

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-a0059、19-b00147、19- b00156、23-A004		

【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	がっこうほうじん おがわがくえん		
	学校法人 小川学園		
法 人 の 代 表 者 名	さとう まさし	設 立 年 月 日	昭和 61年 3月 24日
	佐藤 正		

◆施設・事業所

施 設 名 称	にんていこどもえん こいしようちえん		施 設 種 別	幼稚園型 認定こども園
	認定こども園 小石幼稚園			
施 設 所 在 地	〒808-0042 福岡県北九州市若松区棚田町11-28			
施 設 長 名	むらたけ まゆこ		開 設 年 月 日	平成 29年 11月 22日
	村武 麻由子			
T E L	093-761-3404		F A X	093-761-7551
E メ ー ル ア ド レ ス	koishi@youji.co.jp			
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス	https://www.cosmo.bz/ed/koishi/index.html			
定 員 (利 用 人 数)	109名（現員118名）			
職 員 数	常勤職員： 23名		非常勤職員： 4名	
専 門 職 員	(専門職の名称) 名	保育教諭 17名		調理員 1名
	バス運転手 2名	保育補助員 3名		
施 設 ・ 設 備 の 概 要	乳児室 1	調理室 1		保育室 6
	ホール 1	調乳室 1		沐浴室 1

◆施設・事業所の理念・基本方針

理 念	保育理念 未来を背負う子どもたちのため一人ひとりを大切にし、園生活での様々な経験を通して「生きる力」を育みます。
教育保育方針	礼儀・挨拶 「おはようございます」 「ありがとうございます」 「ごめんなさい」が言える子に 返事 「ハイ」の返事ができる子に 履物を揃える 自分の行いを振り返ることができる子に

◆施設・事業所の特徴的な取組

小石幼稚園二大教育目標 1. 人間教育の基本 2. 子どもの可能性をのばす 子ども達が健康であること、自信を持って積極的に卒園後の自分の人生を歩む人間に育ってくれることが園の願いです。 ◎正しい生活習慣を身に付ける保育を行っています。 ＊自分でできることは子ども自身にさせる ＊大人が過剰に手を貸さない ◎マラソンや体育を通して、最後まで頑張る力、諦めない心を指導していきます。 ◎読み・書きを少しずつ行う事で、丁寧な性格、考える力を養っていきます。 ◎子ども達の「自立」を促す教育保育をしています。
--

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 7年 12月 9日
	訪 問 調 査 日	令和 8年 2月 24日、 25日
	評価結果確定日	令和 8年 3月 19日
受審回数（前回の受審時期）		今回の受審：2回目（令和6年度）

【評価結果】

1 総 評

(1) 特に評価の高い点

■ 体系的な教育カリキュラムによる自己肯定感の醸成

園では、読み書きや運動、礼儀作法等、小学校生活を見据えた教育カリキュラムを段階的に構成しており、子どもの発達や興味に応じた活動を教育・保育の中で実践している。

特に運動では、逆立ちなどの身体技法において、プロセスの細かな分析に基づき、頭を床につける段階から始めるなど、手順を踏めばほぼ全員が達成感を得られる優れた教育技術を確認している。

これらのカリキュラムは具体的なツールを多数用意しており、指導の進捗が目に見えて分かりやすいため、職員が迷いなく指導にあたることができる環境を構築している。

一貫した方針に基づき、子どもたちが「できない」と感じる場面でも、適切な声掛けとステップ提示を行うことで、最終的に大きな自信へと繋げていることは、園の優れた点である。

■ 充実した職員育成と福利厚生による安定した運営体制

園では、職員一人ひとりの資格取得状況を把握し、保育士資格や幼稚園教諭免許を働きながら取得できる仕組みを整えている。学費補助や研修参加に伴う交通費補助などの支援もあり、職員の専門性向上に向けた取組は特長である。

また、職員の就業状況や意向を把握する体制を整えており、産前産後休業や育児休業の取得後に多くの職員が復帰している。休業中はサポート役の職員による支援があり、園の様子を知ることができる工夫がある。

1～2週間の長期休暇の取得を可能とし、有給休暇取得率が100%であることなどからも、働き続けやすい環境づくりへの配慮が見てとれる。

更に、時間外労働の抑制に向けて業務分担や業務状況の共有を行い、職員同士が互いに補い合う体制を構築している。ユニフォーム支給や健康診断の実施、結婚特別休暇、休憩時間の確保など福利厚生面での配慮が多く見られる。

このように、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場づくりに向けた取組は、特筆すべき点である。

■ “生きる力”の醸成に向けた一貫した方針

日々のカリキュラムを単なる学習として捉えるのではなく、達成感の積み重ねを通じて子どもたちの“生きる力”を育むことを最上位の目標に据えている。失敗した経験も含めて将来の糧に繋げるという明確な教育理念があり、それが現場の具体的な指導にまで浸透している。

一貫した方針に基づく教育技術は、呼吸や感覚、身体のバランス、距離感といった要素を緻密に分析したものであり、子どもたちが本来持っている能力を最大限に引き出す仕組みとして機能している。

こうした組織的な取組が、子どもたちの自信と意欲を醸成し、卒園後の生活においても困難に立ち向かう力の源泉となっている。“生きる力”の醸成に向けて日々取り組んでいることは高く評価できる。

（２）改善を求められる点

■ 認定こども園としての総合的な指導計画の策定

特定のカリキュラムには特化しているものの、幼児教育要領が定める“５領域（人間関係、健康、環境、言葉、表現）”に基づいた全体的な計画やマニュアルの作成は確認できない。全体的な計画を基本とした年間指導計画、そこから月案、週案に連動する仕組みづくりが必要であると考えられる。

各クラス職員が年間指導計画を認識し、月案、週案を作成することができるよう園としての取組が望まれる。更に、現在はカリキュラム外の領域、特に子どもの創造性を育む活動などが不足していることはクラス担任も課題としている。

体育活動の中に“人間関係”の要素を当てはめている場面も見受けられるものの、今後は、認定こども園としての役割を明確にし、独自のカリキュラムと５領域をいかに連動させ、バランスの取れた全体的な指導計画として具体化していくかが急務である。検討、取組が待たれる。

■ 情緒の安定を促す環境および衛生管理の改善

日常的な職員の子どもへの声掛け時の大きな声や館内放送の回数、音量は気になる場所である。子どもの情緒の安定に配慮し、子どもに近づいて適切な音量で声掛けしたり、音量に気を付けるとともに、回数をまとめた館内放送など全職員で検討することが望まれる。

また、園内の玩具の洗浄や汚損したマットの交換、床のザラつきの解消といった基本的な衛生管理に課題が見られる。特に、給食の弁当搬入場所に散歩用カートが置かれていることは、再検討の必要があると思われる。

清掃時間の確保や配置の工夫、職員の発声、館内放送の見直しを含めた「静と動」のバランスの取れた環境構成の再構築が求められる。

２ 第三者評価の結果に対する事業者のコメント

評価、ありがとうございました。特にＣの判定の項目、アドバイスいただいた点を改善し、より良い運営ができるように、職員一丸となり進んでまいります。

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。	b	法人は、理念および基本方針を入園のしおりやホームページ、内定者向け資料に明記している。 園は、“目指す小石っ子”として掲げる“善悪の区別”“大切な生き方”をクラスに掲示し、朝の会で唱和するとともに、子どもの発達段階に応じて言葉を置き換え、職員同士で感謝の気持ちをあらわす取組として“一日一枚ありがとうカード”を用い、理念を根付かせている。その積み重ねは、保育場面における言葉掛けや子どもへの関わり方にも反映しており、職員ヒヤリングから、理念が日常保育に具現化している状況が確認できる。 一方、法人理念は入園のしおり等に明記しているものの、保護者に対して理念の趣旨や背景を共有する機会は限定的である。更に理念を伝える機会を設けることが望まれる。

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	園では、現在副園長が園長代理として代行している。そのため、区における社会福祉事業や地域福祉計画の動向については、これまで園長会や区役所との関わりがなく、子どもの数や地域の保育ニーズ等の基礎的データを十分に把握できていない状況である。今後は、園長会への参加や区役所との連携を開始し、地域の動向や利用者像の把握に努めたいと考えている。 一方、経営面では母体法人内で補助金・定員・コスト等を踏まえた次年度予算の策定を行っており、また園の母体法人が所属する社会福祉連携推進法人4法人との間で、経営アドバイスや人材確保に関する情報交換も実施している。副園長は、年末の理事会に参加し、園運営に関する助言を受けながら経営分析を行うこととしている。
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。	a	母体法人の理事会からは、議題等の情報が共有しており、園として必要な改修や設備整備については、予算編成前の段階から理事会へ意向を伝え、見積りを踏まえて承認を得る流れが整っている。 トイレ改修の他、保育室の床のフラット化や壁紙の張替え、園庭へ出る階段へのラバー貼付など、安全性と環境改善に向けて具体的に検討している。職員の要望も計画に反映しようとしており、副園長が主体的に課題解決に向けて動いていることが確認できる。 一方で、次年度の担任配置など機微な情報は適切な時期に一齐に共有するなど、情報管理にも配慮しており優れているといえる。

I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。

4	I-3-(1)-①	中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	C	園としての中・長期計画は現時点では策定されていない。副園長は「若松区で一番の良い園にしたい」という将来的な目標を掲げており、年度初めには職員に向けて園発展計画書を示し、職員の意見を取り入れながら園づくりを進めようとしている。 ただし、理念や基本方針の実現に向けた中・長期的な目標設定や、経営課題の解決に向けた具体的な内容、成果を評価できる数値目標等は明確化していない状況である。 今後は、園の将来像をより具体的に示し、中・長期計画として文書化し、必要に応じて見直しを行う仕組みを整えていくことが求められる。
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。	C	単年度計画の内容は行事計画に偏ることなく、事業運営に関する方針を示していることが見てとれる。 単年度計画については、現時点で中・長期計画が未策定であるため、連動が確認できない。更に園では園発展計画書を単年度計画として位置づけているものの、中・長期的な目標や数値指標との整合性を踏まえた計画には至っていない。 今後は、中・長期計画の策定を進め、単年度計画との連動性を高めることで、計画の実効性を強化していくことが望まれる。

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	事業計画は、園の現状や職員の意見を踏まえて策定しており、園発展計画書づくりにおいても、園内の環境整備の必要性など、職員からの声を丁寧に拾い上げようとしていることが確認できる。年度初めには意欲が高まる一方、時間の経過とともに計画が形骸化しやすいという課題を副園長自身が理解しており、計画の振り返りを継続的に行う必要性を認識している。 現状では、実施状況の把握や評価、見直しの手順が十分に整っていないものの、今後は職員の理解と参画を促し、計画の進捗を定期的に確認する仕組みを構築することに期待したい。
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	事業計画のうち、トイレ改修などの重要な事項は、保護者への周知を行う予定である。園では、工事に伴う安全面への配慮を重視しており、夏休み期間中の実施を検討していることから、事前に保育専用アプリを活用して保護者へ情報提供することとしている。 また、外国籍の保護者への周知についても、これまで大きな支障はなく、必要な情報は概ね伝わっている状況である。 今後は、事業計画の主な内容をより分かりやすく伝える工夫を進めることで、保護者等への理解を更に促すことに期待したい。

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、第三者評価の受審や保護者による学校評価を継続して実施し、外部及び利用者の視点を取り入れながら、運営を振り返っている。 また、行事終了後にはその都度職員会議を開催し、子どもの姿や運営上の課題について協議している。協議内容は、SNSで共有し、クラスや係ごとに改善点を整理した上、園長、主幹へ報告している。物品管理や申し送り事項も記録に残し、次年度の行事や日常の教育・保育に反映している。 園では、実践を振り返って協議し、次の取組へと繋げる流れが定着しており、質の向上に向けた取組が確認できる。
---	-----------	-------------------------------	---	--

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	園は、第三者評価結果をホームページで公開するとともに、玄関に設置するなど情報開示に取り組んでいる。日々の教育・保育については昼礼等を通して振り返るなど、職員が参画する話し合いの場を設け見直している。 一方、第三者評価や自己評価の結果については、職員への周知の程度にばらつきが見られる。園として優先的に取り組む課題の整理や改善内容の具体化は園長や主幹を中心に進められているものの、園全体で共有し、実施時期まで見通せる形で運用する仕組みは明確ではない。評価結果を分析し、職員が参画しながら改善へと結び付ける体制の充実が望まれる。
---	-----------	---	---	--

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	前任園長は、園だよりにおいて自らの考えや運営の方向性を発信していたが、現在は副園長が園長代理として運営を担っており、会議録には副園長の指導や助言を記載していることがわかる。職務分掌および職員の係分担は、年度当初の職員会議で発表し、主幹が原案を作成して園長・副園長が確認決定する体制を整えている。実務においては役割分担が機能し、組織運営を継続していることが確認できる。 一方、園長不在時の権限移譲や有事における指揮命令系統については、平常時および緊急時の責任体制の明確化を図ることに期待したい。
11	Ⅱ-1-(1)-②	遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	b	園は、契約や物品購入において三社見積りを実施するなど、適正な事務手続きを行っている。個人情報の取扱いや守秘義務については、主幹が職員に注意喚起している。副園長は、法人内の情報共有を通じて必要な法令や制度の把握に努めており、行政や関係機関との関係も適切に保っている。 一方、副園長は園長代理として運営を担う移行期にあり、法令遵守に関する理解をさらに深めていく段階にある。法人本部や連携法人から助言を受けることができる体制は整っていることから、今後法令遵守について、職員へ周知していくことを期待したい。
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	副園長は、会議や昼礼において職員の意見を聴取し、課題や改善点を共有しながら環境整備や設備改善に反映している。法人内グループ園の視察を計画し、教育・保育を体感する機会を設けるため予算を計上している他、次年度は3歳未満児・3歳以上児のリーダーを配置し、現場状況を集約、助言する体制を整える方針である。次年度に向けたトイレ改修などの計画から、改善に向けた姿勢が窺える。 ただし、副園長は園長代理として運営を担う移行期にあり、体制整備を進める段階にある。今後の取組に期待したい。
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	副園長は、系列園の園長会議や理事長からの助言を通して、人事・労務・財務等の情報を把握し、経営改善に向けた分析を行っている。採用面では、コンサルティング企業の採用担当者と連携し、職員の母校を訪問して学生に園の魅力を伝えるなど、人材確保に向けた積極的な取組を進めている。財務状況が良好であることを踏まえ、設備投資を計画的に進め、職員が働きやすい環境整備を図ろうとする姿勢も見られる。 また、次年度は外部講師による年間研修を導入する予定であり、職員育成に力を入れている。これらの取組を通して、経営改善と業務の実効性向上に向けた指導力を発揮している点は高く評価できる。

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

Ⅱ-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。				
14	Ⅱ-2-(1)-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	a	園では、ゆとりをもった職員配置を基本とし、必要な職員確保に向けた計画を明確にしている。採用にあたっては3次面接まで実施し、応募者のこれまでの経験や勤務態度、園での勤務に必要な資質を確認している。 また、コンサルティング企業と連携し、九州一円の養成校を訪問して学生と直接対話し、園の働き方や特色を説明するなど、採用に繋がる具体的な活動を行っている。働きながら資格取得ができる制度を整備しており、入職後の育成環境も確保している。さらに、職員が作成した採用パンフレットには、園での一日の流れや給与などの情報を掲載し、求人フェアで配付している。 これらの計画的な人材確保と育成の取組は高く評価できる。
15	Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b	園では、コンサルティング契約を締結している企業の、法人目標・経営理念、保育理念を基盤とし、12項目からなる指導の原理原則を共有している。これらは、教育・保育の技術の向上にとどまらず、社会人としての在り方や保育者としての姿勢の柱とするものであり、園が期待する職員像として位置付けている。 人事考課を実施し、賞与時期には評価を行うとともに、年2回の面談を通して職員の目標や課題を確認している。就業規則を整備し、職員が確認できる環境を整えている。また理事長は、職員のいいところや頑張りポイントを記載し、一人ひとりの取組を評価する体制を整えている。 更に、キャリアアップ研修や外部研修への参加を勧め、資格取得支援など育成に注力しており、理念と評価、育成に関連付けた人事管理を実施していることが確認できる。
Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。				
16	Ⅱ-2-(2)-①	職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取組んでいる。	a	園では、職員の就業状況や意向を把握するための体制を整えており、ほとんどの職員が産前産後休業、育児休業を取得後に復帰しており、働き続けやすい環境を形成している。サポーター役の職員による休業中の支援や、有給休暇取得率が100%であることなど、適切な取組が見える。時間外労働を抑えるため、業務の分担や、「今何をしているのか」を共有して互いに補い合う体制が構築されている。 福利厚生として、ユニフォーム支給や年1回の健康診断の他、結婚特別休暇や土日を含めた連休取得、休憩時間も確保している。 職員のワーク・ライフ・バランスを踏まえた配置調整や人材確保の工夫もあり、働きやすい職場づくりに向けた取組は優れているといえる。
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	今年度は、前園長のもとで園発展計画書であるステップアップ資料を活用し、職員が自らの成長過程を振り返る機会を設けるなど、目標を意識した育成を行っていた。4月の職員会議では、園発展計画書を共有し、理念の具現化を日々の実践へと結び付ける姿勢を示している。 また、保育者であり、かつ社会人としての在り方を意識した職員像を提示して育成を図っている。年2回の面談や賞与時の理事長による所見記載を通して、職員の姿勢や努力を認め、評価と育成に関連付ける取組も確認できる。 一方で、目標を項目・水準・期限まで具体化し、年間を通して進捗を確認する仕組みは、園全体の共通基盤として明確に整理していない。職員育成の枠組みとして、目標の設定と位置付けを明確にする取組に期待したい。

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	園は、職員一人ひとりの資格取得状況を把握している。保育士資格や幼稚園教諭免許を働きながら取得する仕組みを整えており、学費や研修参加に伴う交通費の補助を行っている。 また、キャリアアップ研修や外部研修への参加を勧める他、コンサルティング企業による体操や水泳等の専門的指導を通して、必要な技術の向上を図っている。 更に、パート職員にも会議参加を促し、正規職員への登用を見据えた育成を行うなど、職員の将来像を意識した取組が見られる。これらの状況から、園が目指す教育・保育内容の実現に向け、必要とされる専門性や資格取得を支援していることが確認できる。
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。	a	園は主幹を教育担当とし、新人職員に対してOJTを実施し、新人研修ノートを活用しながら日々の実践に即した助言を行っている。電話対応や生活の流れ、クラス毎の保育環境なども説明し、実務を通して段階的に育成している。 体操と水泳等の外部講師による研修では、実際の保育場面をもとに個々の子どもへの関わり方や指導方法について助言を受け、午後には担任と振り返りを行うなど、実践と結び付いた学びの機会を確保している。市私立幼稚園連盟の研修参加や救命講習への参加、系列園とのオンライン交流など、多様な研修機会を設けている。中堅層に対しては、指導的立場を意識した研修を取り入れ、新人への助言やチーム運営を見据えた育成を図っている。 園では、多様な背景や働き方に配慮しながら教育・研修の機会を保障しており、職員一人ひとりの成長を後押しする取組は優れているといえる。

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を行っており、主幹が窓口となって学校側と連携し、実習内容の確認や日程調整を行っている。実習期間中は、クラス担任が日誌へコメントを記入し、最終評価は主幹がまとめるなど、役割分担は明確である。 一方で、実習生受入れに関するマニュアルは未整備であり、現在は主幹が作成した手書きのメモをもとに対応している状況である。実習生に対しては、個人情報保護規程の遵守を指導しており、基本的な受入れ体制を確保している。 今後は、実習生受入れの意義や指導の着眼点を明文化し、マニュアルとして整備することで、組織として一貫した育成体制を構築していくことが望まれる。
----	-----------	---	---	---

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。	b	園では、学校法人として事業報告書および財産目録を公開している。また、理念や教育・保育内容、行事の様子についてはホームページ等で発信している。未就園児向け事業“なかよしルーム”についても、園掲示板やSNS、園だよりを通じて周知を図っている。更に、園の日常について情報更新の頻度を高め、園の取組や子どもたちの様子を社会・地域に発信することで、園の存在意義や役割を明確にしている。 また、情報公開の一環として、第三者評価の受審結果や苦情・要望への対応状況を公表している。第三者委員には、地域関係者や外部機関の担当者を委嘱するなど、外部の視点を取り入れる体制を整えている。町内会への加入や回覧板の活用、小学校行事への参加などを通して、地域との関係づくりにも取り組んでおり、運営の透明性の確保に努めていることが確認できる。 ただし、苦情・相談の体制や対応の流れについては、分かりやすく示す工夫が望まれる。
----	-----------	----------------------------	---	--

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。	b	園では、補助金等の申請事務や経理処理を園内で行い、母体の学校法人の経理部門と連携して管理しており、今年度からは学校法人が経理全体を取りまとめる体制へ移行している。 業者との取引においては、一定額以上の案件について三社見積りおよび稟議を経て決裁する仕組みを整えている。小口現金は扱わず、職員が立替えた場合は領収書提出の上精算するなど、適正な処理を行っている。 教材費についても月ごとの予算管理を実施している。 また、事務および経理に関する管理体制は機能していることが確認できる。
----	-----------	----------------------------------	---	--

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。	b	園では、地域との交流として年長児が参加する“お寺体験”を継続しており、雑巾がけや木魚体験、住職の法話聞くなど、地域の文化に触れる機会を設けている。また、寺の台所を借りて職員が作ったカレーと子どもが握ったおにぎりを食べるなど、長年続く交流がある。 更に、公民館や市民センターからの招待を受け、土曜日の縁日イベントなど地域行事への参加も行っている。地域のマルシェやイベント情報はポスターを園内に掲示し、保護者へ提供している。 一方で、地域交流に関する基本的な考え方や年間計画は文書化していないため、今後は方針を明記し、計画的に取り組むことが望まれる。
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	園では、現在ボランティアの受入れは現在行っていないが、地域の学校教育との連携として、“お話し広場”での読み聞かせに年4、5回参加しており、4歳児、5歳児が図書館での活動に触れる機会を設けている。 また、企業の社会貢献事業として実施されるサツマイモやニンジン掘りに招かれるなど、地域資源を活用した体験活動も行っている。写真掲載については、企業側に提出する前に園で確認し、個人情報保護に配慮している。 更に、小学生の町探検の受入れも年2回行っており、地域との交流は継続している。一方で、ボランティア受入れに関する基本姿勢や手続き、守秘義務等を明記したマニュアルは未整備であり、今後は文書化を進め、受入れ体制を整えることが望まれる。
Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。				
25	Ⅱ-4-(2)-①	保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	b	地域の社会資源として、公共図書館や消防署、寺院、医療機関等を網羅した電話帳やリストを整備し、職員間で情報を共有している。玄関先には市発行の子育て情報誌を置き、保護者が地域資源の情報を自由に入手できる環境を整えている。 小学校との連携では、市が推進する“幼保小接続期プログラム（ゆめかけはしプログラム）”の策定に副園長が参画し、年長児による小学校探検等の具体的な計画を進めている。 他園や小学校とは、主に電話やファックスを用いて連絡調整を行い、個別の配慮を要する事案については直接訪問による情報交換を実施している。 また、子ども総合センター等の専門機関とは、虐待防止や権利擁護の観点から双方向の連絡体制を確保していることが見てとれる。

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。	b	園では、地域の福祉ニーズを把握するために、関係機関との連携を継続して行っており、子ども総合センターからの照会に応じて園での状況を共有している。 副園長はPTA大会や幼稚園連盟第三ブロックの会合に参加し、地域の動向や保護者の声を把握している。また、自治会長や公民館長と繋がりがあり、必要な情報を得られる関係を築いている。 ただし、民生委員・児童委員等と地域の福祉課題を把握する目的で定期的に会議を行うなど具体的な仕組みに整っていない。 今後は、地域の具体的なニーズを把握するための場を定期的に設け、情報収集の体制を強化していくことが望まれる。
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。	b	園では、地域の子育て支援として“なかよしルーム”を実施しており、子育て経験のある職員が未就園児と保護者を受け入れ、飲み物や菓子を囲みながら相談に応じる場を設けている。保護者が気軽に悩みを話せる環境づくりを行っており、地域の子育てニーズに応える活動となっている。 また、園庭外の掲示板やSNS、ホームページを活用して地域向けの情報発信を行い、園だよりにも“なかよしルーム”の予定を掲載するなど、園と地域住民とのつながりを大切にしている。 ただし、地域の福祉ニーズにもとづく公益的な活動を計画として明示する仕組みは整っていない。今後は、把握したニーズをもとに事業内容を整理し、計画的に取り組む体制を整えることに期待したい。

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ－１ 利用者本位の福祉サービス

Ⅲ－１－（１） 利用者を尊重する姿勢が明示されている。				
28	Ⅲ－１－（１）－①	子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	b	園は採用内定者向けの手引書に、年齢別の保育内容や適切な声掛けの具体例を明示している。体育指導に関しては、スモールステップによる成功体験を重視した詳細なマニュアルを整備し、子どもの自己肯定感を高め、困難に立ち向かう強い心の育成を図っている。また5歳児クラスでは、“キラキラタイム”と称する、子ども同士がお互いの良さを認め合う機会を作っている。 更に、多様性への配慮として、性差による固定的な対応を避け、プライベートゾーンの指導や着替え場所の分離を行っている。外国籍家庭に対しては、行事連絡等が理解できるよう、時には翻訳機を利用した個別対応に努めている。 ただし、子どもを尊重した教育・保育に関する“倫理綱領”や、人権に配慮したマニュアルは未整備である。 今後は、既存の手引書を全職員で振り返る機会を設け、人権に配慮したマニュアルを整備し、子どもの尊重に関する定期的な勉強会を実施することが望まれる。
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、各クラス毎に子どものプライバシー保護に配慮していることが確認できる。設備面では、生活の場としての快適性を重視し、年長児の更衣は男女別に教室を使用する等の工夫を講じている。一部でロールカーテンが未設置の箇所があるものの、廊下での着替え時には外部からの視線を遮るため配慮している。 特に、住宅街という立地条件を考慮し、盗撮防止等の防犯意識を持って環境構成に努めている点は、日々の教育・保育における配慮の表れである。 情報管理については、行事写真等の公開は事前に保護者から取得した同意書に基づき、SNS掲載時には背景の映り込みや顔隠しの要否を詳細に再確認するなど、肖像権の保護を徹底している。また、外部広報用写真の選定においても、不同意の意向がある子どもは除外するなど、意向を厳守している。保護者にも、配布写真の取り扱いについて注意を促すなど、園と家庭の双方向でプライバシーを守る意識の共有を図っている。

Ⅲ－１－（２） 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。				
30	Ⅲ-1-(2)-①	利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。	b	利用希望者からの見学依頼には、主幹が窓口となり随時日程調整を行っている。見学時には、園内を案内しながら体育活動等の特徴的な教育内容を公開し、活動のねらいを説明している。また、入園のしおりや図式化したデイリープログラム等の資料を配付し、一日の流れや延長料金等の諸費用について説明している。入園時の慣らし保育についても、保護者の不安に寄り添いながら期間や時間の調整を行うなど、柔軟に個別対応している。 外部への情報提供として、市発行の子育て情報誌への掲載に加え、ホームページや園外掲示板、子どもに人気のある園バス等を活用するなど、園の存在を広く周知を図っている。外国籍の保護者には、翻訳アプリを用いた対話や個別説明を行うなど対応に努めている。
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。	b	入園が決まった保護者を対象に、卒園式後の午後に新入園児説明会を開催している。重要事項説明書に基づき、園長が運営方針を、主幹が登園の準備物や病児対応等の詳細を説明し、書面による同意を得ている。在園児の進級時にも、最新の重要事項説明書と同意書を配付し、継続的な確認を行っている。給食費の改定や学用品の変更等の重要事項については、保育専用アプリや書面を通じて保護者へ周知している。 配慮を要する事項については、個別面談を実施している。特に乳児の離乳食開始時は、保護者に入念な聞き取りを行い、アレルギーや食べることができる食材についての進捗状況を明記したチェック表を用いて委託業者と情報を共有している。 また、保護者の就労状況に合わせた慣らし保育の期間調整や、自治体への認定変更手続きに関する助言など、個別の事情に応じた支援を行っている。
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。	b	転園や退園については、児童保育要録に詳細な情報を記載して転園先に送付するとともに、必要に応じて電話による情報提供を行い、教育保育の継続性に配慮している。 小学校就学に向けて、近隣小学校との情報交換会に出席し、保護者の悩みや相談の内容を伝えることで、子どもが安心して新しい生活に移行できる体制を整えている。 卒園後も、小学校入学式当日にランドセル姿で来園する子どもがいたり、運動会では卒園児や兄弟児を対象とした競技を設けたりするなど、子どもたちと繋がる機会を大切にしている。
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、利用者満足を把握する仕組みとしての定期的なアンケート調査や保護者会は実施していないものの、日頃の送迎時や連絡帳、電話での対話を重視し、保護者の意向を直接聴取する機会を多く確保している。 また、個人面談の希望がある保護者を対象に行っており、家庭での悩みや就学に向けた相談、園への要望を聴取し、個別のニーズ把握に努めている。 保育参観ではありのままの活動を公開し、運動会等の行事後には保護者から寄せられた子どもの成長に関する感想を、2回行うことで全職員が参加できる昼礼や伝達ノートを活用して全職員で共有している。 これらの把握した意見をもとに、園内会議で具体的な改善を検討し取り組んでいる。一例として「園の内容が知りたい」という要望に応え、SNSによる投稿頻度を高めるなど発信を強化し、子どもの様子が伝わるよう工夫している。 今後は、個別のやり取りに留まらず、満足度を客観的に分析するための定期的な書面調査の実施や、組織的な検討会議の設置等、仕組みを整備することが望まれる。

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、苦情解決責任者および受付担当者を配置し、第三者委員2名を委嘱し体制を整えている。保護者から苦情や相談を受けた際は、クラス担任から主幹、副園長へ即座に報告し、組織的に対応するルールを確立している。保育専用アプリでのやり取りは主幹も共有し、速やかな事実確認と回答に努めている。重要案件については検討内容や対応策を記録し、保護者へフィードバックした上で公表している。 ただし、重要事項説明書には園の窓口のみを記載しており、第三者委員や外部相談機関の連絡先、苦情解決までの具体的な流れは明記していない。また、匿名性を担保した意見箱の設置や専用の苦情記入カードの配付といった表出しやすさを高める工夫も未実施である。 今後は、苦情相談のフローチャートを掲示し、保護者への配付資料に追加するなど、仕組みを確立することが待たれる。
35	Ⅲ－１－（４）－②	保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	b	保護者が相談や意見を述べる環境として、園長室や職員室を専用のスペースとして確保し、時間帯にも配慮して個別に対応する体制を整えている。また、日々の送迎時の対話や連絡帳、電話を通じて、保護者が気兼ねなく話すことができる関係性の構築に努めている。 現在は、相談の窓口や複数の相談方法、誰にでも自由に相談できる仕組みがあることは、口頭で伝えている。 今後は、園だよりや掲示板を活用し、相談しやすい環境を整えていることを知らせることが望まれる。
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。	b	保護者からの相談や意見には、聞き取った職員が主幹や副園長に報告し、組織として迅速に対応する体制を整えている。検討に時間を要する事案については、保護者へ状況を説明し、不安の解消に努めている。また、法人の弁護士を含めた専門的な支援体制を整えており、事案の重要性に応じて適切な助言を得ながら解決を図っている。 一方で、意見箱の常設や定期的なアンケート調査による意見収集、および相談対応の手順を明文化したマニュアルの整備には至っていない。そのため、職員個々の経験や既存の報告ルートに沿って対応している。 今後は、個人情報保護や苦情解決に関する職員研修を定期的実施し、守秘義務の徹底や倫理意識の向上を図る必要があると思われる。一連の対応フローをマニュアル化し、定期的に見直すサイクルの構築にも期待したい。

Ⅲ－１－（５） 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。

37	Ⅲ－１－（５）－①	安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b	リスクマネジメントに関する責任者は副園長であり、主幹が事例を取りまとめている。事故発生時の対応手順を明確にし、不審者対策については合言葉の設定や刺股の使用法、警察への通報手順を含む詳細なマニュアルを整備している。不審者対応訓練では、男性職員が不審者役に扮して実践的な訓練を行い、防犯カメラの設置や警察立ち寄り所への指定など外部との連携も図っている。 日常の安全確保では、ヒヤリハット事例や噛みつき、設備の破損状況を昼礼で共有し、伝達ノートに記録している。職員による園内点検の結果に基づき、遊具下のマット新調などの環境改善を随時実施している。また、園庭の安全確認マニュアルに沿って、遊具の不備や害虫、猫の排泄物の有無を事前点検した上で教育・保育を開始している。 今後は、ヒヤリハット事例と軽微な事故の分別を明確化し、職員に周知するとともに理解を促し、データ収集に取り組むことが望まれる。
----	-----------	---	---	---

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。	b	感染症への対応として、37.5度以上の発熱時における登園停止や、嘔吐物処理セットの配備及び処理手順の周知など、園内での感染症予防に向けて取り組んでいることがわかる。インフルエンザ等の感染症が発生した際は、保育専用アプリを通じて速やかに保護者へ通知し、園内での感染拡大防止に努めている。また、園だよりに保健情報を掲載し、家庭での予防や健康管理に関して啓発している。 一方で、感染症対策全般における責任と役割を明確化した管理体制の構築や、体系的な予防・対応マニュアルの整備には至っていない。発生時の隔離体制の明確化や職員向けの研修の実施もこれからである。 今後は、園としての感染症予防及び発生時の対応マニュアルを策定し、全職員が理解できるよう研修を実施することが望まれる。
39	Ⅲ-1-(5)-③	災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	b	園は、事故防止・災害時対応マニュアルや不審者対応マニュアルを整備し、月1回の避難訓練を実施している。訓練では地震や火災を想定し、地震発生時は机の下への避難、安全確認後に園庭へ集合する流れを確認している。 火災については調理室や外部からの出火など複数の想定を設定し、放送時に職員が避難経路を確認するなど実践的な訓練を行っている。子ども、保護者、職員の安否確認方法も定められている。 一方、事業継続計画（BCP）は現在作成中であり、立地条件を踏まえた継続的な教育・保育体制の整理は途上にある。食料や備品の備蓄リスト及び管理体制も未整備であることから、行政と連携して必要量や管理方法を明確化し、災害時に備えた体制の充実が待たれる。

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。	c	園は、新入職員向けのマニュアルとして内定者研修手引書を整備し、日々の教育・保育実践の参考資料として活用している。デイリープログラムを定め、基本的な保育の流れや留意点を文書化している。更に、体操は写真付きで整備し、活動のねらいや指導内容を視覚的にマニュアルとして整備していることが確認できる。 一方で、園としての標準的な実施方法の文書化については未整備である。今後、子どもの尊重や権利擁護の視点を、より明確に位置付けた教育・保育マニュアルを整備し、園全体で理解を深めていくことが期待したい。
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	園として、教育・保育の進め方については、昼礼等の場を通じて日常的に情報共有を行っており、日々の実践における気づきや配慮事項を口頭で確認し合うことは定着している。 また、カリキュラムについては、現場の意見や実践上の課題を踏まえ、コンサルティング企業との連携を通じた取り組みとなっている。 一方で、園全体として標準的な実施方法の文書化はこれからである。マニュアル策定後に、次年度より配置される各リーダーが中心となり、実践の振り返りを整理しながら、園全体で検証し、共有する仕組みの構築していくことが求められる。

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。	b	保護者は、入園調書に“育ってほしい姿”等を記入している。入園前には保護者面談を実施し、生活歴や健康面、家庭での様子を聞き取っている。記載がない事項についても面談を通して聴取し、子どもや家庭の状況を把握する体制を整えている。配慮が必要な場合は、職員間で共有し、必要に応じて専門的な助言も得ながら対応を検討している。また、月案には“子どもの姿”“目標”“保育者の関わり”“振り返りを記載しているなど、アセスメントを踏まえた記録を蓄積している。 ただし、全体的な指導計画は明確に位置付けられておらず、指導年間計画の内容や意図が職員への周知に至っていないため、各指導計画との連動が図られているとはいえない。把握したニーズを個別の指導計画へ具体的に反映する仕組みや、年間指導計画と月案との連動が求められる。
----	-----------	----------------------------	---	--

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。	c	園では、保育日誌を通して日々の実践を振り返っている。月案や教育カリキュラムに基づき、“子どもの姿”や“目標”に対する取組を確認しながら記録し、子どもの育ちの過程の見直しに繋げている。日々の記録を通して実践の成果と課題を整理している。クラス内で共有や話し合いを行い、視点をすり合わせながら教育・保育内容の改善に繋げている様子も窺える。 ただし、年間指導計画・カリキュラムと月案との関係を整理し、評価結果を次の計画へ生かしていく流れは、現在整いつつある段階である。記録を個々の振り返りに留めず、園全体の学びとして積み重ね、年間の見通しのもとで計画、実践、評価がPDCAが稼働する仕組みの充実が望まれる。
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	園では、子どもの発達や生活の様子を統一様式で記録し、月案や関連資料を園運営フォルダーに保存している。資料は職員室のパソコン内で管理し、外部への持ち出しを禁止するなど管理体制を徹底している。日常的には昼礼やSNSを活用し、気になる子どもの様子や対応状況を共有している。保護者との連絡には保育専用アプリを活用し、情報を共有している。 ただし、クラスで記録の内容や書き方に差異が見られ、子どもの目標や活動の意図と実践との繋がりが読み取りにくいこともある。記録を事実の蓄積にとどめず、子どもの育ちや教育・保育の意図が明確に表れる形へ整理し、振り返りと結び付ける仕組みを整えることが望まれる。
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	園では、子どもに関する記録について園長を責任者とし、適切な管理を行っている。個人情報の不適切利用や漏えいへの対応については、誓約書の提出を含め入職時に守秘義務を明確にし、退職後も含めて遵守事項を明確にしている。就業規則は事務所に設置し、職員が確認できる環境を整えている他、個人情報の取扱いについては保護者にも説明している。 一方、子どもの記録の保管・保存・廃棄・情報提供の方法を整理した規程は確認できなかった。現行の運用を明文化し、園としての規程を整備することで、管理体制の一層の明確化に期待したい。

A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成				
項 目			評価	コメント
46	A-1-(1)-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	C	園は、コンサルティング企業のカリキュラムを教育・保育活動の柱とし、教育課程を基盤に年間指導計画や月案を作成している。 ただし、認定こども園に求められる“全体的な計画”については現在検討を進めている段階にある。児童憲章や児童の権利に関する条約、児童福祉法、認定こども園教育・保育要領等の趣旨を計画の中に位置付け、理念や目標、子どもの発達過程、家庭状況、地域の実態と関連付けて整理することが求められる。各計画の基盤となる“全体的な計画”を明確にし、職員参画のもとで策定・共有していく取組が望まれる。
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開				
47	A-1-(2)-①	生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。	C	園内放送は保育室ごとに音量調整ができ、午睡のあるクラスでは音量を控えるなど、生活リズムに配慮している。手洗い場のマットは洗い替えを確保するため追加を注文しており、衛生面の改善を図ろうとしている。1歳児クラスの落ち着いた環境づくりについては、少人数で過ごす時間を設けるなどの工夫を試みたことがあり、子どもの状態に応じた環境調整の必要性を認識している。 一方で、くつろげる場所の設定や寝具や玩具の衛生管理など、日常的に環境を整えるための仕組みは十分に整っていない。 今後は、子どもが安心して過ごせる生活空間を計画的に整備し、環境づくりの方針を明確にしていくことが求められる。
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。	b	園では、子どもの発達や家庭環境による個人差を踏まえ、職員間で子どもの様子を共有しながら教育・保育を進めている。2歳児クラスでは、午睡時に3名の職員が子どもの行動や気持ちの動きを話し合い、並び順や玩具の貸し借りの場面では、最初は間に入り、徐々に見守りへ移行するなど、段階的な支援を行っている。見えるタイマーを使って順番を理解しやすくする工夫や、「ダメ」ではなく「あとで」と言い換えるなど、気持ちの切り替えを促す言葉をかけている。 また、朝の会では、子どもが次の活動を見通せるよう、具体的な内容を伝えることで安心して行動できるように配慮している。 ただし、自分の気持ちを十分に表現できない子どもへの対応や、落ち着ける環境づくりについては、さらに取り組むことが望まれる。
49	A-1-(2)-③	子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。	b	園では、子どもの発達段階に応じて基本的な生活習慣が身につくよう配慮している。2歳児クラスでは、弁当や上靴の扱いなど生活が大きく変化する時期であり、在園児の持ち上がりが多かったことから、今年度はスムーズに移行できている。 食事面では、スプーンからフォーク、箸への移行を全体で指導しつつ、一人ひとりの習得状況に合わせて援助している。登園後は体操服に着替え、午睡前に私服へ着替えるなど、生活の流れを理解しやすい環境を整えている。 トイレまで各クラスから距離があるため一斉誘導を基本としつつ、個々の状況に応じて対応しており、オムツからパンツへの移行は保護者と相談し、子どもの意欲を尊重して進めている。 今後は、活動と休息のバランスをより細やかに調整し、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への取組が望まれる。

50	A-1-(2)-④	子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。	b	園では、子どもが主体的に活動できるよう、興味や発達に応じた環境づくりを行っている。3歳児クラスでは、読み書きの教材を用意しつつ、子どもによっては、ひらがなに興味がないこともあるため、本人が興味を持って理解できるよう、個々の関心に合わせて工夫していることが見てとれる。 園外活動は年2回実施しており、高塔山に登ったり、消防署に訪問したり、ダンゴムシを探するなど、自然や社会に触れる体験を取り入れている。 勤労感謝の日には、3歳以上児が共同でちぎり絵を制作し、地域の施設へ届けており、協同して活動する経験を積んでいる。 一方で、子どもが自発的に選べる遊びの環境整備や、表現活動の幅を広げる仕組みは十分ではない。今後は、子どもの主体性をより引き出す環境づくりを計画的に進めることに期待したい。
51	A-1-(2)-⑤	乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	b	0歳児クラスは、年間指導計画をもとに月案、週案を作成している。園生活に慣れることを最優先とし、0歳児一人に一人の職員が関わる時間を確保しながら、子どもの表情や反応を受け止めている。慣れてきた段階で園庭遊びを取り入れるなど、発達に応じて室内と外との生活に馴染むよう援助し、少しずつ遊びを組み合わせている。保育室では、棚の角にクッション材を付け、柔らかい床材や床暖房を整備するなど、安全性と快適さに配慮している。午睡前の体温測定や、ポリエチレン製の平テープ・オーガンジーを使った遊びの工夫も行っている。保護者とは送迎時の会話や保育専用アプリで情報共有している。 一方で、0歳児が長時間過ごす環境のより一層の工夫やコーナー設定は十分ではなく、今後の更なる改善が望まれる。
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。	b	3歳未満児クラスでは、0、1歳が同じ部屋で過ごしており、ランチルームを活用しながら、2歳児クラスへ移行する際に戸惑いが生じないように、食事の机や時間の調整、上靴や体操服の着替えの練習などを段階的に進めている。午後には「今日何がしたい？」と子どもに尋ね、ワクワクの時間として自由遊びを設定し、自発的な活動を引き出している。 2歳児クラスでは、上着の着脱や服をたたむ、履物を揃えるなど、3歳児クラスに向けた生活習慣の習得を目指し、戸外の散歩に向けて園内でロープや輪っかを使った歩行練習も行っている。友だちとのトラブル時には職員が仲介し、タイマーを使って順番を理解しやすくするなど、発達に応じて援助している。 ただし、3歳未満児のための探索活動の環境整備や自発的な遊びを支える環境は十分ではないため、職員間で検討し、アイデアを出し合い、工夫することに期待したい。
53	A-1-(2)-⑦	3歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	b	3歳以上児の教育・保育では、子どもの興味や発達に応じて活動している。3歳児クラスでは、読み書きの教材を用意しており、興味を持たない子どもには職員が本人にとって理解しやすい方法を工夫して援助している。 4歳児クラスでは、体育活動で全員が一つの技を完成させることを目標に取り組み、朝の会で次の課題を子ども自身が言葉にするなど、主体性を引き出すよう援助している。 5歳児クラスでは、“キラキラタイム”を設け、自分がされて嬉しかったことや友だちの良いところを発表し、他人を認め、思いやる心を育てている。また、学習発表会や運動会には地域の関係者を招き、子どもの育ちを共有している。 ただし、年間指導計画の活用が十分でない。今後は計画と日々の教育・保育を関連づけ、集団の中であっても一人ひとりの成長を明確にし保護者と共有する取組が待たれる。

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。	b	園では、障がいのある子どもの教育・保育にあたり、特性を把握し在籍する専門的知見を持つ職員を中心に、担任や他職員が連携して援助している。 今年度からは、感覚運動を通じて欲求の発散や自己充足を図る“ステッブルーム”を設置し、トランポリンやマットを用いたサーキット運動を導入している。一人で過ごしたい子どもには、パーティションで仕切ったコーナーを提供し、タイマー等を用いて自発的な活動を促す工夫が見てとれる。 外部機関との連携では、公的機関や民間児童発達支援事業所と情報を共有し、専門家による園訪問での助言を現場の援助に活かしている。職員間では“小石療育かわらばん”の配付や勉強会を通じて知識の共有を図っている。 ただし、障がい特性に応じた建物及び設備の整備、保護者全体に向けた障がい児の教育・保育への理解を深める取組はこれからである。今後の取組に期待したい。
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。	b	子どもの在園時間に応じた教育・保育体制として、幼稚園型の1号認定児は15時15分から、2号3号認定児は17時から延長保育へと移行している。夕刻の合同保育では、“わくわくタイム”と称する年齢の異なる子どもが交流する時間を設け、職員が子ども同士の関わりを見守りながら、穏やかに過ごせるよう援助している。 職員間の引き継ぎについては、伝達メモの掲示や保育専用アプリを活用し、遅い時間の迎えであっても保護者との連携が図れる体制を整えている。 食事面では、最終の降園時間が18時30分であり、利用人数も限定的であることから、現状は補食の提供は行っていない。合同保育の時間帯は、1階のランチルームや事務室を活用して子どもの安全を確保している。
56	A-1-(2)-⑩	小学校との連携、就学を見通した計画に基づく、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。	a	園では、小学校就学を見通したカリキュラムを基本に、読み書きや数の理解、生活面の指導を計画的に進めている。5歳児については、年間指導計画の内容を踏まえ、月案に反映しながら就学に必要な力を育てている。 就学前には9校の小学校と個別に面談を行い、子どもの姿や特性を具体的に伝えており、必要に応じて要録とは別に口頭で補足説明を行うなど、詳細な引き継ぎを行っている。また、小学校5年生との交流や、小学生の職場体験の受入れなど、学校生活を身近に感じられる機会を設け、子どもが就学後の生活をイメージしやすい環境を整えている。 これらの計画的な連携と情報共有の取組は高く評価できる。
A-1-(3) 健康管理				
57	A-1-(3)-①	子どもの健康管理を適切に行っている。	b	子ども一人ひとりの健康状態を把握するため、毎月の身体測定結果を保育専用アプリに記録し、保護者と情報を共有している。年2回の内科検診や歯科検診を実施し、異常が認められた場合は診断結果を保護者に渡し、治療完了の報告を受けている。 乳幼児突然死症候群（SIDS）対策として、0歳児から2歳児まで午睡中は5分置きの視診と体位確認を徹底し、職員会議での勉強会を通じて知識の定着を図っている。保護者には、外部の専門情報を活用した“保健・給食だより”を毎月配信し、季節に応じた健康管理や食育情報を発信している。 一方で、園独自の保健計画や子どもの健康管理に特化したマニュアルは未策定である。各クラスの指導計画には健康面の記述があるものの、組織的な保健計画は確認できない。 また、SIDSに関する保護者への情報提供も年度によってばらつきがあり、特に0歳児から2歳児の保護者に対する継続的な啓発が不足している。 今後は、保健計画の明文化を進めるとともに、SIDSのリスクや家庭での留意点を、保護者に情報提供することに期待したい。

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	年2回の定期内科検診及び歯科検診を実施し、子どもの発育状況や疾病の有無を確認している。健診の結果、再検査や治療を要すると判断された場合には、速やかに保護者へ通知書を渡し、受診を促している。受診後には保護者から治療完了や経過の報告を受け、その内容は子どもの健康記録に記している。既往症や予防接種の状況についても、保護者との入園時や日々の対話を通じて最新情報の把握に努めている。 園では、健康診断・歯科検診の結果を、教育・保育に反映していることがわかる。
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。	b	食物アレルギー疾患の子どもには、誤配膳を防ぐため、他の子どもから離れた席を配置するとともに専用食器を使用し職員が介助することで、安全確保に努めている。また、自宅からアレルギー除去食の弁当を持参する子どももいる。園の食事の提供にあたっては、保護者と毎月の献立や代替食の確認を密に行い、家庭での摂取状況に基づき段階的な解除を進めている。 喘息等の慢性疾患児についても、座薬の保管や与薬票による投薬管理を行い、緊急時の対応手順をクラス内に掲示して職員間で共有している。 与薬については、保護者が服薬依頼表を提出し、依頼に沿って職員が投薬し、薬袋を降園時に返却するルールがある。日々の子どもの疾病状況は、職員間で引き継いでいる他、昼礼で情報を共有し、クラスで体調不良を確認した際は、まずは事務所で見守り、保護者に連絡することを手順としている。 ただし、全職員を対象とした疾患知識や緊急時の対応についての研修は不足している。また、子どもや保護者に対してアレルギーや疾患への理解を促す啓発活動も未実施である。 今後は保健だより等を通じて疾患への正しい知識を周知し、園全体で配慮が必要な子どもを支える理解を深める取組が求められる。
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。	b	園の昼食は、2歳児から外部委託業者の弁当やパンである。0歳児、1歳児は外部委託業者の調理員が園内で調理している。2歳児クラスでは、5人の子どもが1つのテーブルに付き、職員が1名同席し、子どもの喫食状況を注視しながら援助している。数ヶ月に1度、職員と外部委託業者の調理員による給食会議を開催し、食材のカット方法や提供形態の改善について検討している。2歳児から弁当給食へ移行する際は、職員が必要に応じて園内で弁当の副菜の具材を刻むなど、子どもが一口大で食べられるサイズを知り、意欲的に食べられるよう支援している。 一方で、食育に関する年間計画の策定や、クッキング等の直接的な食育活動は実施していない。また、弁当はサイズは固定であり、保温設備や汁物の提供もないため、冬場の温度管理や年少児の食べ切る適量への配慮に課題が残る。 今後は、園全体で食への関心を高める食育カリキュラムを構築するとともにクッキングの機会の創出、食を通して豊かな経験ができるよう工夫し、取り組むことが待たれる。
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。	b	外部委託業者と月1回の給食会議を実施し、各クラスの喫食状況に基づき、子どもの口のサイズに合わせた形状や味付けを検討している。1歳児に春巻きが提供された際、飲み込みにくさなどの課題が見られたため外部委託業者へ状況を伝えている。また、卵焼きは薄くカットすると形状が分かりにくくなるため、形を楽しむよう職員がカット方法を工夫している。 毎日、主幹が検食し、注意点を職員へ周知するとともに、全クラスの状況を把握する職員が会議に参画して、子どもの嗜好や残食調査の結果を献立に反映させるよう取り組んでいる。 一方で、行事食や地域の食文化を独自に取り入れる機会は限定的であり、家庭に向けて外部資料を活用した食育情報の提供は行っているものの、季節感のある献立作成や個々の発育状況に応じたきめ細やかな調理の工夫は困難な状況にある。 今後は、季節の行事を楽しむ献立の充実や、子どもの成長段階に合わせた咀嚼や嚥下への配慮について、外部委託業者との協議を継続し、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することが待たれる。

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。	b	家庭との日常的な情報交換として、3歳未満児クラスでは保育専用アプリによる個別連絡を毎日実施し、園独自のシール帳も併用している。3歳以上児からは、クラス毎の活動記録の配信に移行し、成長記録機能を活用して家庭との共有を図っている。教育・保育の意図や内容については、入園式後のクラス懇談会で周知を図り、運動会や発表会、保育参観等の行事を通じて、保護者が子どもの成長を直接実感できる機会を提供している。 保護者への個別支援では、トイレトレーニング等の発達に関する悩みに寄り添い、焦りを感じる保護者には、オムツの持参枚数を調整するなど具体的に助言している。また、噛みつきや癇癪等の課題がある事案については、送迎時の保護者との対話等で背景要因を検討したり、園での成功事例を家庭へ伝えたりして支援している。
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。	b	日々の送迎時の対話や保育専用アプリを活用するとともに、クラスだよりでは、子どもの心情に寄り添った表現で活動目標を伝え、園の取組への理解を促している。 保護者からの相談には、就労状況等の事情に合わせて柔軟に面談時間を設定する他、クラス担任が対応する場合は、事前に面談可能日を提示するなど体制を整えている。面談は原則として2人体制で実施し、聴取した内容は記録した上で、園内へのフィードバックと事後確認を行っている。 具体的な事例として、噛みつき等の悩みについて、発生前の予兆を捉えるサインを職員間で共有し、保護者と連携して解消を図っている。 園では、一時預かり事業は未だ実施しておらず、園の特性や資源を活かした地域・保護者への多様な支援の提供について課題があると捉えている。 今後は、専門機関と連携した相談体制の強化や、子育ての専門性を地域へ還元する取組に期待したい。
64	A-2-(2)-②	家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	b	虐待等権利侵害の早期発見に向け、年少児においては登園後の着替え時に心身の状態を確認し、傷の有無や健康状態を記録している他、3歳児以上は対話を通じて状況把握に努めている。不自然なあざや怪我を発見した際は、担任から主幹、副園長へ即座に報告し、園内で情報を共有した上で行政機関や児童相談所等の公的機関へ連絡する手順を確立している。 また、保護者に対しては、家庭状況や精神面を推察し、登園時の温かい受け入れや配慮ある言葉掛けを行うなど予防的な支援を実践している。 園では、職員の理解を深めるため、外部の大学教授を招聘した人権・虐待研修や、ICTシステムを活用したオンライン研修を実施している。 ただし、研修の報告書や資料はあるものの、発見時の具体的な観察方法や対応手順を明文化したマニュアル、及びフローチャートは未整備である。 今後は、現在の対応手順や研修成果を整理し、マニュアルを作成し整備するとともに、それに基づく職員研修の実施に期待したい。

A－3 保育の質の向上

A－3－（１） 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）				
65	A-3-(1)-①	保育士等が主体的に保育実践の振り返り（自己評価）を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	b	職員は、保育日誌に記録する際、活動の成果だけでなく、“心の動き”や“取り組む過程”に目を向けた記述を行っている。 また、園の特長である体操や教育カリキュラムの実践を振り返る際には、コンサルティング企業の示す写真付きマニュアルやカリキュラムを参考にしながら、指導方法や関わり方を見直すとともに、助言を受け改善に繋げている。 ただし、振り返りの視点や検討にはクラスごとの差が見られ、得られた気づきが園全体の学びとして蓄積される仕組みは確立していない。今後の取組が待たれる。