取り入れ、ピアノに合わせて“動く・止まる”などを通して、リズム感や表現力を育てている。絵本もリズムに親しめる内容を選び、音や動きを通した教育・保育が随所に見られる。

園の伝統である 5 歳児のマーチングは、3 歳未満児もその音を聞くことができるよう工夫することにより、年長児への憧れやリズム感の育ちにも繋がっている。

更に、手話活動やコーナー遊び等、園ならではの特色ある教育・保育を日常的に継続しており、子どもたちは主体的に活動に参加している。

異年齢の関わりと多様な活動は、子ども一人ひとりの個性と力を引き出すことに繋がっており、園が行う教育・保育の質の高さは優れているといえる。

■ PDCA を活かした職員主導の教育・保育の質の向上への体制

園では、職員が主体的に教育保育を振り返り、改善へと繋げる仕組みを整備している。週案や日誌はルクミーを通じて管理し確認しており、天候等の変更にも柔軟に対応していることが記録から確認できる。0、1 歳児は連絡帳と日誌が一体となっており、食事や写真付きの詳細な個人記録がある。

また、県保育協会の基準に基づいた発達支援経過シートを年 3 回活用し、人間関係・環境・言葉・表現の観点から、0 歳児から 6 歳児までの発達を多面的に評価しており、指導計画に反映している。月案も統一様式に基づき、個々の発達に応じた内容となっている。

特に特徴的なのは、各職員が毎月の自己反省を文章で記録し、“評価・反省ファイル”にクラスごとの振り返りをまとめ、全職員で回覧し共有している点である。これにより、教育・保育の質の向上を図り、職員が互いに学び合う風土を醸成している。

加えて、主幹が職員の理解促進に関わり、過度な指導にならないよう配慮している点も評価できる。PDCA サイクルに基づいた職員主導の教育・保育の振り返りは、質の向上に繋がっており、本体制は高く評価できる。

■ 日常の対話と連携を大切にした保護者支援

園では、保護者との信頼関係の構築に力を入れており、送迎時にはクラス担任が声を掛け、日々の子どもの様子や変化を伝え、情報を共有している。特に連絡帳のない年齢の子

どもに対しても、保護者の不安や相談に対して柔軟かつ丁寧に対応しており、保護者が安心して預けられる環境を整えている。

また、年 1 回の個別懇談では“父母懇談レポート”に記録し、全職員で共有する体制が整っている点は、組織的な支援体制として高く評価できる。相談対応においては、クラス担任だけでなく園長や主幹も必要に応じて関わっており、園全体で保護者を支える姿勢が確認できる。

日常の会話から定期的な面談に至るまで、保護者一人ひとりに寄り添った対応を徹底しており、家庭との信頼関係の醸成に向けた取組として優れているといえる。

(2) 改善を求められる点

■ 園全体で取り組むリスクマネジメントの充実

園では、緊急対応のフローチャートを事務室や各クラスに掲示しており、緊急時の対応を視覚的に確認できる環境が整えている。また、不審者対策として年間 3 回警察署と連携した訓練、お話寸劇、さすまたを活用した訓練を実施し、実際の対処法を職員に周知している他、外出時には、携帯電話と笛を携帯し、警察署からの不審者情報を活用するなど、事前の情報収集を行っており、一定の取組は確認できる。

今後は、リスクマネジメントの観点から、BCP の策定と定期的な見直しを行い、職員間への周知を徹底することが望まれる。

また、ヒヤリハットと事故の明確な区分を設定し、統一した基準のもとで記録を管理していくことや、散歩時の不審者対策訓練の実施を検討し、より実践的な対応力を向上させることが待たれる。

■ 個人目標と研修を通じた継続的な学びの支援

園では、職員が年に 2 回の自己チェックシートや月ごとの振り返りを行い、日々の教育・保育を見つめ直している。こうした取り組みは定着しており、個人目標の設定について、目標内容や達成時期をより明確にすることで、振り返りや実践に繋がっていくことが期待できる。今後は、中間面談など職員一人ひとりの気づきや成長に寄り添う機会を設けることで、目標に対する意識の高まりや、日々の教育・保育への前向きな取組を促すことになると考えられる。

また、研修は、職員の主体的な参加となるよう、年間研修計画の策定や事前調整の仕組みの構築など、個人目標の明確化と研修体制の充実の両面から、職員が積極的に学ぶ環境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

第三者評価を受けるにあたり、自園でやっていることもあれば、やらなければいけないがあまりできていないこともなども含まれており、初めは不安でした。

しかし、進めいくなかで、改めて自園の大切にしていることや、良いところ、見直さなければいけないことなど多くの気づきがありました。また職員への共有化を図り、改めて自分たちが行っていることの意義や目的、ビジョンなどが話せる良い機会となりました。

第三者評価を受け、今後はその気づきを変化にかえ、園そして地域の更なる発展に寄与していきたいと思います。

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。	b	園では、保育理念や保育目標を明確に示し、職員や保護者に対して周知を図っている。新人職員には、園長がポリシーブックや新人職員用資料を用いて説明している他、職員の行動指針として「子どもの行動指針（ひかるの3つのところ）」を設定し、各クラスにも掲示することで、職員が共通理解を持てるよう工夫している。 保護者に向けては、入園式で園長が理念に触れて講話している他、重要事項説明書にも記載している。ただし、年1回の進級式では保護者が集まる機会があるものの、理念に触れることは少ない。入園式後の保護者総会はコロナ禍の影響で4～5年間中止していたが、次年度から再開を予定している。 園では、理念である“家庭の温もりのあるこども園”を大切にしており、今後は、理念の浸透をより深めるため、新規入園者だけでなく在園児の保護者に向けて説明の機会を設けることに期待したい。

I-2 経営状況の把握

I-2-(1) 経営環境の変化等に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。	a	園長は、市社会福祉協議会の役員および市保育協会の評議員を務めており、地域の子どもたちの変動や潜在的な利用者の状況を把握している。市のホームページやこども子育て会議等でも、出生数や福祉サービスの動向などの情報を得ている。このことにより、地域の福祉政策や支援策の情報を収集し、園の運営に活かす体制を整えている。 経営環境や課題の把握・分析に関しては、4月当初に園の入所率や未就園児数の情報を入手し、その情報を基に予算や今後の動向を分析している。今後は、データを基にした経営分析や、より詳細な運営状況の可視化を進めることで、よりの確な運営判断につなげることを目指している。 こうした園が行う、事業経営をとりまく環境や経営状況を的確に把握・分析する取組は優れた点である。
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	園では、職員体制について毎月園児数と職員数を把握し、更に今後の産前産後休業、育児休業等の長期休業を想定して配慮した計画を立てている。また、財務状況については、経理担当者を交えて定期的な分析を行い、必要に応じて補正予算を組み直している。理事会や評議員会も適宜開催し、予算の見直しや計画を共有する場を整備している。 また、組織体制の再構築に向けてリーダー会議を設置し、人材育成の方法について議論を行っている。 ただし、役割分担が十分に構築されていない状況である。担当者は決定しているものの、そのまとめ役が明確になっておらず、今後の取組に期待したい。

I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。				
4	I-3-(1)-①	中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	b	園では、今回の第三者評価の受審を契機として、教育・保育、人材育成、業務改善、働き方、財務の5つの視点から3ヶ年の中・長期計画を策定している。令和6年を起点とし、各年度ごとに具体的な取組を設定しており、長期的な展望を持った計画である。 “保育”では、コーナー保育の充実を目指し、主幹・副主幹の視察や全国勉強会への参加を通じて環境整備を進めている。また、“働き方”では、短時間勤務や週休二日制の導入により、職員の労働環境を改善している。更に、“財務”では、業務委託費の削減を目的に、令和7年度から給食を自園調理へ移行し、経費削減と食育の充実を図る方針である。 現行の計画では“財務”に積立目標額を設定しているものの、他の項目には数値目標がないため、具体的な指標を設けることで、取組の達成度が把握しやすくなり、計画の実効性が高まると考えられる。 今後は、数値指標を設定し、評価を通じて計画の確実な推進を図るとともに、継続的な中・長期計画の策定と見直しを行い、計画的な取組を進めていくことに期待したい。
5	I-3-(1)-②	中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b	事業計画は、園長、副園長が、理念とビジョンを反映して作成しており、方向性は中・長期計画と一致している。また、今回の第三者評価の受審を契機に、中・長期計画を策定し、事業計画との連動を明確にし、より可視化できる形で整備を進めている。 今年度の事業計画策定では、情報公開の観点から組織体制や運営方針を明記するとともに、書式の表現を改善している。これにより、計画の整理と手順の明確化が進み、実効性の向上が期待される。 今後は、策定した中・長期計画のもとで単年度の事業計画を作成し、評価と見直しを重ね、連動した事業計画となるよう期待したい。
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	園では、事業計画の策定から実施、評価・見直しまでを組織的に進めており、職員がその内容を理解できる体制を整えている。財務については、理事長、園長、副園長が予算を編成し、計画の基盤を確立している。一方、予算以外の事業計画は職員会議やリーダー会議での意見を集約し、計画に反映している。 “業務改善”では、ノンコンタクトタイムなど休憩時間を確保し、“人材育成”では職員に適した育成方針の策定を進めており、いずれもリーダー会議で検討している。 今後は、計画の実効性を高めるため、職員の参画を促進する体制を構築し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。	b	園では、事業計画を保護者に周知し、理解を促すために、入園説明会や園の見学時には、年間行事計画について説明しており、在園児の保護者にも新年度説明会で同様の説明を行っている。また、ルクミー等のICTツールを活用し、行事の詳細を事前に案内することで、保護者への情報提供を強化している。 事業計画の直接的な説明は行っていないものの、改修工事などの重要な予定がある際には、ルクミーを通じて事前に通知し、保護者への周知を図っている。さらに、3月の保護者会では、園の取組や計画の進捗について報告を行い、保護者との情報共有に努めている。 一方で、新型コロナウイルスの影響により保護者会を休止していることもあり、事業計画の内容を分かりやすく伝える資料の作成など、保護者が計画を理解しやすい工夫が求められる。今後は、ICTツールを活用した説明の充実や視覚的に分かりやすい資料の作成を通じて、保護者の理解をより深めることに期待したい。

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。				
8	I-4-(1)-①	保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	b	園では、月1回の職員会議を通じて現場の意見を聴取し、質の向上に活かす体制を整えている。リーダー会議は月1、2回実施し、園長、副園長、主幹、副主幹が参加してクラスの状況や行事の事前検討、事後反省を行っている。今年度から副主幹を配置したことを機に、この会議がスタートしている。会議の結果は各クラスへ持ち帰り回覧している。 また、園の自己評価は、年3回自己チェックシートを用いて実施し、副園長が集計している。 園の自己評価については、現在のバージョンが古く、現状に合わない項目が含まれているとの指摘があり、見直す予定である。 今後は、自己評価の結果を基に具体的な改善策を検討し、現場に反映する仕組みづくりが求められる。
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	園では、リーダー会議において行事の振り返りを行い、改善点を検討している。また、コロナ禍の影響で地域行事の機会が減少したことを課題として認識し、見直しを図った結果、今年度から夏祭りのかき氷などの外部出店を再開した他、年長児の体験学習としてバス送迎付きの庄内生活体験学習を実施するなど、地域との関わりを復活する取組を進めている。 情報共有の場として、朝の集会を実施し、子どもの健康状態や欠席の状況、保護者の様子について都度報告を行っている。また、園長は個別に職員へ声を掛けるなど、日常的なコミュニケーションを通じて職員間の情報共有と課題の明確化を図る場として機能している。 一方で、パート職員には伝達のみとなっている。毎日の集会で情報発信を行っているものの、パート職員も含めた意見交換の機会を増やすことで、更なる保育の質向上に繋がると考えられる。今後の取組に期待したい。

II 組織の運営管理

II-1 管理者の責任とリーダーシップ

II-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。				
10	II-1-(1)-①	施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	b	園では、職員が自身の役割を把握できるよう事務分担表、役割分担表を職員室や休憩室に掲示している。年度始めには理念や保育目標について説明し、職員会議には園長も参加して共有している。 過去には、園長が職員の前で直接役割分担を説明する機会があったものの、現在はその機会が減少している他、職員会議の議事録には、園長の発言、指導についての明確な記載が少ない。 緊急時の対応に関しては、災害時の防災組織図において不在時の権限委任の記載や組織的な対応の明確化はこれからである。また、BCPについても作成が急がれる。 今後は、職員会議等を利用して、職員の役割分担の説明機会を増やし、職員間の理解を深めるとともに、園長不在時の権限移譲を明確にし、防災時の対応をより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。	a	園では、経理規定に準じた適正な管理を行い、社会保険労務士（以降、社労士）および弁護士と契約し、法務・労務管理の強化を図っている。弁護士とは年2回の研修を実施し、法的リスクの低減や職員の権利保護に向けて学んでいる。 また、理事長は市保育協会の会長を務めており、園長も市社会福祉協議会の評議員として地域福祉に関与している。このようなことから園は、運営に関する最新の情報を得るとともに、地域との連携を強化する体制を整えている。 更に、園内では、園長がハラスメントに関する講話を行い、職員が安心して働ける職場環境の整備に努めている。 園の経理、法務管理など遵守すべき法令等を正しく理解し、職員の働きやすい環境づくりを進めていることは高く評価できる。
Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。				
12	Ⅱ-1-(2)-①	保育の質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。	b	園では、年度末に1回、全職員による自己評価を実施し、その結果を集計している。 園長は、自己評価の結果を踏まえ、課題が見られる分野については、園外研修への参加を推奨し、各分野の職員が研修に参加している。一方で、園内研修の時間は十分に確保しておらず、どのように時間を確保するかが今後の課題となっている。 今後は、自己評価の結果の詳細な分析や改善策を検討し、職員の意見をより積極的に反映する仕組みが求められる。また、園長は職員会議の実施や事務作業の時間確保が課題であると認識しており、改善を目指している。
13	Ⅱ-1-(2)-②	経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	b	園では、園長が評議員や役員を務め、地域や関連機関との連携を強化しながら運営を進めている。また、ルクミーを導入することでペーパーレス化を推進し、業務の効率化に取り組んでいる。 一方で、人材確保の面では困難が生じており、特に大学の学部閉鎖に伴い、保育学科の減少が課題となっている。 今後の対応策として、地域の専門学校や短期大学との連携強化、インターンシップや実習の受け入れ体制の充実など、人材確保に向けた積極的な施策が求められる。また、ペーパーレス化による業務負担軽減が進むことで、職員の働きやすい環境整備を図ることが、採用や定着率向上に繋がる可能性がある。 今後の更なる経営の改善や業務の実効性を高める取組に期待したい。

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

Ⅱ-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。				
14	Ⅱ-2-(1)-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	a	園長は、園の理念を実現するために、必要な福祉人材の確保・定着に向けて、実習生の受入れや大学との連携を継続的にを行い、採用活動を行っている。 近隣の短期大学へ出向き、1年生を対象としたオリエンテーションを行うとともに、実習生の受入れや園見学の機会を設け、採用に繋がるよう環境づくりに努めている。特に、3歳未満児クラスの担当制など園の特徴を伝えることで、実習生が園の保育方針を理解しやすいよう工夫している。 また、ハローワークや就職説明会を活用し、新卒者だけでなく、潜在保育士や転職希望者へのアプローチも積極的に行い、幅広い層を対象とした採用活動を展開している。計画に基づいた人材の確保や育成は、優れているといえる。

15	Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b	職員の行動指針と期待する職員像を定め、職員が意識を持って教育・保育に取り組める環境を整えている。また、年3回自己チェックシートへの記入を行い、職員自身が評価反省を行う機会を設けている。 就業規則には採用、人事異動、転籍に関する事項を明記し、昇給については給与規程に基づいている。管理職が処遇について話し合い、その結果を賞与や昇給に反映している。その他、個人面談を通じて、職員の現状や次年度の意向を聞き取り、職員自身が考える力を養うよう配慮している。 一方で、人事考課制度は現在導入しておらず、園長は、職員の自主性を尊重し、強制的な評価制度の導入には慎重な考えでありながら、他園の事例を参考にしながら導入を検討する必要があると考えていることがわかる。 今後は、研修参加の促進に向けた支援策を検討し、職員の成長をより積極的に支援する体制の構築に期待したい。
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	園では、職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場環境の整備を積極的に進めており、週休2日制を導入し、子どもが3歳までだった短時間勤務制度を就学前まで延長している。これにより、子育て世代の職員が育児休暇や短時間勤務を柔軟に選択でき、働き続けることができる環境となっている。また、半日単位の有給休暇の取得も可能であり、園長が取得状況を管理し、取得が進まない職員には声を掛けるなど、ワークライフバランスへの配慮が確認できる。 健康管理の面でも、女性特有の疾病を含む健康診断を実施し、職員の健康維持を支援している。また、1階と2階に休憩室を設け、職員が適宜休憩できる環境を整えている。 福利厚生の一環として、リフレッシュ企画や年2、3回企画する忘年会や食事会に園から補助を支給しており、職員間の交流やリラクセスの機会を提供している。 個人面談は年1回実施し、園長が職員の進退や悩みを聞き取る機会を設けており、職員の意向を職場環境整備に反映し、働きがいのある職場環境づくりを積極的に進めていることは、特筆すべき点である。
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	職員は、毎月カリキュラムの評価反省を提出している他、年2回の自己チェックシートを実施している。ただし、年間を通した振り返りや中間面接は実施しておらず、園長は、中間面接を行わなくても子どもの様子を見れば結果が判断できると考えている。 職員同士のコミュニケーションは、朝の集会や日常の会話を通じて行っており、園内には、“プロの保育士である”という文言を掲示し、職員の意識向上を図っている。 また、園長は研修を勧めており、職員の指導力向上の重要性を認識している。保育の評価反省は、毎月手書きで記録し、職員の取組が子どもの姿に表れることを重視している。

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	園長は、全職員の資格を把握しており、保育士、幼稚園教諭の資格状況を管理している。また、市や県が主催する研修計画については通知があり、必要に応じて職員が参加している。園長が研修の必要性を見極め、部門ごとに適切な割り振りを行うことで、効率的な研修参加を促している。 子育て中の職員にも配慮し、研修参加の負担が偏らないよう調整しており、オンライン研修は職員室で受講可能な体制を整備している。また、同じ職員が重複して研修に参加しないよう統計を取り、国や県が主催する研修に適切に配分している。研修後は、レポートを作成し、全職員が回覧・フィードバックできる体制を構築している。 ただし、年間を通した研修計画は策定しておらず、開催間近になって園長から案内がある形となっているため、計画的な研修の実施に向けた体制強化が望まれる。
19	Ⅱ-2-(3)-③	職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	b	園では、職員の知識や技術水準や専門資格の取得状況を把握し、個別の育成方針を検討している。また、市保育協会の新人研修に参加している他、新入職員の教育、指導に配慮したOJTを適切に実施しており、副主幹がその窓口となっている。 リーダー会議を通じて、新人の育成に関する情報を共有し、職員の習熟度に応じた指導を進めている。園長は研修履歴を記録しており、過去の研修実績をもとに必要な研修の選定を行っている。 現在、ICT活用によりルクミーを導入することで、午睡チェック、排泄チェック、行事運営などの職員の業務負担を軽減する取組も進んでいる。 園長は、副園長を職員育成担当に配置する必要性を考えており、教育・研修をより専門的に担当する体制の整備が今後の課題であると捉えている。
Ⅱ-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。				
20	Ⅱ-2-(4)-①	実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b	園では、実習生の受入れ体制を整備し、積極的に受入れている。実習生受入マニュアルを備え、受け入れの意義を“職員自身が保育を振り返る機会”として位置付けている。実習生の受け入れ担当は副園長と主幹が担い、事前に打ち合わせを実施し、実習生の希望クラスを聞き取った上で、カリキュラムに沿った実習が行われている。 実習期間中はクラス担任が指導を行い、学校の担当教師が途中経過を確認するため来園している。その際、園長や副園長が対応し、学校と連携して実習生の指導を進めている。更に、職員にも実習生受け入れの意義を共有し、指導時に気をつける点や初心に立ち返る視点について周知している。今後は、実習指導者としての専門性を高めるために、実習生指導者研修を受講することが望まれる。

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

Ⅱ-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。				
21	Ⅱ-3-(1)-①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	a	園では、法人の情報公開の一環として、決算報告、事業報告、苦情解決の体制について公表し、透明性を確保している。また、財務諸表をホームページやワムネットに掲載し、誰でも閲覧できるようにしている。 苦情解決の申し出先を法人のホームページに掲載し、対応窓口を明示しており、保護者からの苦情はないものの、送迎の際の問題点について相談を受けた場合には、掲示板もしくはルクミーを活用して注意事項を発信し、改善を図っている。 また、市の子育て支援課にパンフレットを配置し、地域の子育て支援情報の提供を行っている。 園が行う運営の透明性を確保するための情報公開は優れた点である。

22	Ⅱ-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a	園では、会計事務所と契約し、適正な会計管理を整備している。また、理事会を年4回開催し、事業計画や事業報告を行う体制を整えており、監査人2名が監査業務を担っている。 会計事務所から外部委託費について指摘があり、費用削減の必要性があるため、その改善策として調理業務を自園調理への移行に検討し、計画を進めているところである。 必要な助言を受けたことについて解決を図り、公正かつ透明性の高い適正な経営と運営のための取組を行っていることは高く評価できる。
----	-----------	----------------------------------	---	---

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。

23	Ⅱ-4-(1)-①	子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	a	園では、地域の実態に対応した保育事業と行事への参加を全体な計画に掲げ、地域との交流を進めている。 日常的な交流として、散歩の際には地域住民と挨拶を交わし、自然な形で地域との繋がりを築いている。 地域行事への参加も行っており、花まつりや七五三参り、防災センターや消防署を訪問している。防災センター訪問時には路線バスを利用し、公共交通機関の体験を取り入れている。 園の夏祭りでは、地域住民が屋台を出し、かき氷やポップコーンを提供するなど、住民と園が一体となって行事を盛り上げていることがわかる。また、かつて実施していた高齢者施設への訪問や伝統行事の飯塚山笠への参加も新型コロナの影響で一時中断していたが、再開に向けて検討中である。 新型コロナの影響で一時的に地域との関わりが減少したものの、現在は交流の機会が回復しつつあり、地域資源を活用しながら地域住民とのつながりを深める園の姿勢は高く評価できる。
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	新型コロナ禍以前は、小学校、中学校の児童生徒との交流があったものの、現在は中断している。夏祭りである“ひかるまつり”では、地域との交流が復活している。ボランティアの人には、事前に説明を行い、携帯電話での撮影は禁止である旨、注意事項を伝えている。 ただし、現時点ではボランティアの受け入れに関するマニュアルは整備していない。受け入れ時の基準や説明事項を明確にすることで、トラブルや事故の防止に繋がると考えられる。今後の取組に期待したい。

Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。

25	Ⅱ-4-(2)-①	保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	a	園では、関係機関との連携を強化するため、必要な機関のリストを作成し、職員室に掲示している。特に、子どもたちのふれあい体験を充実させるため、移動水族館やバルーンショーなどの事業所の連絡先も明確にしている。さらに、消防署や警察署とも定期的に連絡を取り、消防署見学や警察官による交通安全指導を実施している。 虐待が疑われる場合の対応については、職員会議で連絡先や手順を共有し、適切な対応ができるよう努め、要保護児童対策地域協議会と連携しながら、市への報告も適宜行っている。 また、障がいのある子どもの教育・保育については、市の療育センターと密に連携し、適切な支援が提供できる体制を整えており、園として、関係機関との連携を構築し、子どもたちの安全と成長を支えていることは、優れた点である。
----	-----------	---	---	---

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	理事長は市保育協会の会長であるとともに、市子ども・子育て会議の委員を務め、市全体の子育て支援策や福祉施策の動向を把握し、園の運営に適切に反映している。 また、園長は社会福祉協議会の評議員として、地域の福祉ニーズを把握し、地域社会との連携を強化する役割を担っている。 地域との交流を深める取組として、園庭開放や地域イベントへの参加の他、訪問介護事業者から駐車場利用の依頼があり、対応を検討している。 一時預かりや里帰りでの預かりについては、受入れ体制を整えている。 園では、地域に根差した教育・保育を実践し、園の有する機能を地域へ還元しながら、柔軟に対応を行っており、優れた点である。
27	Ⅱ－４－（３）－②	地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a	園では、地域に開いた教育・保育環境を整え、子育て支援に積極的に貢献する方針を示している。その一環として、保護者のニーズに応じ、サッカーやダンス、トランポリン教室の場として園施設を無料で提供し、地域の子どもたちが安心して活動できる環境となっている。 また、防災や防犯対策にも力を入れており、地域住民向けにAEDを設置していることを伝えとともに、防犯カメラを設置し、安全対策を講じている。更に、市からの要請があれば避難場所として施設を提供できる体制を整え、地域全体の安心・安全を支える拠点としての機能を果たしている。 地域との連携を強化し、子育て支援や防災活動に積極的に関与する園の姿勢を示しており、高く評価できる。

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ－１ 利用者本位の福祉サービス

Ⅲ－１－（１） 利用者を尊重する姿勢が明示されている。				
28	Ⅲ－１－（１）－①	子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	a	園では、“家庭の温もりのあるこども園”を理念に掲げ、子どもの人権を尊重した保育を大切にしている。また、職員の行動指針を明確にし、日々の教育・保育の質の向上に努めている。 職員は、子どもへの関わり方について園長や主幹から指導を受け、毎月の振り返り記録や年1回の自己評価を実施し、教育・保育の見直しを行っている。新人職員にはポリシーブックを配付し、理念や行動指針の理解を深める機会を提供している。 子ども同士の関わりを育むため縦割り保育を導入し、年長児が年少児に思いやりをもって接する環境を整えている。また、ジェンダー平等の視点から、性別による固定観念を持たないよう、バレンタインデーやホワイトデーは行わない方針としている。 家庭との連携を深めるため、“ファミリーデー”を設け、職員が主体となり教育・保育のあり方を考えながら取り組んでいる。過去には外国籍の子どもを受入れ、コミュニケーションツールを活用し、宗教上の食事制限にも対応した事例がある。 子どもを尊重した教育・保育の実現に向けた園の取組は、優れているといえる。

29	Ⅲ-1-(1)-②	子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	b	園では、個人情報の適切な管理を徹底しており、全ての個人情報ファイルは鍵付きの保管庫で厳重に管理している。また、顔写真の取り扱いについても明確な方針を定めており、SNSへの投稿は禁止し、運動会や発表会のみ保護者の許可の下で、撮影、使用を認めている。 園のホームページに掲載している“個人情報の取り扱い”では、個人情報保護に十分配慮し、適切に管理することを明記している。ただし、重要事項説明書には個人情報の取り扱いに関する記載があるものの、子どもの肖像権に関する具体的な注意事項の明示はない。今後は、写真や動画の扱いについて園の方針を明文化し、より明確に示すことが望まれる。 また、プライバシー保護の観点から、1階の3歳未満児クラスでは、トイレ使用の様子が廊下から見えないような工夫や、プールを使用する際には周囲の住宅からの視線に配慮し、安心してプール遊びができる環境づくりに期待したい。
Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。				
30	Ⅲ-1-(2)-①	利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。	a	園のホームページでは、園の方針や行事の様子など、基本的な情報が掲載されており、保護者が事前に園の取組を理解できるよう配慮している。また、見学時には保育・理念についても丁寧に説明し、保護者が納得した上で、園を選べるよう支援している。 見学の申し込みには主幹が丁寧に日程調整を行い、当日は、入園のしおりやパンフレットを用いて、園の概要や教育・保育内容についてわかりやすく説明している。更に、保護者からの質問には、行事や活動内容、服装、制服、体操服、必要な持ち物や費用面など、具体的で実用的な情報を丁寧に案内している。 利用希望者に対して選択に必要な情報を積極的に提供していることは、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	園では、教育・保育の開始や変更之际し、園長、副園長が重要事項説明書に基づき、園の制度や方針をわかりやすく説明している。その後、各クラス担任および主幹が保護者と一対一で面談を行い、児童票やチェックリストを通して、子ども一人ひとりの状況や保護者の希望を丁寧に聞き取っている。 3歳未満児には、事前に記入してもらったチェックリストを面談時に確認し、3歳以上児には当日、直接質問しながら必要事項を確認している。また、認定区分や利用料金の変更については、口頭での説明に加え、玄関のホワイトボードへの掲示などにより、分かりやすい周知を図っている。 配慮が必要な保護者には、まず各クラス担任および主幹が丁寧に対応し、必要に応じて園長、副園長が同席して対応している。更に、要保護児童対策地域協議会に属する家庭については、主幹が記録を取り、適宜園長に報告しながら、関係機関と連携した支援体制を整えている。 園は、保護者が納得して選択し、安心して利用できる環境を整えている。また、入園希望者や在園児の保護者が、日々の園生活を安心して送れるよう、きめ細やかな配慮と支援を心がけている点は、高く評価できる。
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	園では、転園に関する書類のやり取りは実施していないものの、最終的な手続きについては園長が責任をもって行い、必要な対応を丁寧に行っている。また、保護者や子どもの状況を把握するため、普段から担任や主幹による密な聞き取りや連絡を行っており、家庭と信頼関係を保ち、情報を共有している。 更に、卒園後も子どもたちが園に立ち寄る様子が見られるなど、継続的な繋がりが保たれていることがわかり、子どもにとって安心できる環境であることが窺える。園における継続性に配慮したさまざまな取組は、高く評価できる。

Ⅲ－１－（３） 利用者満足の向上に努めている。				
33	Ⅲ-1-(3)-①	利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b	園では、子どもたちの満足度を把握するために、登園時に保護者と話したり、朝のお集まりの時間に子どもたちに直接尋ねたりして、日々の様子を確認している。また、行事の後には、子どもたちが一番楽しかったことを絵に描く機会を設け、感じたことを自由に表現できるように配慮している。 保護者の意見を聞くために、行事や公開保育、作品展の後にアンケートを実施し、専用のボックスへ投函する形をとっている。更に、年に1回嗜好調査を行い、誕生日会や行事食の献立の参考にしている。また、個人面談では、保護者の要望を聞き、園の運営に反映できるよう努めている。 以前は保護者会を通じて意見交換を行っていたが、新型コロナ禍を経て、現在は行事ごとに協力を依頼するように変化している。保護者とのコミュニケーションをより深めるため、保護者会の再開については、必要性を考えながら慎重に検討していることが確認できる。
Ⅲ－１－（４） 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。				
34	Ⅲ-1-(4)-①	苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b	園では、保護者からの意見・苦情については口頭で受け付けており、対応の手順は園内掲示および重要事項説明書に明記している。また、ホームページや園だよりで年1回苦情の有無を公表している。 苦情に関する記録簿は整備していないものの、内容は職員会議で共有し報告しており、保護者へのフィードバックや玄関ホワイトボードでの周知も行っている。たとえば、0、1歳児の寝具をレンタルシーツに変更する際には、費用面を考慮して希望者のみに対応するなど、保護者の声を反映した柔軟な対応が見てとれる。なお、ルクミーを通じて保護者から感謝の声も寄せられており、信頼関係がみえる。 ただし、現在は意見箱の設置がなく、苦情解決の仕組みの掲示も園内のインフォメーション掲示板に限られており、保護者の目に付きづらい状況である。今後は、玄関など目に入りやすい場所への掲示や、誰もが意見を出しやすくなる工夫等、開かれた意見収集の仕組みづくりに期待したい。
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	園では、保護者が安心して相談や意見を述べられるように相談環境の整備と周知に努めている。相談する場所として、カウンセリング室や仕切りを設けたランチルーム、事務室などを活用し、プライバシーに配慮し落ち着いた空間で対応している。 送迎時は時間的な余裕が少なく、他の保護者の目もあることから、個別相談については保護者の都合に合わせた別日を設定し、丁寧な対話の時間を確保している。日頃からの送迎時の声掛けや日常的なコミュニケーションを通じて、信頼関係を築き、相談しやすい雰囲気づくりに注力している。 また、重要事項説明書の配付時に、相談対応の仕組みや連絡方法について明示し、更にルクミーや園だより等を活用することで、情報提供と周知を図っている。保護者が直接担任に言いづらい場合は、他の職員や園長に申し出ることができる旨も伝えており、保護者に寄り添った相談の窓口を設けている。 保護者の声に耳を傾ける姿勢と環境に配慮しているなど、相談支援に関する取組は高く評価できる。

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、アンケートや懇談会を通じて保護者の意見を収集するとともに、カウンセリングルームやランチルームなど、プライバシーに配慮した空間を確保し、安心して相談ができる環境を整えている。送迎時の声掛けをきっかけに保護者の様子や思いを丁寧に汲み取り、必要に応じて個別面談を設定するなど、柔軟かつ丁寧に対応している。 面談内容は“父母懇談レポート”として記録し、園長及び全職員に回覧することで、情報共有と共通理解を図っている。内密な相談については園長までの報告に留めるなど、プライバシーへの配慮も徹底している。 また、朝の集会や職員会議での共有を通じて、迅速に対応策を検討し実施する体制を確保している他、ルクミーなどを活用し、保護者の意見を多様な手段で受け入れている。 園では、相談や意見を受けた際の記録方法や報告の手順、対応の流れについては園内で一定のルールが確立されて仕組みとして機能しており、優れているといえる。
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	園では、ヒヤリハット事案に関する書式を事務室に配置し、記入後に園長へ提出する体制を整えている。 事故報告書は通院が必要な事案（例：熱性けいれん等）について作成し、園での対応や保護者への連絡項目を記載している。 リスクマネジメントに関する責任者は園長が担い、リーダー会議、朝の集会、職員会議などで口頭で伝達しているものの、事故防止委員会などの正式な委員会組織は設置していない。 緊急対応のフローチャートを事務室や各クラスに掲示しており、緊急時の対応を視覚的に確認できる環境が整えている。また、不審者対策として年間3回警察署と連携した訓練、お話す劇、さすまたを活用した訓練を実施し、実際の対処法を職員に周知している。 外出時には、携帯電話と笛を携帯し、警察署からの不審者情報を活用するなど、事前の情報収集を行っている。 ただし、ヒヤリハットと事故の区分が明確ではなく、現在の記録方法では“傷ができた時点で事故”となっているため、基準の見直しと書式の変更が必要と考えられる。また、散歩中に不審者に遭遇した場合の訓練は実施しておらず、実際の場面を想定した対策が求められる。 今後は、ヒヤリハットと事故の明確な区分を設定し、統一した基準のもとで記録を管理していくことや、散歩時の不審者対策訓練の実施を検討し、より実践的な対応力を向上させることが待たれる。
38	Ⅲ-1-(5)-②	感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a	園では、感染症の予防および発生時の対応について、組織的な体制を整備し、子どもたちの安全確保に努めている。2020年5月に策定した感染症対策マニュアルを基に、予防策と発生時の対応を明確化し、保健衛生担当者が中心となって運用している。最新の情報は玄関掲示板やルクミーを活用して保護者へ周知し、登園児数や感染症の発生状況を適宜通知している。 衛生管理においては、嘔吐物処理バケツを1、2階に設置し、処理手順を掲示することで迅速な対応を可能にしている。また、0、1歳児クラスの玩具を重点的に消毒し、乾燥保管庫を活用して衛生管理を徹底。コロナ禍では事務室に噴霧器を設置し、1日3回の消毒作業を実施するなど、環境衛生の強化に努めてきた。さらに、空気清浄機や加湿器を設置し、希望者にはベッドシーツのレンタルを提供するなど、清潔な環境維持にも取り組んでいる。 職員の対応力向上のため、外部研修を毎年数名ずつ受講し、全職員が順次学べる体制を整備。現在、園内研修は未実施であるが、朝の集会や職員会議で情報を共有し、職員間の意識統一を図っている。 感染症対策の予防と発生時の迅速な対応は、組織的かつ継続的に実施しており、優れているといえる。

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。	a	園では、毎月の消防避難訓練を実施し、火災や災害時の対応力向上に努めている。また、消防署立ち合いの総合訓練や、水害対応に関する研修も実施し、職員の意識向上を図っている。 防災の日における学習活動を通じて、子どもたちにも防災意識を育成している。特に、台風や川の氾濫、地震に対する警戒が必要であると認識し、計画的に防災訓練を行っている。 防災訓練の記録はファイルに綴じて保存し、備蓄管理は厨房が担当している。また、令和6年度の避難・消火・地震訓練計画表を作成し、ひかるこども園非常時通報マニュアルに基づいた災害・水害対応のガイドラインを整備している。 保健安全リーダー（水害担当）がキャリアアップ研修を受講し、非常時の対応を主導している点も評価できる。火元に関しては、さまざまな状況を想定し、年間計画に基づき異なる設定で訓練を行っている。特に、地震への対策を重視し、消防署が講師を派遣した際に指導を受けており、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ことは高く評価できる。
----	-----------	----------------------------------	---	--

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。

40	Ⅲ-2-(1)-①	保育について標準的な実施方法が文書化され保育が提供されている。	b	園の保育実践マニュアルとして、ミルクの作り方やオムツ替えの方法を保育室内に掲示し、職員間で統一した対応ができるよう配慮している。また、クラス会議や職員会議を通じて、全職員へ周知を徹底していることは評価できる。 デイリープログラムは、3歳未満児と3歳以上児それぞれに適した形で作成し、子どもの発達段階に応じた教育・保育を実施している。特に、新人職員にとっては、教育・保育の流れを確認しやすい仕組みとなっている。 また、子どもの活動に対して、職員が援助や支援を行いながら、「おいしいね」等の本人の思いの寄り添う優しい言葉掛けを意識することで、子どもの思いを尊重した教育・保育の質が向上に繋がると考えている。 今後も、保育実践マニュアルを基に、子ども一人ひとりの成長を支え、個別の発達段階に応じた援助が求められる。そのため、マニュアルに基づいた教育・保育となっているか確認する仕組みを整備していくことが待たれる。
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。	b	園では、リーダー会議を通じて保育実践マニュアルの確認を行い、その内容を全職員に適切に共有する仕組みを整備している。この体制により、園内の統一的教育保育を維持し、情報の伝達を円滑に行っていることは評価できる。 また、リーダー会議において、各職員が共通理解を深めるため、保育実践マニュアルの読み合わせを実施しており、職員間の認識のズレを防ぐよう努めている。 更に、キャリアアップ制度と連携し、委員会活動とも関連付けるなど職員のスキル向上にも繋げている。

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、入園決定後に重要事項説明書の説明を行い、面談チェック表を活用し、児童票を保護者に渡す体制を整えており、入園時の保護者との情報共有や共通認識を適切に行っていることが確認できる。 個別支援計画書は0歳児のみ毎月作成しており、支援が必要な乳児に対する配慮を行っている。 また、手帳取得者はいないものの、療育支援を受けている子どもについては、療育機関の支援計画を活用し、保護者を含めた面談を実施しており、療育支援が必要な子どもへの適切な対応を図っていることは評価できる。更に、年2回の市の巡回指導では、保健師を通じて保護者への支援の橋渡しも行っている。満3歳児については、巡回指導の際に面談を行い、情報交換の機会を確保している。 0歳児以外の個別支援計画の導入や、療育が必要な子どもに対する支援など、アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成し保育を展開していることは園の強みである。
----	-----------	----------------------------	---	--

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、週案や日誌はルクミー内で管理し確認しており、天候等に応じた変更内容も適切に記録している。0、1歳児の日誌は、連絡帳と兼用しており、食事や写真の添付を含めた個人記録を管理している。 また、発達支援経過シートを福岡県保育協会の基準に基づいて作成し、人間関係・環境・言葉・表現の観点で、0歳児から6歳児まで年3回評価を実施している点は評価できる。 月案は統一フォーマットを用いて作成し、個人名の記載はないものの、子ども一人ひとりの発達状況に応じて計画に反映している。 また、各職員は毎月の振り返りを文章で詳細に記録し、全職員が閲覧できる体制を整えており、情報の透明性と共有を促進する仕組みとして優れているといえる。 更に、主幹が職員の理解を促す役割を担い、指導が過度に厳しくならないよう配慮している。定期的に指導計画を作成、評価見直しを行い、教育・保育の質を維持し、職員間での共有を図っていることは高く評価できる。
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。				
44	Ⅲ-2-(3)-①	子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化している。	a	園では、ルクミーを導入し、登園の出欠や検温の記録をデジタルで管理する体制を整え、ICTを活用することで業務の効率化を図っている。ICTの活用は、時折ネットワークの不具合や職員の入力ミスなどがあり、安定的な活用まではこれからである。 現在、主幹が職員の入力を確認し、誤りがあった場合にはすぐに気付けるよう促す伝えており、職員自身が記録の正確性を意識しながら入力を行うことで、データの信頼性向上に繋がるよう努めている。更に、システムの活用が円滑に進むよう操作に関する指導や支援を行い、職員の負担軽減にも配慮している。 今後は、トラブルの原因を適切に分析し、職員の負担を軽減しながら、より円滑に運用できる体制づくりを進めていく方針である。こうした取組により、更なる改善と発展が期待されることは園の強みといえる。
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。	a	園では、文書保存規程に基づき、5年間の保管を義務付け、鍵付き倉庫で適切に管理している。 また、個人情報保護規程をホームページに掲載し、法人および個人情報保護に関する基本方針を明文化しており、管理責任者は法人理事長と定め、責任の所在が明確になっている。 職員は、入職時に守秘義務の誓約書を取り交わし、個人情報管理の徹底を図っている。 個人情報保護規定に基づき、記録の保管期限や職員への守秘義務の徹底など、管理体制を確立していることは優れた点である。

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成			
項 目		評価	コメント
46	A-1-(1)-①	b	園では、年度末にリーダー会議を中心に全体的な計画の見直しを行い、次年度の運営方針や改善点を整理する仕組みが確立している。このプロセスにより、職員間での共通理解が深まり、計画的な教育・保育の実施に繋がっている。 また、4月の職員会議では、見直し後の計画を全職員に配付し、変更点について説明する機会を設けており、リーダー以外の職員にも適切に情報を伝達している。 今後は、年度末の見直しにおいて職員の意見をより反映できる仕組みを作ることや、4月以降のフォローアップ体制を充実し、全体的な計画の実効性を高め、保育の質の向上に繋がっていくことに期待したい。
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	a	園では、子どもが安心して快適に過ごせるよう、室内環境や衛生面に配慮している。クラスは、夏は27度、冬は22度を基準に温度を設定し、食事時には温度を少し下げるなどの細やかな調整を行っている。クラスごとの温度差にも職員がこまめに注意を払い、空気清浄機や加湿器も活用することで、感染症対策にも配慮している。また、3歳未満児のクラスには床暖房を整備しており、裸足で快適に活動できるよう配慮している。 おもちゃの消毒は毎日行っており、トイレや手洗い場も常に清潔に保たれ、おむつ台の消毒も徹底している。 0歳児クラスでは、鏡を設置し、自分の動きを見て喜ぶ姿が見られる他、壁面の装飾は月ごとに更新し、季節感を楽しめるよう工夫している。また、クラス間の行き来ができるような設計であり、子ども同士の繋がりを自然に育む環境となっている。 3歳未満児クラスでは、食事と睡眠の場を明確に分けることで、落ち着いた生活リズムを保っている。また、3歳以上児は広々としたランチルームで食事をとっており、レストランのような雰囲気の中で、当番活動にも積極的に取り組んでいる様子がみえる。こうした環境は、子どもの自立や生活習慣の定着にも繋がっている。更に、園舎内は清潔感があり、子どもが快適に過ごせる環境整備は優れているといえる。
48	A-1-(2)-②	b	園では、一人ひとりの子どもの発達や個性を丁寧に受け止め、その状態に応じたきめ細やかな教育・保育を実践している。新入園時には児童票やチェックリストをもとに家庭環境や成育歴を把握し、4月には全職員で情報を共有することで、教育・保育の統一と個別対応の基盤を整えている。特に3歳未満児には担当制保育を導入し、スキンシップや温かな言葉がけを通して、安定した愛着関係の形成に努めている。 また、職員は子どもが大人の言葉や態度から大きな影響を受けることを理解し、声のトーンや表情、接し方に細心の注意を払っている。自己チェックリストを活用した振り返りを日々の実践に取り入れることで、質の高い保育を維持している点も特筆される。さらに、子どもの前に立つ際にはマスクを外し、互いの表情が見えるように配慮するなど、非言語的なコミュニケーションにも意識を向けている。 ただし、子どもを急がせる言葉が無意識に使ってしまう場面もあり、そのような声掛けを避けるための具体的な配慮や工夫について、今後職員間での検討に期待したい。

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、子どもが基本的な生活習慣を着実に身につけられるよう、年齢や発達に応じた丁寧な支援が行われている。トイレトレーニングは、歩行の安定を見極めながらおまるに座ることから始め、個人差に配慮した個別対応を行っている。食事面では、1歳を目安に普通食へ移行し、スプーンから始めて Tong やおもちゃの箸を使いながら、段階的に箸の使用へと繋げている。 また、1歳児からは自分のランチョンマットやエプロンの準備を習慣づけており、ランチルームでは当番活動を通して配膳の手伝いやマナーの習得にも取り組んでいる。ロッカーや靴箱には個別のシールを貼り、持ち物への認識が育つよう工夫している。 歯磨きはコロナ禍の影響を受け、現在は3歳児からうがいの練習を行い、家庭でも習慣化できるよう保護者に情報提供している。制服、体操服、スモックの着替えも生活習慣の一環と捉え、子どもの主体性を尊重しながら援助している。更に、交通ルールについては警察官の来園による絵本や動画を用いた指導があり、家庭生活に活かすことができる学びの機会を提供している。このような生活習慣の定着に向けてのさまざまな援助は優れているといえる。
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	園では、子どもが主体的に遊び、学べる環境づくりに力を入れており、自由に選んで遊べるコーナー遊びを大切にしている。クラスにはブロックや積み木、ままごと、絵本、電車など多様なコーナーを設けており、子どもは興味に応じて自由に活動でき、創造性を多に発揮できるよう配慮している。 電車コーナーは子どもの声を基に導入し、特に人気が高く、ブロックには専用の机も設置している。また、屋台ごっこではハンバーガー屋さんから発展して夏祭りの模擬店へと繋がるなど、遊びが行事や地域交流へと発展している点は特色である。 片づけのルールづくりや集団遊びの中での“ルールを守る”経験を通じて、社会性や感情の育ちに繋がっている。更に、園ではコーナー遊びの充実に向けて職員が他園を視察しており、学ぶ機会を設けていることがわかる。 園庭では毎日子どもたちが外遊びを楽しみ、カメの飼育や野菜の栽培などの活動を生活に組み込んでおり、環境の整備と遊びの質の向上への意欲は、子どもの主体的な育ちを支える姿勢として高く評価できる。
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。	a	0歳児クラスでは、床暖房を完備し、冬でも裸足で過ごせる温かな環境を整えており、子どもが快適に過ごせるよう援助している。室内は温度、湿度管理が行き届き、床も清潔に保っており、衛生面への配慮を徹底していることがわかる。保育は担当制を取り入れ、子ども一人ひとりとの愛着関係を大切に丁寧な関わりに努めている。 排泄時には、おむつ台に毎回清潔なシートを敷き、おまるを使用する場合も職員が一对一で寄り添い、子どもが安心感を得るよう見守っている。おまるはその都度洗浄し除菌しており、衛生管理を徹底している。おもちゃは市販品に加え、職員手作りの工夫あるものも多く、消毒器による清掃を日々行っている。 また、季節感を大切に装飾は、職員が子どもの前で飾りつけを行うなど、子どもが関心を持てるように工夫している。 家庭との連携はルクミーの活用に加え、送迎時にはその日のエピソードや体調の変化を口頭で丁寧に伝えており、家庭と園との信頼関係を支える大きな要素となっている。こうした取組は、乳児保育において優れているといえる。

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	園では、3歳未満児保育において養護と教育を一体的に行うよう、子どもの発達段階に応じた環境整備と保育実践に力を入れている。1歳児からはリトミックを取り入れ、ピアノに合わせて動く、止まるなどの活動を楽しみながら、リズム感と表現力を育んでいる。絵本もリズムに親しめる内容を選ぶなど、音や動きを通じた配慮が見られる。5歳児のマーチングは園の伝統となっており、3歳未満児もその音を聞くことで、リズム感だけでなく年長児への憧れも育まれている。 2歳児では、いやいや期に見られる情緒の揺れやトラブルへには、職員は見守りを基本として、必要に応じて仲立ちをするなど、子どもの気持ちに寄り添った関わりを行っている。晴れた日には公園に出掛け、自然物との出会いや野菜の栽培、収穫の喜びを味わうなど、五感を通じた体験を日常的に行っている。 また、3歳未満児クラスの保護者には年度始めにチェックリストを配付し、子どもの成長や家庭の希望を把握するとともに、年1回の個別面談では詳細な記録に基づき、保護者に寄り添ったきめ細かな面談であることが見てとれる。3歳未満児期における養護と教育の両面からの援助は優れているといえる。
53	A-1-(2)-⑦	3歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	園では、3歳以上児の発達段階に応じた多様な活動を通して、子どもたちが主体的に関わりながら成長できるよう工夫した教育・保育を展開している。各クラス共通で、積み木、絵本、パズル、おままごと、電車など多様なコーナーを設けており、子どもが自由に遊びを選択できる環境を整えている。 週2回の縦割り保育では、3歳から5歳の子どもたちが交流し、年齢を超えた関わりの中で思いやりや社会性を育んでいる。3歳児からはランチルームでの配膳当番に取り組み、生活習慣や責任感を育てている。 4歳児では、椅子取りゲームなどの集団遊びを通じてルールを守る大切さを学び、5歳児は園の伝統となっているマーチングに意欲的に取り組んでいる。年に数回の外部講師による指導も受け、運動会や公開保育で成果を披露している。また、昼食時の当番活動に加え、出席人数の報告を園長に手話で行う活動も継続しており、手話は3歳未満児クラスから継続して親しんでいる。 コーナー遊びやマーチング、手話など、園ならではの特色ある取組は、教育・保育の充実と質の高さにおいて高く評価できる。
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	園の1階は、バリアフリー構造となっており、トイレは車椅子が利用できる設計となっている。気になる子どもが集中できない場面では、他の子どもから距離を取り、一人になれる空間を設けるなど、心の安定に配慮して対応している。 市の療育センターからは年2回の巡回指導を受けており、保健師や児童心理士と担任と話し合っている他、園長、保護者、療育センター職員による懇談の場も年数回設け、保護者の悩みを受け止めるとともに、子どもの成長について共有する機会となっている。 また、就学後の支援を見据え、放課後デイサービスなどの利用に向けた情報提供も行っている。訪問調査時は、療育手帳を所持する子どもが在籍していないため個別の指導計画は作成されていなかった。 園では全園児が手話に親しむための活動を継続しており、行事などを通じて、障がいに対する理解も自然に育まれている。保護者からも好評を得ている取り組みである。園の障がいのある子どもと保護者への援助は総じて高く評価できる。

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、夕方の時間帯においても子どもが安心して過ごせるよう、環境や体制に配慮している。午後5時以降は、年長児が2階の保育室から1階の1歳児の部屋に移動し、保護者の迎えを待つ体制となっている。移動後も年長児が使用する玩具を1階に用意しており、子どもたちはゆったりと遊びながら過ごすことができるよう配慮している。また、延長保育で使用するクラスは床暖房を完備しており、冬場も快適な環境を整えている。 なお、園では補食が必要となるような遅い時間までの延長保育は実施していないため、おやつを提供は行っていない。 また、職員間の引継ぎにおいては、付箋紙などを活用し、子どもの様子や連絡事項の伝達に漏れがないよう工夫している。夕方の教育・保育も一日の大切な締めくくりの時間として、安心感のある穏やかな環境の中で丁寧に教育・保育を行っており、優れているといえる。
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。	b	園では、就学を見据えた段階的な支援に取り組んでおり、子どもが無理なく小学校生活へ移行できるよう環境や関わりを工夫している。年明けから3歳児は午睡をやめており、5歳児では習字や数字、時計の見方を学ぶなど、就学に向けた基礎的な力の育成に努めている。また、「わかりません」と自分の言葉で伝えることや、先生の話静静地に聞くことができるよう指導している。 身の回りの準備についても、登園・降園時に自分のカバンの詰め替えを行い、忘れ物に気づく力を育むなど、生活面での自立を促している。週2回の縦割り保育では異年齢の関わりを通じて、思いやりや社会性を自然に学ぶ機会を設けており、子どもたちが互いに支え合いながらのびのびと活動する姿が見える。 また、職員は子どもが苦手なことにも挑戦できるよう温かく励まし、「やればできる」という自信を育てる関わりを大切にしている。保護者とは年1回の懇談を通じて就学への不安を共有し、幼保小連携では担任と主幹が協議会に参加し、必要な支援情報を小学校へ繋げている。全体として、就学に向けた支援体制は非常に整っており、優れているといえる。
A-1-(3) 健康管理				
57	A-1-(3)-①	子どもの健康管理を適切に行っている。	a	園では、子どもの健康を守るため、日々の観察と迅速な対応に努め、体調不良時には職員間での情報共有を徹底し、対応している。特に0、1歳児のSIDS対策として、午睡中の定期的にチェックして記録しており、安全面への意識が高い。 感染症対策は、園舎内の消毒や清掃を徹底しており、おもちゃは毎日消毒して乾燥し、手すり等の共有部分は1日複数回清掃している。感染症発生時には、保護者に対してルクミー等で速やかな情報を提供しているほか、職員間の共有も図っている。 また、健康診断や歯科検診、尿検査などの定期的な健診を実施し、再検査が必要な場合は、保護者に結果を分かりやすく伝え、必要に応じて受診を促している。カウプ指数を活用し、体格の傾向にも配慮した教育・保育を行っている点も特長である。 また、アレルギーや慢性疾患を持つ子どもについては、クラス担任と給食担当、職員間での連携の下、複数回のチェック体制で安全に対応している。園全体で健康管理への意識が高く、安心して園生活を送れる体制が整っており、非常に優れているといえる。

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	園では、子ども一人ひとりの健康状態を的確に把握し、教育・保育に反映できるよう、健康診断・歯科健診・尿検査を年2回実施している。健診の結果については、要再検査や既往歴などを担任や園長で共有し、必要に応じて保護者への丁寧なフィードバックとともに、適切な対応やフォローアップを行っている。 特に、健康診断の結果をもとに、子どもの発育状況に応じて食事・運動・休養のバランスを見直すなど、日々の保育へ具体的に反映されている点が特徴である。成長発達に課題が見られる場合には、保護者と連携した支援が丁寧に行われている。 また、歯科健診の結果に基づいて、歯科医師からのアドバイスを職員と保護者で共有し、歯みがき指導や食事指導を見直して予防的なケアを強化している。更に、フッ素塗布の実施など、口腔内環境の維持にも意識が高まっている。 健康診断や歯科健診の結果を単なる確認に留めず、保護者と情報を共有し、子どもの健康管理に努めていることは、優れているといえる。
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、アレルギー疾患や慢性疾患を持つ子どもが安心して園生活を送れるよう、医師の指示に基づいた適切な対応体制を整えている。入園時および定期的な保護者面談を通じて情報を把握し、全職員で共通理解を図っている。 食物アレルギーへの対応では、除去食、代替食の提供を行い、給食担当者、クラス担任、クラス内での三重の確認に加え、色付きラップや個別トレイの使用など、安全に配慮した工夫が確認できる。 また、アナフィラキシーなど緊急時の対応も職員間で情報共有しており、マニュアルに基づく迅速な対応体制を確立している。 熱性けいれんなどの慢性疾患の子どもには、発作時の対応方法をマニュアルに沿って共有し、時間や体温の記録、姿勢の保持など適切に対処している。更に、健康診断の結果も活用し、教育・保育活動の中で無理のない範囲での活動調整を行っており、園として、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	園では、子どもが食に興味を持ち、楽しみながら健康的な食習慣を身につけられるよう、食事計画と料理計画に工夫を凝らしている。年間の栄養計画やクッキング活動の計画は、主幹と栄養士が連携して作成しており、子どもの発達や前年の反応を踏まえていることが確認できる。 毎月のクッキング活動では、ピーマンの種取りや焼きそばパーティなど、4、5歳児を中心に楽しめる内容であり、栄養士による食材や野菜に関する話を通じて、食育への関心を高めている。衛生面に十分配慮しながら、子どもが主体的に関わる雰囲気づくりは特長である。 また、園庭での野菜栽培や、ランチルームでの時差食事による落ち着いた雰囲気づくり、2歳児からの配膳活動、食器の素材を年齢に応じて変える工夫など、五感を通じた食育の実践も評価できる。献立は前月に配布し、その日のメニューは写真付きでボードに掲示することで、保護者にも分かりやすく配慮している。 職員は食事中の声掛けにも工夫を凝らし、苦手な食材への挑戦を優しく支援しており、食事計画と料理計画などに沿って、子どもが食事を楽しむよう工夫していることは、優れているといえる。

61	A-1-(4)-②	子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	a	園では、子どもが安心して楽しく食事を楽しめるよう、食事内容や提供環境に多面的な工夫がある。調理は外部委託業者が担っており、園内の職員と連携し、栄養バランスや衛生管理の徹底を図っている。献立には旬の食材や地域献立を取り入れ、食への関心を育むよう工夫している他、行事食では子どものリクエストを反映したメニューも提供し、食体験の幅を広げている。夏祭りではお店屋さんごっこを企画し、子どもたちがリクエストしたハンバーガーを提供し、買い物体験ができるよう工夫している。更に、クッキング活動では、野菜クイズなどを取り入れ、栄養について楽しく学べる機会となっている。 離乳食は、担任と調理担当が連携して、大きさや硬さなどを個別に調整して提供しており、調理担当者が実際に保育室を訪れて食事の様子を確認するなど、丁寧な配慮が見られる。嗜好調査は、担任の聞き取りをもとに栄養士が集約、分析し、献立改善に活かしている。 衛生面では、外部委託業者のマニュアルに基づいて衛生管理等を徹底しており、毎日園長、副園長が検食し、味や盛り付け等フィードバックしている。 子どもが食を通して豊かな体験を重ねる環境を整え、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高く評価できる。
----	-----------	---------------------------------	---	---

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携				
62	A-2-(1)-①	子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	a	園では、0、1歳児にはルクミーを活用して日々の様子を家庭と共有し、2歳児以上は口頭でのやりとりを基本に、クラスだよりなどを通じて保育内容を伝えている。3歳児以上は、子ども自身が園での出来事を家庭で話す力を育てることをねらいとしており、送迎時にはクラス担任が声掛けし、ケガ等の対応は直接報告している。 運動会や発表会、公開保育、更にはマラソン大会や相撲大会など、保護者と成長を共有できる機会も多く、信頼関係の構築に繋がっている。こうした家庭との連携を通じた取組は、子どもの安心と健やかな成長を支える基盤となっており、家庭との協働体制は高く評価できる。
A-2-(2) 保護者等の支援				
63	A-2-(2)-①	保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	a	園では、子育て支援に力を入れており、保護者との日常的な会話や個別の悩みに寄り添った支援を行っている。0、1歳児ではルクミーを活用し、日々の様子や家庭での過ごし方を共有している他、送迎時の口頭でのやりとりも大切にしている。離乳食やトイレトレーニングなどの育児相談には、クラス担任が丁寧に聞き取りを行い、“父母懇談レポート”にまとめて園長、主幹が確認し、必要に応じて適切に対応している。 また、絵本だより、クラスだより、園だよりなどを通じて保育の情報を発信しており、特に園だよりはクラス持ち回りで作成し、園長、主幹の確認を経て全体に共有している。 一時預かりや里帰り中の預かりについては、3歳未満児のフリーの職員が対応し、体制を整えている。園庭開放は現在コロナの影響で延期中だが、かつては地域や保護者との交流の場として活用しており、今後の再開も期待される。こうした家庭に寄り添った支援は優れているといえる。

64	A-2-(2)-②	家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	a	園では、入園式などの機会を活用し、虐待防止の重要性や報告義務について保護者へ説明を行い、理解を深めている。また、市が作成した虐待防止ガイドラインや児童虐待防止マニュアルを備え、対応マニュアルを職員に回覧し、職員への周知を徹底している。 虐待の早期発見と予防のため、市から送付された啓発ポスターをクラスや職員室に掲示するとともに、緊急時の対応を迅速に行えるよう関係機関の連絡先一覧を設置して、職員の意識向上に努めている。 要保護児童対策地域協議会の対象となる子どもを預かる際には、適切な記録をとり、市に定期的に報告しており、身長体重などの健康情報を職員間で共有し、必要な支援を行っている。頭部に原因不明の傷が見られた場合には、原則として児童相談所等へ通報し、その旨を保護者にも伝えている。 今年度は、人権擁護のためのセルフチェックリストを活用し、全職員を対象とした振り返りを実施しており、園として虐待の予防と早期発見に努め、子どもの権利を守るために努めていることは高く評価できる。
----	-----------	--	---	---

A－3 保育の質の向上

A－3－（１） 保育実践の振り返

65	A-3-(1)-①	保育士等が主体的に保育実践の振り返り（自己評価）を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	a	毎月の自己反省とクラス単位での振り返りを“評価・反省ファイル”に記録し、全職員が回覧し共有する体制を整えており、各職員が自己の教育・保育の実践状況を客観的に振り返り、改善に繋げる仕組みを機能している。 クラス内の反省では、当月の課題や振り返りを踏まえた来月の目標設定を行っており、PDCAサイクルが稼働していることがわかる。 また、個別の対話でも職員同士で気づきを共有し、必要に応じて指導的な関わりも実施しており、トップダウンではなく、職員が主体的に成長できる仕組みが見てとれる。 職員が主体的に教育・保育を振り返り、教育・保育の専門性の向上に努めていることは園の優れた点である。
----	-----------	---	---	--