

福岡県福祉サービス第三者評価の結果

【第三者評価機関】

名 称	特定非営利活動法人 福祉総合評価機構		
所 在 地	長崎県長崎市宝町 5 番 5 号		
T E L	095-841-8008	F A X	095-841-8018
評 価 調 査 者 登 録 番 号	19-a0058、19-b00146、19-b00156		

【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 しゃかいふくしほうじん つばさふくしかい		
	社会福祉法人 つばさ福祉会		
法 人 の 代 表 者 名	ふりがな わたなべ けいこ	設 立 年 月 日	昭 和 59年 12月 24日
	渡部 圭子		

◆施設・事業所

施 設 名 称	ふりがな いちざきみんなのいえ	施 設 種 別	保 育 所
	いちざきみんなの家		
施 設 所 在 地	〒815-0084 福岡県福岡市南区市崎1-15-11		
施 設 長 名	ふりがな いしい まこと	開 設 年 月 日	令 和 4年 2月 1日
	石井 誠		
T E L	092-406-8215	F A X	092-406-8216
E メ ー ル ア ド レ ス	info-ichizaki@tsubasa-f.or.jp		
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	http://www.tsubasa-f.or.jp/ichizaki/		
定 員 (利 用 人 数)	90名・世帯(現員 75名)		
職 員 数	常勤職員： 13 名	非常勤職員： 3 名	
専 門 職 員	(専門職の名称) 名	保育士 14名	管理栄養士 1名
	子育て支援員 1名		
施 設 ・ 設 備 の 概 要	保育室 6	支援室 1	多目的スペース 1
	スタッフルーム 1	事務室 1	調理室(併設施設) 1

◆施設・事業所の理念・基本方針

理 念	子どもたちが、すこやかに育つ一番の栄養は『愛されている実感』です。私たちは、たくさんの愛・安心・対話・笑顔があふれ、子ども・保護者・地域・職員がともに幸せになれる「みんなの家」をつくります。
基 本 方 針	<p>【いちざきみんなの家の6つの基本方針】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人間形成の基礎を培う保育（養護と教育の一体的提供） 2. 自発性や創造性、体験を保障する保育 3. 自分以外の人やものと関わる力が育つ保育 4. 一人ひとりの子どもを見守り受容する保育 5. 対話を大切にして傾聴し、子どもと共に探求、試行、創造する保育 6. 保護者や地域の子育てを支援する保育

◆施設・事業所の特徴的な取組

<p>【法人理念：愛されている実感】</p> <p>子どもたちが、すこやかに育つ一番の栄養は『愛されている実感』であり、子どもたちの毎日の遊び・食事・睡眠など、どの場面においても、一人ひとりの子どもと丁寧にかかわり、子どものありのままの姿や欲求、感情を受け入れて、子どもが自分らしく成長、発達できるよう支援します。</p> <p>【対話する保育・子ども主体】</p> <p>子どもたちの興味や知的好奇心から湧き出る「知りたい!」「やってみたい!」という意欲（内的動機）を活かし、子どもたちと大人が楽しく一緒に保育を「つくる」ことに取り組みます。保育士は子どもの一つひとつの言葉を大切に受けとめ、先回りをして答えを出すのではなく、子どもと同じ目線で「対話」を繰り返し、子どもの可能性を伸ばす「子どもが主体」となる保育を実践します。</p> <p>【あそび・学び】</p> <p>子どもたちは、日常生活やたくさんの創造的な「あそび」の中で、「学び」に自ら取り組みます。その中で子どもたちが協同性やコミュニケーション力、表現力、創造力を高め合い、文学や数、量や自然科学などを体験的に学んで、「有能な学び手」に成長できるよう、大人は支援します。</p>
--

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 4年 9月 14日
	訪 問 調 査 日	令和 4年 12月 20日、21日
	評価結果確定日	令和 5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

■ 「愛されている実感」の中で育まれる子ども主体の保育

法人理念に「子どもたちが、すこやかに育つ一番の栄養は『愛されている実感』である」ことを掲げ、職員は子どものありのままの姿や欲求、感情を受け入れて、子どもが自分らしく成長できるよう努めている。

園では、誕生日を一人ひとりの特別な日として当日に祝っており、誕生日であることがわかるワッペンを首から下げ、職員、友だち、送迎の保護者たちからお祝いのメッセージがあったり、3歳以上児は、自分の好きな職員と1対1で、ケーキ屋や花屋にプレゼントを買いに出掛けたりしている。このように誕生日は特別な日であり、愛されていることをより実感できる日でもある。

また、日頃から子どもは園長、保育士等の大人を「先生」ではなく、さん付けで呼ぶことに統一し、大人は子どもと共に学ぶラーニングパートナーとして寄り添い、保育の実践に努めている。子ども主体のさまざまな取組は、園の優れた特長である。

■ Web、デザインマップ、ドキュメンテーションの活用と普及

園では、自発性や創造性、体験を保障する保育・教育活動を実践している。そこで、Webやデザインマップを用いて、子どもたちの「やってみたい!」を広げ、保育活動を決定している。子どもたちは、夕の会でその日の保育活動を振り返り、「次は、〇〇をしたい!」と翌日の活動の意欲へと繋げている。

また、活動の写真記録をドキュメンテーションとして集積し、個人毎の記録や活動毎の記録として活用している。福岡市には、週案のデザインマップ化・ドキュメンテーション形式の記録を提案し、承認されるなど、園が活用するWeb、デザインマップ、ドキュメンテーションは園の強みといえる。

■ 子どものワクワクやウキウキを引き出す食育の工夫

食育活動としてクッキングを計画する際は、子どもと一緒に道具や材料を考え、道具が調理室にあるかどうか確認し、ハンドミキサーを購入した事例がある。玄関にインディカ米とうるち米を実際に手に取り比較するコーナーを設けるなど、子どもが「学び」に自ら取り組み、豊かな経験ができるよう支援している。

また、さまざまな食文化に触れられる園独自の“世界の料理”や、“ぐりとぐら”、“しろくまさんのホットケーキ”など実演式で作る“絵本を題材にしたおやつ”の他、リクエストメニューや郷土料理など、子どものワクワクやウキウキを引き出し、食事を楽しんでいることが見てとれる。食育、食事に関するアイデアや工夫は特筆すべき点である。

■ 働きやすい職場環境と『みんなの家』の効果的な職員育成

法人の“保育姿勢”、“みんなの家の保育”にて、期待する職員像を具体的に描いている。園長は、職員一人ひとりと個別面談を行い、働き方のビジョンを確認している。開園一年目であり、若い世代の職員が多い中、園長をはじめ全職員が名前で呼び合うことで親近感が芽生え良好なコミュニケーションに繋がっている。

更に、互いに学び、支え合うことでチームワークを深め、保育士としてのスキルを高めていることが見てとれる。職員は事務室に自由に入出入りし、テーブルでは昼食やおやつを談話しながら楽しんでいる様子が窺える。

法人の「子どもや保護者、地域の子育て世帯や職員など、保育園にかかわる全ての人たちが安心して暮らせる『みんなの家』である」が浸透し、働きやすい職場環境を構築するとともに、職員育成に通じていることは高く評価できる。

(2) 改善を求められる点

■ 更なるマニュアル整備への取組

法人で統一した標準的な実施方法“みんなの家の保育”を文書化している。主体的な保育という法人の根本を常に意識し、園内研修などで保育指針の確認や時世に合わせた見直しを行っている。

ただし、開園したばかりであるため若い世代の職員も多く、保育内容にも個人差が出てくることも予想される。園長は、見て学ぶという考え方は旧型と考えており、保育場面ごとのマニュアルの必要性を感じている。その上でOJTは必要であるとのことである。

園独自のマニュアルの作成と見直し、更にその他の必要なマニュアルを洗い出し整備していくことが望まれる。

■ リスクマネジメント体制の構築

園では、ヒヤリハット・けがの報告書、頭部打撲時のチェックリスト等、法人で統一した様式を活用しており、最終的に法人全体で看護師を主に検討・協議する仕組みがある。ただし、保育士には詳細まで記載する負担がかかるため、現場のヒヤリハットが出にくいという課題があり、現在検討中である。

事業計画には、“園内外のヒヤリハットポイントを職員で意見を出し合いマップ化する”とあり、今後の取組に期待したい。

また、不審者対策や事故検証のため、園内外にカメラを設置、事務室にて大型モニター16面を映し、万全な体制を取っている。警察と連携した不審者対策訓練や職員研修も考案している。今後はマニュアル等を整備し、園内外での安心・安全な保育提供を目的したリスクマネジメント体制の構築が待たれる。

■ 職員業務の効率化

園全体では、Web デザインマップを活用し、子どもの思いに寄り添った保育に注力している他、アプリと連動した「ルクミードキュメンテーション」では福岡市実証実験モデル園に指定されている。また、保護者専用アプリ“pipio”（以降、pipio）で、登降園管理や園便り配信等を、Google フォームで行事後の保護者アンケートの集約を行うなど ICT を有効活用している。

ただし、3歳未満児の月間個人カリキュラムや記録、3歳以上児の経過記録等、手書きの記録項目が多く、職員の業務負担になると考えられる。更なる職員業務の効率化に向けた取組が望まれる。

2 第三者評価の結果に対する事業者のコメント

令和4年2月の開園から1年が経ち、私たちが取り組む「子どもが主体的に遊び、学ぶ」ということが、今の時点で第三者から客観的に見たときにどのように見えているのだろうかということを知る上で、今回の受審は大変有意義なものでした。

評価表を付けるために保育業務の見直しができること、園の課題が見えてきたこと、アドバイスをいただいたこと等はもちろんのこと、私たちが取り組んでいる保育業務について高く評価していただいたことは、大きな自信に繋がりました。また、私たちが当たり前のこととして取り組んできていたことも高く評価していただき、改めて自分たちが目指す保育・自園の良さに気づくことができました。

この結果に満足することなく、今回見えてきた課題に取り組むとともに、これからも子ども・保護者・地域・職員がともに幸せになれる「みんなの家」つくってまいります。

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	<p>法人全体で「子どもがすこやかに育つ一番の栄養は『愛されている実感』です。私たちは、たくさんの愛・安心・対話・笑顔があふれ、子ども・保護者・地域・職員がともに幸せになれる「みんなの家」をつくります。」という保育理念を掲げている。また、本園の特色については、全体的な計画の中で地域性を踏まえた保育に反映している。</p> <p>保護者向けの入園説明会や園見学の折にパワーポイントで園の理念や保育について説明している。その際「愛されている実感とは何か」と問いかけ、保護者に愛されている実感が自己尊厳に繋がることを感じてもらい、子どもにも働きかけてほしいという思いを伝えている。</p> <p>同様の説明を職員にも行い、職員会議や研修の場で理念の周知を図っている。日頃から、職員は「先生」ではなく、子どもと一緒に学ぶ「ラーニングパートナー」であり、子ども一人ひとりを大切にする保育の実践に努めるよう促している。</p> <p>理念、基本方針を明文化し、職員や保護者に向けて丁寧に周知を図っていることは高く評価できる。</p>

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	<p>法人常任理事を主軸として、国の施策や方向性の最新情報の他、法人の保育園が位置する東京、福岡、宮崎各拠点毎の保育の動向を収集し、分析して運営に役立てている。園では、ICT化により法人本部と情報を共有しており、定期的な幹部会議にて各園にて情報を共有している。</p> <p>また、園長は福岡県、福岡市の園長会にて動向を把握するとともに、地域の子どもの数の推移、特徴などを基に園の今後の運営について検討している。</p> <p>事業経営における環境と経営状況を的確に把握・分析していることは優れているといえる。</p>
3	I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a	<p>園長は、開園間もない時から収支バランスのとれた経営を目指している。園児及び保育士の確保、行政からの補助金、休憩時間の確保などの課題を洗い出し、職員と共に各種ミーティングで現状を分析し、改善に向けた取組を話し合っている。</p> <p>また、法人の幹部会議にて経営状況、課題を報告し共有している。経営課題を改善するために具体的に取り組んでいることは高く評価できる。</p>

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。	a 法人全体としての中・長期的なビジョンを常任理事が策定している。園長も法人会議等に出席し、認識している。 人材育成や人事異動を含め、法人事業ビジョン10か年計画を作成している。本計画には、運営の全てが織り込まれており、データ資料として、各園で共有できる体制を構築している。 更に、令和4年度は、全職員に向けて計画を説明している。具体的な法人事業ビジョン10か年計画を整備し、職員を含む法人全体で共有していることは、優れた点である。
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。	a 事業計画では、法人全体の中・長期計画に基づき、園長は人材育成の方針として、福岡2園を「ONE TEAM」として捉え、「One for All. All for One.」を意識したチームづくりを行うことや各職員の個別育成計画、園の運営に合わせた予算の立案等を記載している。 現在、園児数の動向・園児獲得に対する分析や今後の幹部候補の育成等を進めている段階である。中・長期計画を基に単年度の事業計画を具体的に示し、取り組んでいることは特長である。
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 法人の中・長期計画を基盤に事業計画を策定し年度ごとに理事会で評価・見直しの議論を行っている。園長は令和4年度事業計画をパワーポイントを用いて全職員に向けて説明し、職員の参画の意識付けと理解を図っている。 現在、職員会議等での周知を進めているが、職員が保育に携わる時間を重視しているため、十分な時間を確保できていない課題もある。事業計画を職員が理解し、実施状況の把握や評価、見直しを組織的に行うことに期待したい。
7	I-3-(2)-②	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b 園では、ZOOM会議を利用して保育内容説明会を行っており、保育理念や子どもが主体となる遊びや学びなど、わかりやすく説明している。 公式LINEや法人ホームページに収支計画を掲載しており、保護者は閲覧可能である。事業計画については、保護者に話す機会は設けていないものの、入園時に説明するパワーポイントで触れている他、重要事項説明書にも掲載している。 園長は今後は事業計画にあげた職員の研修計画等も保護者に知らせ、理解を促すことも必要と考えている。今後の取組に期待したい。

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。	a 事業報告書により、保育場面ごと取組・成果をまとめ、その中で役職別に、各職員が自己評価を行い、行為・行動等を振り返り、年度末・年度はじめに全職員で共有している。園全体では、Webやデザインマップ等を活用し子どもの思いに寄り添った保育に注力している他、アプリと連動したルクミードコミュニケーションでは福岡市実証実験モデル園に指定されている。 また、日常の保育実践では、PDCAに変わりD-OODA（ドゥーダ）サイクルを取り入れている。保育計画を立て（Design）、観察し状況を理解（Observe）、方向づけ（Orient）、意思決定（Decide）、保育の実行（Act）の順により現場に合わせて迅速かつ柔軟に対応できる効果が期待できる。 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能していることは特筆すべきである。

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。	a	園長は、評価の折にはできるだけタイムリーに課題を明確にし振り返るよう努めている。Webやデザインマップ、ドキュメンテーションの有効活用の他、年3、4回虐待チェックシートの実施など、あらゆる角度から解決、改善に向けて取り組んでいることが見てとれる。 法人の個人の振り返りシートは、開園から間もないため、来年度に向けて導入していく方針である。園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ことは高く評価できる。
---	-----------	---	---	--

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 (1) 管理者の責任が明確にされている。				
10	II-1-(1)-①	施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a	園長は、職員会議や各種ミーティング、園内研修等、日常業務において経営・管理者としての役割を果たしている。災害対策マニュアルにて総括責任者としての役割を明示し、不在時の権限移譲についても2人の職員を代行者と定めている。 日頃から職員の相談に乗るとともに、園の保育方針を伝えている。 また、登降園時には、保護者に声を掛け子どもの様子を伝えたり、相談に乗るなど、園長が率先して動くことで職員の手本となっていることが見てとれる。 園長が、自らの役割と責任を職員に対して表明し、理解を図っていることは優れている点である。
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	法人本部、幹部会議、園長会等にて運営に関わる法令について情報を得ている。また、経理規程に基づいて利害関係者との適正な関係性を保持している。コロナ禍関連で登園や職員勤務基準の変更があり福岡市から情報を得ている。 園長は、SDGsをわかりやすく学ぶ目的で、地方創生をカードゲームで考える「SDGs de 地方創生」のSDGs de 地方創生公認ファシリテーターの資格を取得している。 また、園に福岡市のボランティア団体が訪れ、エコロジーに関する学習会を開いている。 園長を中心に遵守すべき法令等を正しく理解するとともに、積極的に取り組んでいることは、高く評価できる。
II-1-1 (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	園の事業報告書は、保育理念と6つの基本方針を基に保育場面を詳細に区分しており、一つひとつの項目について目標を設定し、園長が職員の関わり方や行動、得られた成果を記している。本報告書は、保育の状況が読み取れるとともに、課題や目標が明確になっており、保育の質の向上に役立つと期待できる。 また、園長自身の自己研鑽とその成果を振り返る項目もあり、意欲的に保育の質の向上に努めていることが見てとれる。 園長自ら、各種資格取得や研修スタッフとしての実践の他、東京都の第三者評価調査者でもある。園では、Webやデザインマップの指導等に力量を発揮しており、意欲的に取り組んでいることは高く評価できる。
13	II-1-(2)-②	経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	b	園長は、法人法部の会議にて予算計画・事業計画策定に携わっている。人事、労務、財務等法人本部が契約しているコンサルタント会社の助言・指導を仰いでいる他、ホームページやSNS、公式LINE等を活用し、事業運営を進めている。 ただし、財政と求める職員数のバランスに課題点ある。職員配置や採用には、まだ改善の余地があると園長も認識している。今後の取組に期待したい。

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

Ⅱ-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。			
14	Ⅱ-2-(1)-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	b <p>現段階では、障がい児担当の職員が不在の状態である。また、新卒の見学者の中には就職希望者もいたが財政上、採用を見合わせている。</p> <p>現在、主任が入園見込みの園児数や常勤職員を雇い入れるための予算配分、加算等を調べており、法人本部やコンサルタント会社等に相談する予定である。</p>
15	Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b <p>法人の“保育姿勢”、“みんなの家の保育”にて、期待する職員像を具体的に描いており、本園も踏襲している。</p> <p>母体法人が定める人事基準に則り運営しており、職員のキャリアパス制度は適任者を選出し受講している。</p> <p>園の事業報告書には、職種別の目標に対する実践状況を記しており、職務遂行の有無及びその成果が確認でき、園長は次年度に取り組むべき課題を把握している。</p> <p>更に、今年度職員面談を1回実施しており、各職員の意向や意見を聴取した結果を次年度に活かす予定である。</p> <p>来年度からは年4回の職員面談を実施したいと考えており、更なる取組が期待される。</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組んでいる。	a <p>労務管理責任者は園長で主任が補佐に就いている。法人の就業規則に準じ、年5日の年次有給休暇に合わせた長期休暇取得も可能な、園独自のカレンダーを作成している。</p> <p>メンタルケアについては、法人が契約している会社の組織診断ツールを利用し、ストレスチェックを実施している。専門的な知見による多角的な分析結果から個人にコメントが届いており、職員の心身の健康の確保に努めていることが見てとれる。</p> <p>カリキュラム作成や行事の準備で仕事が進み合う時期は、主任が業務の簡略化や分業を提案、助言し、必要な場合は残業申請書を受理するなど、業務負担の軽減を図っている。</p> <p>職員はスタッフルームで休憩を取っている他、事務室にも自由に出入りし、テーブルで昼食・おやつ、談話を楽しんでおり、園長の「事務室は、職員・子ども、みんなの部屋である」という認識が、職員にも浸透し、働きやすい職場環境を構築していることは高く評価できる。</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>法人の“保育姿勢”、“みんなの家の保育”にて、期待する職員像を具体的に描いている。園長は、職員一人ひとりと個別面談を行い、働き方のビジョンを確認している。</p> <p>本来は、年度当初・中間・秋口・年度末に面談を行うことで職員の育成を段階的に図りたいと考えているが、開園1年目の現時点で、1回目の面談を終えたところである。</p> <p>園では研修フォーマットを作成しており、今後、フォーマットが有効に機能する仕組みづくりを検討している。</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>法人は年2回全体研修を行っており、園の保育の振り返りや次年度の目標を設定する機会となっている。</p> <p>現在、職員に配付する“みんなの家の保育”と称する資料は、法人が以前から用いているものであるため、状況に合致する改訂が必要であり、主任を中心にして「こうありたい」という姿を職員の視点で策定しているところである。資料は今年中に完成し、来年度から活用する予定である。</p> <p>園の研修計画には、保育に関する階層別・職種別研修も他分野に及び多く実施していることが確認できる。園長自身も乳幼児の新しい学びの環境ステージモデルである Learning ラーニング journey ジャーニーのスタッフを務めるなど、自己研鑽に努めている。</p> <p>さまざまな研修を計画し、実行していることは園の特長である。</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。	a	<p>法人全体研修の他、多岐にわたる園内研修を実施しており、毎月の研修内容はタイムリーな議題に変更することもある。外部研修の機会もあり、コロナ禍の影響やシフト上の問題でZOOM会議を利用することが多くなっている。</p> <p>園長は、面談で職員の研修希望を把握し反映している。また、園内研修について、職員が自分たちで研修計画を作り上げるよう勧めしており、その時間を確保したいと考え、実施に向けて体制を整えている。</p> <p>職員が保育について自身が学びたい内容を盛り込む研修計画は、受け身ではなく主体的に研修を実施していくことに繋がると期待され、本取組は高く評価できる。</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。	a	<p>2月に数人の実習生の受け入れを予定している。児童福祉司を目指す高校生が保育のサポートに来園している。</p> <p>園では、実習生マニュアルも整備しており、基本的な動きマニュアルや身だしなみを明文化し、配付している。また、実習生が使用する従来の時系列の報告書を園が現在使用している写真付きのドキュメンテーションとエピソードの様式に変更している。指導はリーダーやリーダー格の職員が担当している。</p> <p>昨今、子どもの数は減少傾向にあるが、保育士養成校の実習希望者は多く、園長も学生の未来を応援したいとの姿勢であり、優れた点といえる。</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。	a	<p>法人ホームページ内に令和2年度の決算報告を公開している。また、ワムネットには法人詳細情報として、本園を含む全事業所の記載と令和4年度までの現状報告書及び計算書類を公開していることが確認できる。</p> <p>更に毎年度の第三者評価受審を予定しており、運営の透明性の確保に努めていることがわかる。また、苦情解決の仕組みについては、園の玄関に掲示するとともに、ホームページと重要事項説明書に、わかりやすく記載している。</p> <p>園長は、今後、隣接する病院や歯科医院、地域の回覧板、併設の高齢者福祉施設などにパンフレットを置くことを考えている。</p> <p>園の運営の透明性を確保するための取組は特筆すべき点である。</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。	a	<p>母体法人は定期的に内部監査を実施し、結果は幹部会議にて報告している。外部監査として、コンサルタント会社と契約しており、定期的に訪問があり、労務経理関係の規程に関する改訂、働き方についての相談や指導を受け、改善に繋げている。</p> <p>また、相談がある時には都度、連絡し確認しており、優れた点である。</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>重要事項説明書や職員の研修資料等に、地域との関わり方について基本的な考え方を文書化している。地区の公民館の催しである“あかり祭り”に、子どもの作品の出展依頼があり、子どもたちは紙コップで灯ろうを制作している。</p> <p>園内の催しでは、近隣病院の事務長がサンタクロースに扮して訪れ子どもとの交流がある他、地区の消防署に散歩の折に立ち寄り、消防車に乗せてもらう体験や戸外学習で福岡市動物園を利用するなど、さまざまな場面を通じて地域との交流を広げるための取組を行っている。</p> <p>園の玄関には保護者が営む事業や関係先の店舗情報チラシを配置するなど、地域の情報を収集し、掲示板の利用等で保護者に提供していることが見てとれる。</p> <p>園の子どもと地域の交流を広げるための取組は高く評価できる。</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>現状では、近隣に在住する高校生から、将来児童福祉に関わる仕事に就きたいと依頼があり、ボランティアとして受け入れている。ただし、受け入れに関する基本姿勢等明文化していない。</p> <p>地域の学校教育や体験教室など地域社会と園を繋ぐ柱の一つとなることも含め、今後の検討、取組に期待したい。</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。	a	<p>園は福岡市保育協会に加入しており、園長は福岡市園長会、区の園長会に参画している。定期的な開催により地域の共通課題等を協議すると共に、必要な情報を得るなど協力関係を築いている。また、行政機関の子ども相談係との連携の他、園長が防災士養成講座を修了後地域の防災対策事業“博多あん・あんリーダー会”に所属し、地域の防災情報のアップデートに取り組み等、地域の関係機関等と連携している。</p> <p>必要な社会資源の明確化と関係機関との連携は園の特長である。</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。	a	<p>ネウボラとは、フィンランド語で妊娠期から出産、子どもの就学前までの間、母子とその家族を支援することを言い、園のネウボラ事業は地域の未就園児と保護者を対象としており、他者と繋がるのが難しい子どもや子育てに悩み苦しんでいる保護者を救い出すことを目的としている。そのため、地域の子育て世代のニーズを汲み取れるよう活動している。</p> <p>園長は近隣病院の事務長や自治会長と頻回に話し合い、日曜日の公園の清掃にも積極的に参加し、その中でさまざまな情報を得ている。</p> <p>また、宮崎や東京の法人ネットワークにより、地域や社会的なニーズ等にアンテナを広げ、いち早く最新の情報を得るよう努めており高く評価できる。</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。	a	<p>子育て支援地域活動事業としてネウボラ事業を実施している。月1回、園内でベビーマッサージやボード遊びなどを通じた“親子で運動あそび教室”や、外部講師によるオンライン講習などを開催している。</p> <p>今後は、“まちのほけん室”を実施する計画もある他、併設する高齢者福祉施設や隣接の医療機関と共に地域の防災対策について、今後も協力体制を推進することとしている。</p> <p>また、園長自らが東日本大震災3.11を被災した経験から防災意識が高く、万が一発生した際は備蓄やトイレ設備の提供等を実施し、地域の“みんなの家”として機能できることを考案している。</p> <p>さまざまな地域の福祉ニーズに基づく公益的活動を積極的に行っていることは特筆すべき点である。</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。	a	<p>法人の保育理念及び基本方針は、児童憲章の下にある。保育方針には、子どもの尊重について触れており、“常に子どもが自ら成長しようとする力を信じて、一人ひとりの子どもの健康と安全および発達に十分に配慮しながら、豊かな慈愛を持って応答的かつ丁寧に子どもと関わり、子どもの人権や主体性を最大限に尊重することを第一義とします”とある。</p> <p>また、法人全体の取組として、全職員への理念及び基本方針の浸透のために法人全体研修や園内研修を実施している。更に、保育提供において、大切にしたいことを大切にするための行為、行動、表情、言葉を保育場面ごとに目標を掲げ実践し、年度末には成果を検証している。</p> <p>法人として、職員が子どもを尊重した保育を実践するために、さまざまな取組を行っていることは優れた点である。</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。	b	<p>保育室は子どもが過ごしたいところで過ごせるよう、コーナー保育として柵で個室のように区切り、視線を遮るなどのスペースを設けており、子どものプライバシー保護に配慮していることが窺える。</p> <p>園の重要事項説明書に“プライバシーを守るために”を明記しており、個人情報や写真掲載等への内容を主としていることが確認できるものの、子どもの着替える場面や家庭内情報の守秘義務等への配慮には及んでおらず、検討の余地がある。同様にマニュアルの策定もこれからである。今後の取組が待たれる。</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。	a	<p>見学や利用希望は、ホームページや公式LINEからの問い合わせが多く、新型コロナ禍でのオンラインでの対応や、感染緩和時には見学者を受け入れ、パワーポイントを用いて園の理念や保育の実際を説明している。その際、「愛されている実感とは何か」という質問を行い、保護者に愛されている実感が自己尊厳に繋がることを感じてもらうなど、法人の理念を伝えている。</p> <p>新型コロナ禍において、個別の質疑応答はチャット機能も活用するなど、必要な情報を積極的に提供していることは高く評価できる。</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。	a	<p>利用開始に当たっては、入園前説明会を実施している。新型コロナ禍のためオンラインによるパワーポイントを活用し、重要事項説明書の説明後は同意書を得ている。必要に応じて個別での入園前面談を設け、主任、3歳未満児クラスリーダー、管理栄養士が同席している。</p> <p>また、園では保護者専用アプリ“pipio”（以降、“pipio”）を活用し、園だより、保健だより、給食だより、献立の配信、保育内容の変更や新型コロナ感染情報のお知らせ、壁新聞の画像配信等があり、保護者には簡便なツールであり、園の様子をわかりやすく伝える工夫がみえる。</p> <p>保育の開始では、保護者の不安に寄り添い不安軽減に繋がるよう専門別に対応する配慮があるとともに、利便性を考慮し紙媒体だけでなくアプリを活用していることは、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。	b	<p>転園する子どもに対しては、転園先に情報提供等を行い園として継続して支援する体制である。</p> <p>園は開園1年目であり、来年3月に初めての卒園児を送り出すこととなる。園長、主任、職員は、これまで保護者の思いに寄り添い、会話を重ねてきており、卒園後も相談に乗りたいと日頃から伝えている。そのため、これから卒園後の相談受け入れ体制等、詳細を保護者に伝える予定である。</p> <p>園長は、今後卒園児との交流キャンプを計画したいとの考えにある。</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。	a	<p>園では、子どもと職員の対話によるプロセスを大切に、子ども主体の保育を実践している。朝の会ではWebや保育デザインマップを用いて子どもたちの一つひとつの言葉を受けとめ、終わりの会で一日の保育活動を振り返ることで保育の満足度を把握している。</p> <p>連絡帳や送迎時の他、行事後の保護者アンケート、保護者懇談会、個人面談等、保護者の意向も確認している。日頃から、子どもや保護者の満足度をもとに分析・検討し改善策を講じ、利用者満足の向上に向けた取組を行っていることは優れている点と言える。</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>園では重要事項説明書や法人ホームページに苦情等を解決するための仕組みを明記しており、第三者委員として2人の弁護士を掲載している。また、市の担当課や県運営適正化委員会に直接申し出ることも可能であることを記載するなど、苦情解決の仕組みが確立している。</p> <p>これまでに受け取った苦情、意見については、解決策や対応方法を園長、主任、職員が話し合い、迅速に本人にフィードバックしている。</p> <p>ただし、現段階では、ホームページの更新が1年以上止まっているため“解決の実績”は未記入である。まずは定期的にホームページを更新し、意見無しの場合でも年度ごとに公開していくことが望まれる。</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>保護者と相談の受け入れは、0歳児クラスの保育室や併設する高齢者福祉施設の相談室を利用し、話しやすいよう配慮を行っている。</p> <p>重要事項説明書やホームページに、受付窓口や受付時間を掲載し、希望があればZOOM会議も利用可能と伝えており、保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備していることは特長である。</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>保護者からの相談には職員が対応し、主任、園長に報告している。突発的な面談は、リーダー、主任、園長が対応しており、迅速な対応に努めている。連絡帳に相談が書いてある場合でも、直接顔を合わせて相談に乗っている。</p> <p>保護者から園に対して提案があった場合は、園の考えや方針を説明している。さまざまな事案は、主語を子どもに置き換えて、必要なことかを検討している。公園での園外活動についての提案があった際に、園で検討した結果、現状での公園利用については、子どもの成長発達状況からまだ利用は早いという結論に至り、保護者に回答した事例がある。</p> <p>保護者からの相談、意見について組織的に検討し、その際に主語を“子ども”として考えていることは、園の保育理念、基本方針に沿っており、優れた点である。</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。	<p>b</p> <p>園では、園外散歩から帰園の際には主任に連絡後、人数確認を行い子どもの安全確保に努めている。“ヒヤリハット・けがの報告書”は予防対策等詳細な記入項目を設けており、主任が職員会議に提出している。</p> <p>子どもの頭部打撲時は、保護者にチェックリストを渡して、24時間から48時間、家庭で子どもの状態を観察するように依頼するなど、細やかな対応を行っている。</p> <p>これらは法人で統一した様式であり、最終的に法人全体で看護師を主に検討・協議する仕組みがある。</p> <p>園では、ヒヤリハットの書式が詳細なため、職員が記載することが負担になっており、現場からヒヤリハットが出にくいという課題が出て、現在解決策を検討中である。事業計画には、“園内外のヒヤリハットポイントを職員で意見を出し合いマップ化する”との記載があり、今後の取組に期待したい。</p> <p>また、不審者対策や事故検証のため、園内外にカメラを設置、事務室にて大型モニター16面を映し万全な体制を取っている。警察と連携した不審者対策訓練や職員研修も考案している。</p> <p>子どもの安心・安全な保育環境となるよう検討を重ねており、その取組は高く評価できる。</p> <p>今後はマニュアル等を整備し、園内外の安心・安全な保育提供を目的としたリスクマネジメント体制の構築が待たれる。</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。	<p>a</p> <p>園では、新型コロナ禍以前から玄関前に手洗い場を設置している。感染症対策マニュアル、感染症対策ガイドラインを整備し、衛生管理チェックリストを活用するなど感染症予防対策を講じている。</p> <p>行政から届くインフルエンザ、RSウイルス、手足口病等の最新情報は、保護者の目に留まるよう掲示し適切に対応している。</p> <p>また、“pipio”においても発信し、配信対象者一覧により既読が確認出来ない場合は、電話連絡を入れるなど徹底している。法人の共有サイト“看護師の部屋”や福岡の姉妹園の看護師を中心に管理体制を整備している。</p> <p>感染症の予防、発生時の対策等、子どもの安全確保の体制は園の特長である。</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。	<p>a</p> <p>園長は、法人全体でのBCP担当者であり、専門家による講習を受けて防災士の資格を取得している。園のBCP担当者を2名配置し、同じ建物内の高齢者福祉施設と共に地域と連携した災害対策計画を検討中である。</p> <p>園長は、大規模災害発生への恐れが高まっている現状から、台風接近時のタイムラインや備蓄に関する考え方、災害時の体の守り方などのアップデートが必要だと考えている。園では、毎月さまざまな災害を想定し、避難訓練を行っている。</p> <p>事前予告なしの訓練や保護者への受渡し訓練、防災ヘルメットの着用練習など、実際の災害時に活かすことができる対策を講じている点は、園の優れた特長である。</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。	<p>a</p> <p>法人で統一した標準的な実施方法“みんなの家の保育”を文書化している。主体的な保育という法人の根本を常に意識し、園内研修などで保育指針の確認や時世に合わせた見直しを行っている。</p> <p>更に、理念行動の基準の明確化として、保育場面において子どもたちに対しての“大切にしたい行為・行動・表情・言葉”を記入し、目標と照らし合わせて成果や課題を洗い出す取組を行っており、高く評価できる。</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>園では、園内研修のひとつとして、法人で統一した標準的な実施方法“みんなの家の保育”を園長、主任を中心に見直している。園の事業計画書には、マニュアルの見直しの項目があり、順に見直す予定であることが見てとれる。</p> <p>園は開園して1年であり、若い世代の職員も多く、保育内容にも個人差が出てくると推察される。園長は、見て学ぶという考え方は旧型であり、保育場面ごとのマニュアルの必要性を感じており、その上でOJTは必要であるとの考えにある。更なる取組が期待される。</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。	a	<p>指導計画策定の責任者は園長である。0歳児の入園時には、調査票、食事状況調査表、連絡システム“安心伝言板”利用承諾書にて、生育状況を把握している。その後、個別の離乳面談記録、離乳食開始確認表にて、家庭と連携して離乳食への移行を図っている。児童票・指導記録は福岡市の様式を採用している。</p> <p>また、支援困難ケースについては対応する職員を定めており、納得できるまで丁寧に話を聞くことを心がけている。園では入園説明会の折に、園の理念や目指す子ども像、保育内容をプレゼンテーションに作成し説明している。保護者にとって、園の特色を理解した上で入園できる優れた取組である。</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。	a	<p>園では、自発性や創造性、体験を保障する保育や教育活動を実践している。そこで、Webを用いて子どもたちの「やってみよう！」を広げ、保育活動を決定している。子どもたちは、夕の会でその日の保育活動を振り返り、「もっとやってみよう！」「次は、〇〇をしたい！」と翌日の活動の意欲へと繋げている。</p> <p>職員は、福岡市様式の指導計画とは別にデザインマップという園独自の週案の形で、保育活動の記録・評価・見直しを行っている。また、活動の写真記録をドキュメンテーションとして集積し、個人毎の記録や活動毎の記録として活用している。福岡市には、週案のデザインマップ化、ドキュメンテーション形式の記録を提案し、承認されている。</p> <p>理念が具現化された園独自の特筆すべき取組である。</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。	a	<p>園では、3歳未満児は月間個人カリキュラムや記録を作成しており、食事や健康、その他の項目において評価見直しを行い、次の段階の目標を設定している。</p> <p>3歳以上児は年3回経過記録を作成しており、4月に目標設定、10月に中間評価、2月に総評を行い、翌年度に繋げている。</p> <p>園には複数のICTソフトがあり、各クラスのiPadとリンクし、写真やドキュメンテーションに連動して日誌を作成するルクミー、登降園や保育料等の支払い管理、園日より、保健日より、給食便り、献立の配信や保育内容の変更、コロナ情報のお知らせ等、保護者に向けて発信する“pipio”を有効活用している。</p> <p>また、Googleフォームでは、行事後の保護者アンケートの集約を行っている。</p> <p>更に、園が活用しているルクミードキュメンテーションを用いた保育は、福岡市実証実験モデル園に指定されている。</p> <p>保育の実施状況を詳細に記録するとともに、子ども主体の保育実践に向けて活用している“保育ドキュメンテーション”が、福岡市の保育園への普及に役立っていることは、特筆すべき点である。</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>運営規程内の文書管理規程で、備え付け帳簿等の種類と保存期限を定めている。重要事項説明書にて「プライバシーを守るために」「個人情報保護のためのルール」を保護者に説明し、承諾書を得ている。現在、現行の文書に加筆した改定案を検討中である。園日より等は“pipio”で配信している。</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	a	<p>園の全体的な計画は、法人姉妹園のさいとみんなの家で作成したものを本園開園に合わせて地域の実態に応じて作り直したものである。全体的な計画は、保育理念、保育方針に則り、目指す子ども像、望まれる保育者像を明確にしている。更に、養護と保育、年齢ごとのねらい等のみならず、ネウボラ地域包括支援や保護者支援を詳細に作成している。</p> <p>開園と同時に作成しているため、職員は作成段階では参画してはいるが、年度末、次年度へ向けての職員の意見を反映する予定である。</p> <p>在園児に関わる事項だけでなく、地域包括支援までを詳細に記した全体的な計画は高く評価できる。</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	a	<p>保育室は適時換気を行い冷暖房や空調換気システム、床暖房により室温、湿度を適正な状態に保っている。コロナ禍では家庭や登園時、午睡開けと検温を実施し、玄関前の手洗い場の設置や園舎内の消毒や除菌、子どもが手に取る玩具の日光消毒など、細心の注意を払っていることが見てとれる。</p> <p>観葉植物を随所に配置し、職員が大切に水をあげる様子、保護者の普段のスタイルに合わせて職員の服装もジーンズで統一し、食事の時間はエプロンを付けるなど、家庭的な環境を設定している。玄関ホールにはモニターを設置し1日の保育内容を壁新聞で表示している他、園で相撲観戦後に子どもが相撲に興味を抱き、このことを満足させるために土俵を模して丸い枠を書いたスペースがあり、活動の場として機能している。</p> <p>また、子どもが作った壁型クリスマスツリーや散歩時に拾った枯葉のオブジェ、行事のドキュメンテーションなどを掲示しており、こうした活動内容を見ながら子どもと保護者が会話する姿も多くみられる。</p> <p>園全体が活動と憩いの場となり、安心して毎日を過ごすことのできる環境を整備していることは園の優れた点である。</p>
48	A-1-(2)-②	a	<p>法人の“職員の基本的な動きマニュアル”の大原則の中に、子どものそばへ行き、姿勢はしゃがんで目線に合わせ、穏やかかつ丁寧な口調でゆっくりと話すことが明記されている。保育理念・保育実践の研修資料には、子どもは生活の中で感情を表情に出して職員に目線を送っており、その際職員が温かな表情を返しながら応答的に対話することが、保育理念「愛されている実感」の始まりであることも記している。</p> <p>子どもが甘える時は受け入れ、登園時「おはよう」とスキンシップを図り、表情がすぐれない時には声を掛け子どもの思いを受け止めるなど、子どもの心に寄り添う保育を実践している。</p> <p>法人のマニュアルや資料に沿った保育理念の具現化に取り組んでいることは高く評価できる。</p>
49	A-1-(2)-③	a	<p>法人では“トイレトレーニング”という概念ではなく、自ら感覚に気づくための意識付けを基本としている。職員は「すっきりしたね」「気持ち悪かったね」など具体的な言葉とそれに伴う表情を子どもに伝え、心地よさや不快感を自分で体験し、自立に向かうよう促している。スプーンや箸の使用も同様に、子どもが自分でやろうとする気持ちを尊重し、個々の発達に応じて無理せず身に付くよう働きかけている。</p> <p>保護者とも連携を図り、基本的な生活習慣の習得にあたって、その大切さを伝えながら、一人ひとりの子どもに合わせて援助していることは優れた点である。</p>

50	A-1-(2)-④	<p>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。</p>	a	<p>保育室では、動物図鑑や絵本、積み木やブロック玩具LaQなど、子どもが自由に手に取ることができ、自由に遊んでいる。 また、YouTubeを活用したダンスやパソコン画面を見本に絵を描くなど、インターネット環境を活用し子どもの興味のあることを見つけて、集中して遊び込めるよう援助している。 アトリエコーナーには、画用紙や絵具などの道具や素材を使ってさまざまな表現活動を体験できるよう工夫している。 職員は、子どもの「やってみたい」「知りたい」という思いを表現できるような言葉掛けや環境設定を心掛けている。 戸外活動で動物園に行く計画を立てる際は、動物の写真を掲示し、「何を見ますか？何を持っていきますか？」などと投げかけ、子どもの質問に対しては、正解を教えるのではなく、職員もその思いに寄り添い、現地で一緒に答えを見つけ“気づき”を得ることを大切にしている。 子どもが主体的に活動できる環境を整備し、生活と遊びを豊かにかつ、職員も共に学ぶラーニングパートナーとして寄り添い、保育を展開していることは園の優れた特長である。</p>
51	A-1-(2)-⑤	<p>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。</p>	a	<p>0歳児の保育室は毎日床の掃除、消毒等を行い清潔を保持し、危険の無いよう死角にも配慮するなど安全で長時間過ごすことに適した環境にある。月齢差に応じて興味のある玩具を用意したり、抱っこやスキンシップ、子どもの表情を大切にするなど寄り添いながら応答的に関わっている。離乳期の食事は、原則1対1で関わり、咀嚼や嚥下の様子、食具の使い方等を丁寧に観察し「おいしいね」「よくカミカミして食べようね」など食事が楽しくなるよう声を掛け発達を促している。 保護者や管理栄養士とも連携し、家庭で食べている食材を把握した上で提供している。午前睡と午睡は睡眠チェックを利用しルクミーと連動したipadで管理しており、養護と教育が一体的に展開出来る環境を整備し、保育を行っていることは園の強みである。</p>
52	A-1-(2)-⑥	<p>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。</p>	a	<p>1歳児は、朝の会でやってみたいことはまだ言葉に出せないため、職員がどんなことができるのか複数の選択肢を準備して提示している。朝夕、0、1歳の混合時間がありボール遊びなど一緒に活動し楽しんでいる。自我の育ちを受け止め、イヤイヤ期に対しても子どもが好む言葉や肯定的な言葉掛けを行い、落ち着くまで傍で見守るなど丁寧に関わっている。 2歳児から3歳以上児と同じデイリープログラムとなり、異年齢児と関われるよう、職員同伴の下、クラス間を自由に行き来しており、園庭でも年長児の遊びのまねをする姿が見られる。保育室内は、キッチン道具が揃った“ままごとコーナー”や、積み木、パズル、絵本など、自発的な活動が出来る環境にある。園外に散歩に出て、どんぐりや葉っぱを拾い自然に触れることを喜んでい他、地域住民と挨拶を交わし、消防署前を通った際は消防車に乗せてもらうなど、職員以外の大人とも交流している。 送迎時や連絡帳を通して、保護者に子どもの様子を詳しく伝えており、家庭と情報を共有しながら園と家庭とが連携し、養護と教育が一体的となった保育を実践していることは高く評価できる。</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歳以上児は縦割り保育を行っており、朝の会では全員が集まり話し合い活動内容を決めている。職員は、子どものやってみいたいことに合わせて配置を替えたり、部屋を広くとるなど環境を整備している他、子ども同士の関わりを大切に、集団の中での楽しさや達成感を味わえるよう支援している。クラス単位の活動もあり、3歳児は手作りのクリスマスツリー制作、4、5歳児は動物園での戸外学習に出向いている。</p> <p>5歳児は、“キャンプとお泊まり保育”を企画し、山登りや川遊び、餃子とチャーハンクッキング、夜の映画館など、登山の下見や調理練習など事前準備も行った上で実施し、ドキュメンテーションには、生き活きとした子どもたちの表情が掲載されている。</p> <p>また、園では誕生日を一人ひとりの特別な日として誕生日当日に祝っており、3歳以上児は、自分の好きな職員と1対1でケーキ屋や花屋にプレゼントを買いに出掛けている。法人として、行事を自分たちの成長を楽しむための取組と位置付け、園では子どもの主体性を重視し、職員や友たちとの信頼関係を更に深めながら、成長するよう保育を実践していることは、特筆すべきである。</p> <p>更に、朝の会・夕の会での子ども主体の話し合いの折は、職員がホワイトボードに子どもの声を集約しデザインマップを描き、保育を展開していることは園の優れた特長といえる。</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>障がいにより支援が必要な子どもが在籍しており、歩行が困難であるため、散歩時は他クラスで過ごすなど、園全体で連携を取りながら個別に対応している。配慮が必要な子どもには、一人で落ち着いて過ごせるスペースも設けており、環境整備に配慮している。</p> <p>園では、全体的な計画にもサポート保育として、具体的な取組を明示している他、本人にとって過ごしやすい環境となるよう個別指導計画を作成し、職員間で共有し連携しながら保育にあたっている。</p> <p>また、隣接病院の理学療法士からの助言や巡回相談を受けるなど、医療機関や専門機関との連携も図っている。</p> <p>園長、主任は障がいを持った子どもの保育を担当する加配保育士の配置を希望しており、配置後は更に手厚い支援ができると期待している。</p> <p>園の障がいのある子ども、配慮が必要な子どもへの配慮と援助は高く評価できる。</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>園では、朝の会・夕の会で子どもとの対話から「やってみよう！」を広げ、その日の保育活動を振り返り、「次は、〇〇をしてみよう！」と翌日の活動の意欲へとつなげており、一日の活動に期待や見通しを持てるように支援している。</p> <p>普段から異年齢クラスであるため、子どもの興味や発達に応じ交流しており、延長保育の時には年長児が年下の子どもの手助けをする場面も見られる。補食はお腹の好き具合に合わせたおにぎり等を提供している。</p> <p>職員は、伝達ファイルで配慮事項を確実に伝達しており、連携して保育にあたっていることが確認できる。</p> <p>子どもの在園時間を考慮したさまざまな配慮と工夫は特長である。</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>児童要録は3歳以上児担任職員の3人が分担して作成した後、主任、園長が確認し完成している。年1回保幼小連絡会により小学校教員と就学に向けた意見交換を行い、卒園後も学校生活の中で気になる点について小学校から確認の連絡が入っている。</p> <p>5歳児は夏から午睡を無くし、文字や計算の勉強に1時間取っている他、昼食時は「13時までには食べ終わりましょう」と時計の針を見ながら活動するなど、小学校以降の生活について見通しを持てる機会を設けている。</p> <p>新型コロナ禍で小学校に出向いての見学交流はキャンセルとなっており、収束後に再開したいと考えている。</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。	a <p>日々は個人ファイルから、健康管理台帳に記した後、健康個人カードを作成しており、子どもの健康状態の把握に努めている。 姉妹園の看護師が2週間ごとに来園しており、緊急時はLINEビデオ通話で対応するなど、主任と連携して子どもの健康管理の実施状況を確認している。 また、法人の共有サイト“看護師の部屋”より、ほけんだよりを発行し、専門的な立場から家庭の健康管理に役立つ情報を伝えている。年間保健計画を基に子どもの健康管理を適切に行っていることが確認でき、優れた点である。</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・歯科健診の結果は、健康診断票・歯科検診記録簿に記録しファイルに綴り管理するとともに、保護者に報告している。再受診、再検査が必要な場合は、医療機関からの文書を保護者に渡し、保護者が付き添い受診している。結果は園に報告があり、情報を共有しその後も保護者に経過を確認し、保育に反映できるよう努めている。</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>園では、入園前面談時にアレルギー疾患や慢性疾患等既往症の有無を確認し、アレルギー除去依頼書等文書を説明している。 保護者は、主治医からアレルギー除去依頼書を得て園に提出し、園は依頼書に沿って食事を提供することとしている。 食物アレルギーのある子どもには、専用のテーブル、トレイ、食器、名札を使用するとともに、事務室にアレルギー除去食ファイル一覧表とアレルギー専用個別トレイ棚を整備している。更に、食事前はおやつも含めて園長、主任、リーダーがチェックを重ね、誤配等事故のないよう徹底していることがわかる。 栄養士は研修受講後に、最新の知識をマニュアルに反映し、職員にフィードバックし情報を共有している。 アレルギー疾患等、事故にならないよう適切に対応していることは優れた点である。</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。	a <p>法人の共有サイト“栄養士の部屋”を基に、給食だよりや献立を発行している他、食育計画の作成、残食調査、給食会議など定期的に評価を行っている。子どもの発達や家庭での生活リズムに応じて、0歳児では職員が1対1で食事を援助し、その後少人数での食事に移行している。食器は丁寧に扱うことを学べるよう、陶器を使用するなど材質に配慮している。 子どもの自主性を育むために、ランチルームでは座席は自由で、ホテルパントリーを並べパイキング方式を取っている。食べたい量を自分で注ぎ分け、完食出来る喜びを感じられるよう、また、苦手なものは無理強いしないよう支援している。 さまざまな食文化に触れられる園独自の“世界の料理”や“ぐりとぐら”、“しろくまさんのホットケーキ”など実演式で作る絵本を題材にしたおやつその他、リクエストメニューや郷土料理など、子どものワクワクウキウキを引き出し、食事を楽しむアイデアと工夫は特筆すべき点である。</p>
61	A-1-(4)-②	子どもがおいしく安心して食べることで食事を提供している。	a <p>離乳食の進め方をゴックン期からバクバク期まで5段階に分けて提供しており、個別の発育に合わせ、家庭と連携を取りながら献立し調理している。調理は併設の高齢者福祉施設と共同で外部委託しており、管理栄養士が調理室の職員に調理法など詳細に伝えている。尚、今後は調理室の職員と子どもたちが交流できる場を設けることも思案している。 クッキングを計画する際は、子どもと一緒に道具や材料を考え、道具が調理室にあるかどうか確認し、ハンドミキサーを購入した事例がある。 また、玄関にインディカ米とうるち米を実際に手に取り比較するコーナーを設けるなど、子どもが自ら学びに取り組み、豊かな経験ができるよう支援している。子どもが食に興味を持つためのさまざまな工夫は園の特長である。</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。	a 3歳未満児は複写式連絡ノートにより、家庭との情報交換を行い、3歳以上児も希望者のみ連絡ノートを活用している。玄関ホールにはお泊まり保育での山登りや川遊びなどドキュメンテーションを掲示し、作成の折は親子の会話を重視するため、できる限り文字を付けないように心掛けている。 また、大型モニターに1日の壁新聞でその日の保育内容を伝え、その画面を見ながら親子の対話も生まれている他、新型コロナ禍で延期となっているが保護者が参加できる行事も計画するなど、子どもの成長を共有できるよう支援していることが見てとれる。 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携に努めていることは優れているといえる。
A-2-(2) 保護者等の支援			
63	A-2-(2)-①	保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	a 職員は降園時、保護者に向けて笑顔や穏やかな表情で話しやすい雰囲気を作り、一日の子どもの様子を一言では終わらないように、エピソードとして伝えるよう心掛けている。 保護者面談の機会も設けており、保護者とのやり取りや面談内容は記録し、職員間で共有している。保護者が安心して子育てができるよう相談内容によっては、姉妹園の看護師、管理栄養士等の専門職が連携し対応していることは園の強みといえる。
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、虐待防止法マニュアルを整備し園内研修で全職員に周知を図り、虐待チェックシートで振り返る機会も設けている。虐待等権利侵害の兆候を見逃さないよう、家庭情報や子どもの心身の状態の把握に努めている。 虐待が疑われる場合は、主任、園長に報告し、園長が行政に報告相談し、法人本部に報告する仕組みがある。関係機関との連携も図り、気になる保護者には声を掛け、相談支援が受けられる機関を紹介するなど、虐待等権利侵害において早期発見・早期対応及び虐待の予防に組織として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。	b 園では、各クラスの職員が日々の保育の振り返りを行っている。振り返りの結果、園長や主任に相談することがあり、保育理念や保育方針を基に、考え方をサポートしている。 園長は、デザインマップやWeb、ドキュメンテーションを用いた保育活動の振り返りは、十分に保育実践の改善や専門性の向上が図られると考えており、更に有効活用できる評価の在り方を検討している。