

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	19-a0058 19-b00146、19-a0059 19-b00147、19-A002		

【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	ふくおかし		
	福岡市		
法 人 の 代 表 者 名	たかしま そういちろう	設 立 年 月 日	明 治 22年 4月 1日
	高島 宗一郎		

◆施設・事業所

施 設 名 称	ふくおかしりつなかほいくしよ		施 設 種 別	保育所
	福岡市立那珂保育所			
施 設 所 在 地	〒812-0895 福岡市博多区竹下5丁目14-7			
施 設 長 名	おがた まさこ	開 設 年 月 日	昭 和 30年 4月 5日	
	緒方 雅子			
T E L	092-431-3882	F A X	092-260-8658	
E メ ー ル ア ド レ ス	Nakahoikusho.CB@city.fukuoka.lg.jp			
ホ ー ム ペ ー ジ ア ド レ ス				
定 員 (利用人数)	180名・世帯 (現員 189名・世帯) ※該当を○で囲む			
職 員 数	常勤職員： 名		非常勤職員： 名	
専 門 職 員	所長 1名	副所長 1名	主任 1名	
	保育士 24名	調理業務員 7名	看護師 2名	
施 設 ・ 設 備 の 概 要	保育室 7	給食室 2	園児トイレ 4	
	子育て支援室 1	園庭 1		

◆施設・事業所の理念・基本方針

理 念	<p>人権を大切に作る心を育てる</p> <p>～すべての子ども達の基本的な人権を尊重し、生きる喜びや豊かな人間性を育みながら、人権意識や人権感覚を育てる～</p>
基 本 方 針	<ol style="list-style-type: none"> 1. すべての子どもの発達保障 2. 子どもの人権感覚の育成 3. 保護者に対する支援 4. 人権保育の推進・充実

◆施設・事業所の特徴的な取組

<p>1. 平成2年より、積木を使った心と体づくりに取り組んでいる。0歳児から5歳児がそれぞれの発達に応じた積木遊びを継続して行っている。また、クラスだけでなく、異年齢児で関わる取り組みも行っている。</p> <p>2. 公立保育所は、保育所以外にも職員の異動があり、専門知識や経験を保育の見直しや質の向上に生かすことができる。様々な年齢の職員が情報共有しながら学びあう環境にある。</p> <p>3. 休日保育を実施し、市内認可保育所の在園児も利用している。</p>
--

◆第三者評価の受審状況

評価実施期間	契 約 日	令和 6年 11月 19日
	訪 問 調 査 日	令和 7年 2月 3日、4日
	評価結果確定日	令和 7年 3月 24日
受審回数（前回の受審時期）	今回の受審： 3回目（前回 平成28年度）	

【評価結果】

1 総 評

(1) 特に評価の高い点

■ 子どもの人権を尊重し、質の高い保育を実現する取組み

園では、人権保育指針に基づき、すべての子どもが平等に教育と支援を受けられる環境を整えている。特に、医療的ケアが必要な子どもや障がいを持つ子どもを積極的に受け入れ、一人ひとりのニーズに寄り添った支援を実施している。また、ジェンダーの多様性、子どもの主体性を重視し、すべての子どもが自分らしく安心して成長できる保育環境の提供を目指している。

さらに、公立保育所として「すべての子どもの発達保障」を掲げ、「子どもの意欲と主体性を育てる」を実現するため、研修では「子どもが自主的・自発的に生活と遊びができる環境」について継続的に検討し、環境整備の充実に努めている。本園および分園の職員が学年や経験年数、業務内容ごとにグループワークを行い、活発な意見交換を通じて課題解決に取り組んでいる。研修の実施により、職員の人権意識の向上を図り、人権を尊重した保育の質の更なる向上に繋がっている。

園では、子ども一人ひとりの可能性を最大限に引き出し、子どもの人権を尊重した質の高い保育の実現に積極的に取り組んでおり、特に、教育・保育の場において偏見のない共生社会の実現を推進し、子どもたちが互いに尊重し合いながら成長できる環境を整えていることは特筆すべき点である。

■ 公立保育所7園の連携による包括的な子ども支援体制の構築

園は福岡市の公立保育所7園の中の1園であり、7園がそれぞれの強みを活かしながら保育の質を向上させるために協力し合い、横断的なサポートを行うことで、すべての子どもに最適な保育の提供に努めている。この連携により、子ども一人ひとりの発達や家庭環境に応じたきめ細やかな対応が可能となり、医療的ケアも含めて特別な支援が必要な子どもに、適切なケアを提供できる体制が整っている。

また、ケースワーカーや心理専門家と連携し、子どもの発達や家庭環境に関する課題を早期に発見し、適切な支援に繋げている点も特長である。保育所間の協力を通じて、すべての子どもが安心して成長できる環境づくりに努めており、包括的な子ども支援の体制は、高く評価できる。

■ 創造力と協調性を育む積み木遊びの実践

園では、以前から積み木遊びを積極的に取り入れ、子どもの創造力や協調性を育む教育を実践している。0歳児クラスから導入し、友だちと協力して作品を作り上げることで、コミュニケーション能力や空間認識力を養うとともに、試行錯誤を重ねながら再構築する過程で

問題解決能力や粘り強さも育まれている。また、積み木が崩れた際の悔しさを経験することで、相手の気持ちを考える力が育ち、情緒面での成長にも繋がっている。更に、職員が子どもたちの退園後に協力して積み木作品を制作し、翌朝それを見た子どもたちが歓声を上げるなど、遊びへの興味や意欲を高める工夫が多く確認できる。

子どもたちは、積み木の扱い方や遊びのルールを学ぶことで、順番を守ることや他者の作品を大切にできる意識が芽生え、社会性の発達にも役立っており、園では、親子で積み木遊びをする機会を設け、家庭での関わりを深める場を提供するとともに、職員が制作した積み木作品を展示し、子どもたちのさらなる興味や関心を引き出す工夫を行っている。

このように、積み木遊びは子どもたちの発達を多面的に促し、情緒の安定や学びの基盤を築く上で重要な役割を果たしており、園の教育活動の中でも優れた点である。

■ 家庭支援を通じた安心の保育環境の実現

園では、家庭支援を重視しており、保護者との連携を深めながら子どもたちの成長を支えるために積極的に取り組んでいる。家庭訪問や個別相談を通じて、子ども一人ひとりの生活環境や家庭の状況を把握し、それに応じた適切な支援を提供するとともに、保護者向けの講座や交流イベントを開催して、子育てに関する情報提供や悩みを共有し、安心して子育てができる環境づくりに努めている。

特に、保護者が子どもの発達を理解し、適切な関わり方を学べる機会の提供に注力している。育児相談や家庭支援プログラムを通じ、保護者の不安や悩みに寄り添いながら、専門的なアドバイスを行う体制を整備する他、保護者参加型の活動を充実しており、家庭と園が共に子どもを育てる意識を醸成するために、親子で学び・楽しめる場を提供している。

また、特別な支援を必要とする家庭には、ケースワーカーや心理専門家と連携し、家庭の状況に応じた適切なサポートを実施するなど、園は単なる保育の場に留まらず、地域社会と協力しながら家庭を支える重要な役割を果たしている。

特に、医療的ケア児、障がい児の受入れや休日保育利用者への支援の充実、積み木遊びを親子で体験できる機会の提供、保育ドキュメンテーションへの書き込みなど、多様なニーズに応じた支援を展開していることは、保護者の安心感につながる特筆すべき点である。

(2) 改善を求められる点

■ 保育現場の安全管理強化とリスクマネジメントの推進

園では、保育現場における安全管理の徹底とリスクマネジメントの強化に取り組んでいる。マニュアルの見直し、定期的な避難訓練や職員向けの安全管理研修の実施によって、緊急時の対応力の向上を図っている。

現在、ヒヤリハットや事故事案をまとめ、事故が発生しやすい状況や傾向を分析し、事故防止に活用している点は評価できる。ただし、ヒヤリハットの書式については、防止の観点から更なる工夫が求められる。記録の簡略化や具体的な改善策を明示しやすいフォーマットへの見直しを行い、より多くの事例を収集し分析することで、実効性の高い安全対策に繋がることを期待される。

更に、不審者対策の強化に向けて、警察や地域の防犯組織と連携した訓練の実施が求められる。加えて、職員の防犯スキル向上を目的とした研修の充実を図り、安全対策の継続的な強化にも期待したい。

■ 中・長期的なビジョンの実効性を強化した計画策定

福岡市立7保育所では、第5次福岡市子ども総合計画の計画年度に基づき、令和2年度から6年度までの中期計画を策定している。この計画では、各保育所の独自の保育目標と目指す子ども像を明確にし、特に福岡市の人権保育の理念に基づいた4つの重点項目を設定している。また、公立保育所の責務として、セーフティネット機能の強化、配慮が必要な子どもの受け入れ、子育て支援の推進、職員研修の充実などが掲げられており、具体的かつ特徴的な計画となっている。

ただし、現状では計画の方向性は明確であるものの、具体的な数値目標や達成指標を十分に設定していない。計画の実効性を高めるためには、年度毎の具体的な達成ステップの明確化や進捗状況を可視化する数値目標の設定が不可欠である。

また、中期計画を基に毎年度の単年度事業計画を作成する仕組みは確立しているものの、振り返りと見直しのプロセスが十分に機能していない。今後は、年度毎に進捗状況を数値で確認し、計画を柔軟に調整できる体制の強化が求められる。

2 第三者評価の結果に対する事業者のコメント

今回の受審により、日頃の保育を再確認することができました。

ひとつひとつの項目を全職員で着眼点に基づき確認したことは、職員間で共通認識を持って保育行っていく基盤となり、個々の職員の保育の質の向上につながるものとなりました。

「改善を求められる点」保育現場の安全管理とリスクマネジメントの推進については、様式を工夫するなどして事故防止につながるヒヤリハットの収集を行い、安全対策意識の向上を図ります。また、地域との連携に努め、防犯対策をより強化させていきたいと思えます。

中・長期的なビジョンの実効性を強化した計画策定については、今後の計画に具体的な達成目標を入れていくことで、年度毎の振り返りを行い、計画の実効性を高めていきたいと思えます。

今後も引き続き、那珂保育所が子どもや保護者にとって安心できる場となるように努めます。

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>本園は、福岡市の公立保育所として、福岡市人権保育指針に基づき“人権を大切にすることを保育理念としている。また、“保育の基本方針”“福岡市立保育所の総目標”“那珂保育所の保育目標”“めざす子ども像”を定めており、福岡市保育協会のホームページや保育所のしおり等で確認することができる。</p> <p>園では、毎年4月の職場内人権研修において、理念や基本方針の確認を行い、年度末には職員会議等で事業計画の見直しにあたり理念や基本方針との整合性を確認している。</p> <p>職員は、理念に基づく保育の実践のために、子どもたちを大切にすることを心掛けており、子どもへの言葉掛け、声の大きさ、サポートが必要な子どもへの配慮、情報の共有化などについて、日頃から検討している。</p> <p>園では、保護者会やお便り、クラス懇談会で理念に基づく保育の実践状況を伝えている。また、職員研修の内容を掲示することで、保護者が園の取組を知ることができるよう手立てを講じている。保護者アンケートでも理念の周知状況を把握している。今年度から導入したコドモンアプリ内にも理念を記載している。</p> <p>児童憲章から、保育理念、保育目標・めざす子ども像までの一貫した方針により、子どもの人権を大切に、人権意識の高い子どもを育てるという姿勢が明確である。更に、さまざまな機会です保護者への周知を図る園の取組は、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>所長は、福岡市が策定している第5次福岡市子ども総合計画を基に、園の今後を考えている。</p> <p>福岡市は、“すべての子どもが夢を描ける街づくり”を掲げており、それぞれの家庭で抱える問題に、子どもが巻き込まれることなく健全に成長することが、公立保育所の役割であり、セーフティーネットの役割であると考えている。</p> <p>園の周辺には大型のショッピングモールが進出し、新しい住宅が増えている他、転勤で入園する子どももいるため、子ども数の減少は想定していない。</p> <p>地域の福祉に関する情報は、民生委員が第三者委員でもあるため、年に1度、園の取組を報告しており、その時に会話する機会がある。</p> <p>予算関係は本庁の担当であり、園では購入する物品を検討して、伝えている。</p> <p>園の経営を取り巻く環境を的確に捉え、把握・分析していることがわかる。</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>園の課題は、職員の人材確保であり、ハローワークを利用したり、市の指導監査課にある福岡市保育所保育士支援センターに依頼しており、情報を得ることもある。また、7つの公立保育所の所長会で情報を共有している。</p> <p>園では、4年間という非常勤職員の勤務期限を迎えており、現在は切り替えの時期であるため人材は足りているものの、所長は、本庁に職員や調理員の募集を挙げている。</p> <p>課題解決策の一つとして、人材定着に向けて、園として行っているトレーナー制度がある。トレーナー制度とは、一年目の職員にベテラン職員がついて指導することを指しており、トレーナーとなる職員は、専門の研修を受講している。保育士として自信を持って仕事を続けることができるよう工夫していることが見てとれる。</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。	b	<p>市の第5次福岡市子ども総合計画の計画年度を基に、令和2年度から6年度までの中長期計画について、福岡市立7保育所の施設長が検討し、作成していることが確認できる。</p> <p>計画には、本園独自の保育目標及び目指す子ども像を明確にしている。特に、福岡市人権保育指針として、4つの項目を挙げている他、公立保育所としての責務としてセーフティネットの機能や配慮が必要な子どもの保育の積極的な実施、子育て支援の推進、職員に向けた研修の充実があることは特長である。</p> <p>数値目標や具体的な成果等を設定することはこれからである。今後は、毎年度見直ししながら当年度から5年間の計画になるよう考えている。今後の取組に期待したい。</p>
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	<p>中期計画を基本として、単年度事業計画は毎年度園で作成しており、2月に年度の振り返りや見直しを行っている。</p> <p>事業計画案を所長が作成し職員に提示し、職員間で共有して意見を出し合い、計画を完成する流れである。また、コドモンを活用して、事業計画を保護者に公開している。</p> <p>次年度はまず施設長が集まっての中期計画策定後となることが予測される。</p> <p>中期計画を踏まえた単年度事業計画を作成する仕組みを継続するための取組が待たれる。</p>
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	<p>園では、年度末に事業計画の見直しを行うため、事前に計画案をクラスリーダーで構成するリーダー会に渡しており、リーダーはクラスに案を諮り、意見を聴取して事前に検討し、最終的に主任、副所長、所長を含めた会議で話し合っている。</p> <p>ただし、事業計画に対する事業報告は作成しておらず、第三者委員会に1年間の報告書を提出するに留まっている。所長は、事業計画に対応した報告書の作成はこれからの検討課題であると考えている。</p> <p>計画が実行できたのか、何ができなかったのかなど、具体的に振り返ることで、次年度の計画立案に役立つことが期待できる。今後の検討、取組が望まれる。</p>
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。	a	<p>保護者に向けての事業計画は、保育所のしおりとともに、コドモンで配信している他、入所時説明会でも説明する機会を設けている。</p> <p>事業計画内の保育計画は、理念や基本方針を基に各クラスの保育をわかりやすく、クラス懇談会等で説明している。各クラスのドキュメンテーションにねらいや大切にしたいことを記載してわかりやすく伝えている。</p> <p>事業計画に掲載している工事の延長や急遽行う工事等は、安心・安全メールとコドモンで配信して周知を図っている。</p>

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	<p>所長は、園でのPDCAサイクルについては、行事の計画、実行、反省、次に生かす流れと捉えている。日々の保育については、コドモンの記録で評価反省を行っている。発表会に向けての取組では、職員から構想の企画が上がり、所長が進捗状況を確認しながらアドバイスをを行っている。また、職員同士の情報共有が大切だと考えており、所長からもクラスでの話し合いを促すなど、職員間のコミュニケーションのサポートも行っている。</p> <p>園では、目標管理システムとして、実績評価シートをもとに職員面談を行っている。中間勤務評定の時期に実施し、自己評価をもとに勤務評定を行う。職員は、自身が課題と捉えていることや目標達成に向けて取り組みたいこと、業務の振り返りなどを自己分析し記述している。書面は本庁統一書式であり、評価結果を本庁に挙げている。会計年度任用職員も行っている。</p>
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	<p>園の自己評価は、クラスで話し合っている。職員会議で検討し、次年度に向けての課題分析を行っている。</p> <p>職場内人権研修は、職員が集まって課題解決に向けて話し合う場である。積み木遊びについての取組や、直近では子どもの体づくりについて検討している。各職員の自己評価の内容が園の課題に繋がることもある。</p> <p>第三者評価受審では、グループでの話し合いを行っている。前回の第三者評価で課題に上がったこととして、中期計画の策定については公立保育所の所長会で作成して園におろす形となっている。保護者との連携は、シール帳の自由欄での保護者とのやり取りを行っており、職員間の連携については、なかよしメールの活用や会議録の確認方法の改善を実施している。会計年度任用職員との面談で出た意見から見直した点もある。</p> <p>園が行っている評価結果に基づく分析・検討を経て、改善へと繋がる取組は優れた点である。</p>

II 組織の運営管理

II-1 管理者の責任とリーダーシップ

II-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。				
10	II-1-(1)-①	施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a	<p>園では、“所長等の責務と役割・副所長主任の業務と役割”を福岡私立保育所の所長会や他園と内容を共有しながら作成している。所長不在時の権限委任についても確認することができる。</p> <p>広報誌、コドモンでの研修や行事のお知らせは、保護者と所長の連名で伝えている。保護者アンケートのお願い、工事着工の予定等は所長名で伝えている。</p> <p>保護者は、今年度から園からのお知らせをスマートフォンのコドモンアプリ内で閲覧している。園では、コドモン利用で保護者の便宜や迅速な情報共有が図れると考えていたが、画面の見えづらさと共に、確実に伝達されているかが確かめにくいと感じている。そこで、発信と同時に掲示や声掛けを行っている。1年間使用してみて、コドモンの使い方、保護者と繋がる手立ての見直しを考えている。</p> <p>所長は、職員会議、所内会議、以上児会議・未満児会議、リーダー会議に出席している。会議の中で、“所長より”という議題項目を作っており、必要事項等を職員に伝えている。</p>
11	II-1-(1)-②	遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a	<p>公立保育所としての経理規程、会計監査、相見積もり等取引についての約定が整備されている。物品購入においては、特定の業者ばかりにならないよう、また地域の業者を利用するよう、業者の選定を本庁に申請し承認を得ている。</p> <p>所長は、法令遵守・経営に関する研修を受講、課長研修、係長研修、会計に関する研修もeラーニングを利用して行っている。</p> <p>環境問題への取組を職員に呼びかけ、リサイクル用紙袋、牛乳パックの利用やエコ商品購入を推奨している。</p>

II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。			
12	II-1-(2)-①	保育の質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。	<p>a</p> <p>園では、保育日誌や保護者アンケート、職員の自己評価等で保育の質の現状について評価・分析を行っている。 所長は、“なかよしメール”で職員に伝えたいことを手書きで記している。朝夕必ず全職員が目を通し、既読も確認できる手立てを講じている。早急に共有したい情報や改善が必要な点などを確実に伝えることができ、保育の質の向上に有効な仕組みである。この記録は、個人情報も含まれる為、職員退所後も鍵付きの書庫で保管している。 保護者からの情報はコドモンで上がってくるため、所長、副所長、主任のチェック・コメント欄が活用できる。所長が仕事をしている事務室が職員のデータ打ち込みの場所となっているため、子どもの様子などを共有することができている。職員が保育についての助言を求めている時には、主任が相談に乗っている。 毎月の職場内人権研修では、事前に人権保育推進保育士と打ち合わせを行い、研修内容等について検討している。本園と別棟の職員全員でクラスや経験年数、業務内容毎にグループワークを行っている。職員間の活発な意見交換をもとに課題解決へとつなげていく園の優れた取組が確認できる。</p>
13	II-1-(2)-②	経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	<p>a</p> <p>園では、職員の働きやすい環境整備の一つとして、45分の休憩を確実に取ることであり、休憩室や子育て支援室を利用して、ノンコンタクトタイムを確保している。 人員配置では、医療的ケアが必要な子どものために非常勤の看護師が4人在籍している他、調理業務員を確保している。また、時間短縮勤務の職員の前後の勤務できる職員が不足しているため、継続的に求人を行っている。 無理のない勤務シフトの整備に向けて、主任が毎日職員のシフト表を作成しており、詳細で綿密なシフト表は特長といえる。毎日のシフト表から不足している時間帯が明確であるため、職員間で共有し子ども数が少ない日は他のクラスをサポートするなど工夫していることがわかる。 業務の効率化を高めるために、所長は日頃から職員に声掛けするとともに、必要な備品や物品を申し出るように伝えており、可能な限り職員の要望を反映するよう努めている。</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。	<p>b</p> <p>公立保育所の特徴として、4年毎に会計年度任用職員は面接試験を行っている。その結果、継続して働く人もいるものの、人材の定着という意味では難しい点もある。 人材の確保に関しては、ハローワークに募集を出したり、市の指導監査課内福岡市保育所保育士支援センターに人材確保を依頼している。ただし市の募集であり、配属は全市が対象であるため、本園も人数や専門職種の希望を伝えている。 特に、園には本園と別棟があり、それぞれに調理業務員が必要である実情を伝えていることがわかる。 園では、本人が安心して働くことが定着に繋がると考え、トレーナー制度を活用して新入職員の育成に努めている。 また、人権保育推進保育士が作成した職場内人権研修年間予定に沿って職員の取組を発表し、意見交換する機会を設けている。</p>

15	II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	a	<p>園では、福岡市の人事基準に則って人事管理が行われている。“職員指導必携”に公務員としての資質を明記しており、所長が必携に沿って職員を指導している。人事に関する事項はインターネットにて公開されている。会計年度任用職員には別に勤務条件があり、個別に伝えている。</p> <p>全体的な計画の中に那珂保育所職員としての期待される職員像を明記している。この期待される職員像は、公立保育所で統一したものである。</p> <p>公務員である職員にキャリアパス制度はなく、経験年数で等級が上がる仕組みである。</p> <p>職員の働く場は多岐にわたり、子育て支援やケースワーカーなどの分野にも進むことができる。所長は、職員が今後どのような働き方を希望しているか、面談の中で確認している。</p> <p>副所長は、子育て支援課で未就園児の支援、配慮が必要な家庭への支援等を担当した経験がある。このように、さまざまな職種を経験した職員の得意分野を生かせることが園の強みである。</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>職員の有給休暇取得率は、所長、副所長で把握しており、市から有給休暇について取得するように連絡があるため、本人に伝えている。</p> <p>人員配置の関係で、残業を依頼することがあり、事前にわかっていることもあれば、当日に判明することもあるため、適宜所長が職員に依頼している。</p> <p>園の中で自分の考えや気持ちを、誰に対しても安心して発言できる心理的安全性の環境づくりは、主任が中心で行っており、同じクラスで働く職員同士が言いにくいことを伝える方法などを皆で検討している。</p> <p>市は、ストレスチェック、ハラスメントアンケートに取り組んでおり、園も実施している。全体的な集計結果は所長が確認できる仕組みがある。</p> <p>市では職員の相談窓口を設置しており、職員に周知を図っている。</p>
II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。				
17	II-2-(3)-①	職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	a	<p>園では、目標管理システムである実績評価シート、評価チェックシート、勤務成績評価シート、人権擁護のためのセルフチェックリストにて職員育成の取組を確認している。</p> <p>園では、新人職員の教育について、職員全員で育成に取り組んでいるという意識をもっている。園長は、勤務年数5年を経て異動もあり得ると想定して、経験を積むためにいろいろなクラス担任や職務を担当するよう配慮している。また、ベテラン職員とチームを組むことで、効果的なOJTに繋がっている。更に、職場内人権研修の機会などでの意見交換から職員間のコミュニケーションの活性化やサポート体制の充実が、職員育成へと繋がっていることが確認できる。</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>園では、市指導監査課が作成する年間研修一覧をもとに研修計画を立てている。職員は、業務や自身の研修課題に沿って、幼児教育、障害児教育、食育、アレルギー、保健衛生、安全対策、保護者、子育て支援、保育実践・マネジメント・虐待対応・行政等のカテゴリーから選択している。</p> <p>また、人権保育推進保育士が主となり、すべての子どもの発達を保障し、人権を大切に心を育てるという保育、いわゆる人権保育について職員が学ぶ機会を計画的に設けている。</p> <p>市指導監査課の中の保育所という立場から、研修内容の精査も行き、見直していることがわかる。</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>園では、各職員の研修履修歴を記録、把握している。</p> <p>園でのOJTとして、ベテラン職員と若手職員を組み合わせるような職務分任を行っている。園の特色ある取組を新任や異動してきた職員に伝える役割がある。子育て支援・人権・積木など、職員による研修グループがそれぞれ保護者や職員に向けた取組を行っている。</p> <p>看護師は全員が会計年度任用職員であり、週27.5時間の勤務を医療的ケア児の登園に合わせて振り分けている。看護師は、午睡の時間にエピペンの使用方法等園内研修を実施している。</p> <p>公務員倫理についての研修では、不祥事の事例を園想定で考え、アンケート形式で取組んでいる。クラス単位で話し合い、集計・検討している。</p> <p>園の学びの場である職場内人権研修では、人権保育推進保育士となっている保育士を中心に研修内容を計画し、福岡大空襲に合わせた平和学習などテーマに沿ってみんなで話し合っている。推進保育士は市の人権保育士研修会に参加して資料を作成し、職員への周知を図っている。</p> <p>市の公立保育所では、第三者評価受審2年後に改善した保育実践を公開保育の場で発表し、公開保育の翌年には課題別研修で発表している。</p> <p>階層別・職種別・テーマ別など、保育現場の課題解決に向けた研修をシステム構築し、有効に活用していることは、優れた点である。</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>園では、人材育成は保育所の責務であると捉え、看護師、保育士の資格取得に関する実習を受け入れている。</p> <p>実習生担当は主任であり、保育実習担当者研修を受講している。</p> <p>実習生へのオリエンテーションは、マニュアルを使用しながら説明している。看護師の実習は、医療的ケア児のケアを担当する看護師が日々指導し、終了時にはカンファレンスを行っている。他、保育士の実習については、終了時に振り返りの会を行い、全職員で共有している。</p> <p>実習生には、日誌の様式を数種類から選択できるように配慮しており、ドキュメンテーションを使用した日誌は、職員の学びにも繋がっている。</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。	b	<p>市保育協会のホームページリニューアルに伴い、園の紹介を閲覧することができない状況であるため、園の紹介、情報提供について、早急な対応を検討しているところである。</p> <p>苦情解決については、園だよりやコドモン、安心安全メールでの緊急内容送信やお詫び等で、公表している。各所に苦情解決のフローチャートがあり、電話をもらうこともある。</p> <p>園掲示板の活用その他、公民館・子育て支援機関に保育所のしおりを設置している。</p>
22	II-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a	<p>園は、市指導監査課の予算のもとで運営している。園の事務職員による会計処理は、副所長、所長、指導監査課の段階的な確認を経て行われ、適正な財務管理が徹底されている。更に、外部監査組織による監査指導が実施され、2回の安全対策が講じられている。</p> <p>業者選定や契約は公正に行い、支出は指導監査課や会計室の審査を受けることで透明性を確保している。これらの仕組みにより、公正かつ透明性の高い適正な経営であることがわかる。</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>園では、中期計画、事業計画、全体的な計画に、地域との連携について明示しており、育児講座子育て支援等を謳っている。</p> <p>園として毎年行っている平和の集いは、これまで戦争体験の話に依頼していた地域の人に来てことができなくなり、文字起こししたものを子どもたちに読み聞かせしている。</p> <p>コロナ禍で途絶えていた高齢者との交流を公民館で行われている高齢者のサロンのだんだん会というお茶を飲みながら語らう会に、今年度は5歳児が参加を予定している。この時には小学校や避難場所にも出掛けている。</p> <p>また、勤労感謝の日は商店街に出掛け、八百屋を訪れたり、しめ縄や串柿の購入時は由来を聞いている。</p> <p>郵便局では、局員が出てきて対応してくれるなど、温かい関係性がわかる。</p> <p>地域のファミリーサポート、病児保育など、保護者に知らせたい内容は、入園のしおりや掲示板に掲示している。</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。	a	<p>園では職場体験等を含むボランティア受入れについてマニュアルを整備している。コロナ禍以降中断しているものの、以前は地域住民の窓ふきの申し出があった他、小中学校の職場体験も受け入れていた。コロナ禍以降も途絶えており、今年度、所長が中学校に再開に向けて声を掛けている。</p> <p>学校教育への協力の一環として、小学4年生対象の職場講話に職員が出掛け、保育の様子を写真や玩具を用いて伝えている。</p> <p>また、避難訓練の避難場所となっている中学校まで歩いてみたり、行事の際には、中学校の体育館を借りている。</p>
II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。				
25	II-4-(2)-①	保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	a	<p>園では、必要な社会資源を明確にし、関係機関との連携を適切に行う体制を整えている。園で必要とする社会資源のリストは事務所に掲示し、職員がいつでも確認できるようにしている。また、“那珂マニュアル”においても、緊急連絡先一覧表、医療機関一覧表、地域関係機関との連携図を明記し、緊急時や支援が必要な場面に迅速に対応できるよう体制を整備している。</p> <p>園では、福岡市特別支援保育事業を行っており、医療的ケアや障がいや発達に遅れのある子ども一人ひとりに適した支援を行い、関係機関と連携しながら、より包括的な保育の充実を図っている。</p> <p>更に、要保護児童対策地域協議会（以降、要対協）研修には継続的に参加し、園としての役割を果たしている。加えて、園には要対協や児童相談所などに在籍経験のある職員がおり、専門的な知見を活かしながら子どもの様子の把握や保護者支援に尽力している点も強みである。これにより、地域の関係機関と連携した包括的な支援が可能となっている。</p>
II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。				
26	II-4-(3)-①	地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a	<p>地域の福祉ニーズを把握する手立てとして、公民館や子どもプラザから育児講座の要請を受けて行う他、園庭開放も行っている。</p> <p>職員の中には、児童相談所のケースワーカーや子育て支援から異動した職員がいるため、実情を把握している。</p> <p>毎年度、子どもプラザでは遊びの紹介や食育、絵本の読み聞かせ、子育てについて等、保育士や調理業務員がテーマに沿って話している。</p> <p>園では、安全管理委員会を組織しており、第三者委員を交えて情報を共有する機会を有している。</p> <p>更に、公立保育所はセーフティーネットの責務があるとして、地域の福祉ニーズ等を把握し地域子育て相談窓口を備え、相談を受けている。</p>

27	Ⅱ-4-(3)-②	地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a	<p>園は、地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な活動として、十分に機能している。</p> <p>まず、公立保育所のセーフティネットの役割として、支援が必要な子どもの受入れの依頼がある際には受入れで支援している。これは子どもの安全及び保護者の支援と捉えている。また、医療的ケアが必要な子どもの受入れの他、無償での休日保育もあり、サポートが必要な家庭に知らせている。</p> <p>園では、校区運動会等の地域の行事に参加し、地域住民と交流する機会を持ち、その機会を通じて、地域のニーズの把握に努めている。</p> <p>地域貢献として、未就園児を対象に公民館や子どもプラザで遊びの紹介や相談を受けており、子育てに悩む保護者の安らぎの場所となっている。</p> <p>また、市民局防災・危機管理課より依頼を受け、市民向けのミルクや使い捨て哺乳瓶等を備蓄している。この管理責任者は所長であり、公立保育所には同じ時期に支給があり、期限が近付いたら行政からの支給がある。</p> <p>更に職員に向けて、災害時における公立保育所の役割、責務について研修を行い、周囲を図っている。また、災害対応等の職員の子どもが通う保育所等が休園となった時には、公立保育所が在籍保育所等に代わって保育を行う仕組みを整えている。</p> <p>公立保育所として、公益的な活動について取り組んでいることが確認できる。</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>園では、職員同士の繋がりを大切にしながら、子どもに良い手本を示すことを意識した保育を実践している。特に、人権推進保育士を中心に、子どもを尊重した保育を推進している。</p> <p>その一環として、ジェンダーに関する保育を進め、色や役割を固定観念で決めつけない方針を採用している。劇の配役や着せ替え人形の選択についても、子どもの意見を尊重し、多様な選択肢を提供している。また、発表会では性別にとらわれず自由に役を選べるよう配慮し、固定的な性別のイメージを押し付けないよう工夫している。</p> <p>外国籍の子どもが在籍しており、職員が文化の違いを伝えながら、互いを理解し合える環境づくりに努めている。外国籍の保護者の訪問も多く、簡単な日本語や視覚的なツールを活用し、安心して保育に参加できるよう支援している。子どもたちは異なる文化背景を持つ友達とも自然に関わることができている。</p> <p>更に、子ども同士の言葉遣いにも配慮し、「ちくちく言葉」（人を傷つける言葉）ではなく、「ふわふわ言葉」（優しく伝える言葉）を使うよう意識づける取り組みを行っている。NGワードや適切な言い換え表現についても検討し、子どもに伝わりやすい言葉がけを意識しながら、温かい保育環境の実現に努めている。</p>

29	Ⅲ-1-(1)-②	子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	a	<p>園では、子どものプライバシーを守るための環境整備を進めている。男子小便器には目隠しを設置し、高年齢児にも配慮した対応を行っている。着替えの際はシャワーカーテンなどで仕切りを作り、人目を避けた環境を整え、羞恥心が芽生えた子どもにも丁寧に支援している。</p> <p>健康確認や内診が必要な場合は、見えない場所で対応し、適切な配慮を行っている。プール遊びでは、外部の視線を遮るためテントや幕を設置し、安全管理のもと監視員がいる時のみ実施している。</p> <p>プライベートゾーンに関する教育は4歳児から始め、絵本を活用して伝えている。具体的な事例が発生した際にはクラスで話し合いを行い、全国保育士会発行の「子どもへの暴力防止の視点から考える保育の専門性」の冊子を職員が閲覧できるよう整備し、意識向上に努めている。</p> <p>また、個人情報の取り扱いについては、園のしおりに明記し、園内での撮影禁止やSNSの使用禁止を徹底している。今後も、子どもの心の成長を見守りながら、安心できる環境づくりに取り組んでいる。</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>園では、「那珂保育所のご案内（重要事項説明書）」や福岡市保育協会のホームページを活用し、園の理念や保育内容を積極的に発信している。</p> <p>見学希望者には、園全体の様子を見てもらうだけでなく、ドキュメンテーションを用いて具体的な保育の様子を伝えている。見学は基本的に午前中に実施し、保護者の就労状況に応じて土曜日の対応も可能としている。</p> <p>今年度は、公民館に重要事項説明書を設置し、主任が子育て支援に出向いた際、積み木遊びの写真を活用することで保護者の関心を引き、見学申し込みや入園に繋がった事例もある。</p> <p>また、子育てプラザのミニ講座では、手遊びや給食に関する情報を紹介し、給食室職員が離乳食の進め方や出汁の取り方を説明する機会を設けている。</p> <p>園の取り組みを通じて、保護者が保育所を選択するために必要な情報を積極的に提供している。</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>園では、区役所から入園決定の通知が届いた後、入所前に再度面談を実施し、必要な資料を提供している。主任が全体の説明を行い、その後、担任がクラスの詳細や持ち物について、写真付き資料を用いて説明している。</p> <p>アレルギー疾患のある子どもについては、事前に情報を収集し、給食室職員も同席して面談を実施している。加えて、医療的ケアが必要な場合は、所長も同席し、医療機関と連携しながら適切な対応を検討している。</p> <p>特に配慮が必要な保護者への説明について、例えば、外国籍の保護者には、書類の記入方法を丁寧に説明し、理解しやすい言葉を使用するよう配慮している。また、翻訳アプリを活用しながら対応し、分かりにくい表現の見直しも継続的に取り組んでいる。</p> <p>園では、コドモンを活用し保護者支援に取り組んでおり、配信だけでなく、園内掲示も行い、アナログとの併用により情報が確実に伝わるよう工夫している。</p> <p>園の取り組みを通じて、保育の開始や変更に際し、すべての保護者がスムーズに理解できるよう努めている。</p>

32	Ⅲ-1-(2)-③	保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	a	<p>園では、保護者の希望に応じて転園引き継ぎ書を作成し、5領域に基づく情報を共有している。また、医療的ケアや特別な配慮が必要な場合は、追記事項を添えて引き継ぎ、環境の変化に適応しやすいよう配慮している。</p> <p>退園時には、“退所される保護者の方へ”の文書を配布し、退所後も育児相談に対応できることを案内しており、これまででも、退園・卒園後の相談には、元担任、所長、副所長、主任が対応し、継続的な支援を行っている。また、小学校の運動会や卒園児のつどいなどの場を活用し、元担任が保護者と関わりながら、就学後の様子を共有している。</p> <p>園では、県外からも卒園児が訪ねてくるなど、卒園児と園との繋がりを大切にしている。園による保育の継続性に配慮し、子どもと保護者が安心して新たな環境へ移行できるよう努めている。</p>
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。				
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。	a	<p>園では、子どもの満足度を把握するため、活動中の表情を見守りながら確認し、連絡帳やコドモン、送迎時の対話を通じて保護者と密にコミュニケーションを図っている。</p> <p>また、保護者の満足度向上に向け、年度末に無記名の利用者アンケートを実施し、次年度からは園独自の項目を加えて、より具体的な改善に繋げる方針である。さらに、行事後にもアンケートを実施し、保護者の意見を反映した運営を推進しており、例えば、運動会を二部制にして負担を軽減し、制服については記念として必要とする声を尊重し、4・5歳児のみ着用する形に変更している。</p> <p>家庭との連携も重視し、積み木遊び会や試食会“モグモグスクスクの会”などのイベントを開催しており、保護者同士の交流を促し、意見を述べやすい場を設けることで、相互理解を深めている。これにより、保護者が園運営に積極的に関わる機会を持ち、信頼関係の構築に繋がっている。</p> <p>更に、家庭訪問やクラス懇談会、個人面談を定期的に行い、職員と保護者が直接対話する機会を確保。こうした取り組みにより、子どもや保護者の声を反映した柔軟な運営を行い、より良い保育環境の実現に努めている。</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。	a	<p>園では、保護者が安心して意見を伝えられる環境を整えるため、苦情解決の仕組みを確立し、入園のしおりや園内外の掲示板を通じて周知を図っている。</p> <p>園内の意見箱“メッセージボックス”は、プライバシーに配慮し、事務所から見えない場所に複数設置しており、職員が定期的に確認している。投函があった場合は、主任が回収し、意見を適切に管理・対応する体制を整えている。</p> <p>苦情対応の流れは、主任が受付し、職員間で検討・対応を決定している。職員は、なかよしメールと称した連絡ノートを活用して情報を共有し、改善に努めている。</p> <p>また、内容に応じて、安心・安全メールやコドモンを通じて、保護者へフィードバックし、透明性を確保している。</p> <p>更に、重大な苦情については第三者委員へ相談する仕組みを整え、園の運営改善に活かしている。園は、苦情解決の仕組みを継続し、保護者の意見を真摯に受け止めながら、より良い保育環境の構築に努めている。</p>
35	Ⅲ-1-(4)-②	保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	a	<p>園では、保護者の相談に対応するため、本園、別棟それぞれに相談スペースを設置し、希望に応じた場所に対応できる体制を整えている。保護者が相談しやすい雰囲気を作るため、職員の作業スペースや絵本コーナーを活用し、日々の声かけを通じて信頼関係の構築に努めている。</p> <p>更に、相談は担任だけでなく、事務室や他の職員も対応できる体制を整備し、多角的なサポートができるよう工夫している。また、夕方など保護者の都合に合わせた対応も可能とし、安心して相談できる環境を提供している。</p> <p>園では、保護者が安心して話せる環境づくりを大切にしながら、相談しやすい保育園運営を行っている。</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>園では、日々の傾聴や連絡帳、意見箱、アンケートなどを活用し、保護者が相談や意見を述べやすい環境を整えている。那珂マニュアルには、相談や意見を受けた際の記録方法や報告手順、対応策の検討について定めている。</p> <p>基本的にその日のうちに返答することを心がけ、内容によっては時間が掛かることを伝えた上で対応している。</p> <p>また、コドモンを活用した保護者対応についても、現在、組織的な見直しを進めている。相談内容によっては主任、副所長、所長が対応し、苦情などの重要な案件は所長へ報告する仕組みを整えている。園の迅速かつ適切な対応は、保護者からの信頼に繋がっている。</p> <p>また、職員の保護者対応力向上のため、適切な声掛けや話し方を学ぶ研修を実施し、グループワークやロールプレイを通じて実践的な学びの機会を設けている。</p> <p>これまで、保護者の意見を参考にしながら、クラス発表会や制服の必要性について検討し、園の運営改善に努めている。</p>
Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。				
37	Ⅲ-1-(5)-①	安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b	<p>園では、所長を安全管理責任者とし、第三者委員で構成される安全委員会を年に1回開催している。事故や怪我の件数を報告し、安全対策の見直しと強化に努めるとともに、安全管理マニュアルを随時更新し、最新の基準に基づいた対応を徹底している。また、毎月の安全点検を実施し、園全体で子どもの安全確保に取り組んでいる。</p> <p>不審者対応訓練では、合言葉を用いた避難誘導を導入し、迅速かつ的確な対応ができる体制を整えている。更に、不審者対策の強化に向けて、警察や地域の防犯組織と連携した訓練の実施が求められる。加えて、職員の防犯スキル向上を目的とした研修の充実を図り、安全対策の継続的な強化にも期待したい。</p> <p>現在ヒヤリハット・事故事例をまとめ、事故が発生しやすい状況や傾向を分析し活用している。また、一方で、ヒヤリハットの記録の簡略化や具体的な改善策を明示しやすいフォーマットに見直すことで、より多くの事例が蓄積され、実効性の高い安全対策に繋がることが期待される。今後も、安全対策の充実を図るとともに、ヒヤリハットの活用方法を改善し、より安心・安全な保育環境の整備を進めることに期待したい。</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>園では、感染症予防のため、適切な換気を行いながら、用途に応じて希釈した次亜塩素酸水を使用し、定期的に拭き掃除を実施している。インフルエンザなどの感染が確認された際には、消毒濃度を上げるなどの対策を講じ、看護師や所長を中心に事務所で対応策を協議し、迅速に実施している。</p> <p>感染症発生時は、医師の診断書に基づき登園停止の措置を取り、病児保育の利用についても保護者へ適宜情報を発信しており、市保健所とも連携し、必要に応じて助言を受けたり、視察対応を行う体制を整えている。</p> <p>また、ノロウイルス対策として、嘔吐発生時の対応訓練を非常勤職員を含めた全職員が受けており、子どもを安全な区域へ誘導しながら、迅速にエプロンと手袋を使用して、防護措置を講じている。園では、感染症予防および発生時の安全確保に万全を期している。</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、災害種別ごとにマニュアルを作成し、自衛消防体制を編成している。災害時の安否確認の方法として、安心安全メールや災害伝言ダイヤル、コドモンでの保護者への発信を想定している。</p> <p>公立保育所に支給されている備蓄の管理責任者は所長である。ミルク等の食料は賞味期限内に給食に出すなど、ローリングストックしている。</p> <p>消防署の立会い訓練を実施している。また、市消防局に講師を依頼し、防災教室・救命講習を開催している。</p> <p>避難場所となっている中学校との連携が取れるように挨拶し、顔合わせを行っている。</p> <p>洪水発生時は垂直避難、地震は公園まで避難することを想定している。</p> <p>所長は、公民館に出向き、地域の高齢者との交流をもっている。地域には古くから居住している住民も多く、運動会開催前には挨拶に回っている。日頃から良好な関係を保っているため、災害時には協力してもらえないのではないかと考えている。ただし、具体的な地域との連携訓練は確認できない。今後の取組を期待したい。</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。	a	<p>保育所保育指針、公立保育所運営管理の手引きをもとに、各園で保育の実施方法を具体化し、マニュアルを作成している。主任会では、園によって実施方法がバラバラなのもどうかという話が出てきており、公立保育所で統一できるものは統一したほうがよいと見直しが検討されている。</p> <p>非常勤職員にとっては、マニュアル活用が標準的な実施方法確認のための欠かせないスキルとなっている。</p> <p>感染症流行時には、職員が集まってマニュアルを確認しながら対応策を見直している。第三者評価受審もきっかけとなり、マニュアルの見直しを行っている。年度末に確認し、改訂の日付けも記載している。</p> <p>別棟での一日の流れは、“分園充実の動き” “充実の基本の動き・・・各勤のする仕事” “クラスのカバーの流れ”に明記されている。マニュアルには赤ペンで変更点が記載されており、随時見直しを行っていることが確認できる。</p> <p>マニュアルの編成、活用、見直しの方法において、優れた取組が行われている。</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。	a	<p>園では、保育の実施方法の見直しが必要な時には、その都度職員が集まって検討している。クラス会議での見直し、学年での見直し、クラスリーダー会での話し合い、主任・副所長・所長での最終検討という、見直しの基本の流れを整備している。</p> <p>クラスでの標準的な実施方法の他、保育所全体に関わることや行事でのマニュアル変更時には、まず事務室職員と関わりのあるクラス職員が話し合い、その後全職員で検討して意見の集約を図っている。</p> <p>リーダー会がマニュアル委員会を兼ねており、毎年、年度末にマニュアルの見直しを行っている。</p>

Ⅲ－２－（２） 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。				
42	Ⅲ-2-(2)-①	アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成している。	a	<p>福岡市では、0歳から3歳未満児、サポート保育の子どもについて、毎月の受入れ体制を整えており、保護者の希望を運営審議会で検討、支援区分が決定する仕組みがある。</p> <p>入所時の聞き取り表、児童票、健康診断票にて、子どもの成育歴、家庭での保育方針、保護者の願い等について確認している。面談では、保育士の他、調理業務員が離乳食の形態を食品サンプルで確認する等、きめ細やかな対応を行っている。</p> <p>個別の指導計画作成の他、全学年分のアセスメントを集計し、クラスの傾向を把握して指導計画に反映している。</p> <p>発達支援サポートを必要とする子、病児保育の場合には、訪問支援センターや療育施設、看護師、子育て支援課関係職員等と連携し、情報を集約して指導計画を作成している。</p> <p>専門家の見識をふまえて子ども一人ひとりのニーズを的確に把握し、丁寧なアセスメントをもとに指導計画を作成する園の取組は、特筆すべき点である。</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、0歳児は毎月、3歳未満児は2ヶ月毎に指導計画の評価・見直しを実施している。見直しには複数の職員の見解を取り入れ、会計年度任用職員も作成に関わっている。コドモンでの閲覧を通して主任が確認を行っている。</p> <p>行事の変更等、緊急時の連絡は、安心・安全メールで保護者に配信している。</p> <p>職員による週案、保育日誌、月案での評価反省をもとに、主任、副所長が指導助言を行っている。評価でマイナス面が増えてきた時には、新たな支援の仕方を提案するなどの手立てを講じている。</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、今年度から子どもに関する記録をコドモンでの統一した様式に移行している。パソコンの使い方の簡単なマニュアルをそばに置いたり、入力方法を分かり易くしたりすることで、スムーズな導入となっている。</p> <p>保育活動の変更や意図したねらいについての振り返り、評価等は、その都度職員間で話し合ったり、主任、副所長に伝えたりしている。所長等が仕事をしている事務所は職員が気軽に立ち寄れるような雰囲気をつくっており、職員は子どもに関する相談や実践成果のアピールに訪れている。</p> <p>子どもに関する記録については、マニュアルに基づいて記述の仕方を主任が個別に指導している。また、職員会議で全体への周知も図っている。</p>
45	Ⅲ-2-(3)-②	子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b	<p>園の記録管理責任者は所長である。子どもに関する記録管理に関する研修を職員に向けて行っている。</p> <p>文書管理規定がある。各文書ファイルには保管年数を記載している。デジタルカメラ、SDカード等は園外に持ち出し禁止であり、保管場所から園内に持ち出す時にも記録媒体利用台帳に記載している。</p> <p>地方公務員法による情報漏洩時の刑罰や懲戒を“秘密を守る義務”として明記している。この義務は退職後も継続するものである。市の個人情報保護条例、入園のしおり資料にて保護者に表明している。</p> <p>職員によるメモの取扱いについて園内研修でも話題になっており、メモ破棄のルール、シュレッダー処理の徹底に期待したい。</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>園では、運営管理の手引きに沿った様式で、全体的な計画を作成している。福岡県保育協会で、指導計画等の見直しが必要ではないかという意見が上がり、福岡市での検討を経て、0歳は毎月、1歳が2ヶ月、2歳が3ヶ月毎の見直しとなっている。</p> <p>今まで全体的な計画と年間カリキュラムを併用していたものの、今年度、全体的計画に評価反省の欄を作成して様式を変更し、年間計画に1本化し改善していることがわかる。</p> <p>全体的な計画は、年明けから見直し作業を開始し、最終的には年度末に作成している。前年度の担任が考えた計画を引き継ぎ、毎月の評価で子どもの実態に適したものであるかを振り返り、内容を調整している。</p> <p>子育て支援の欄は、リーダー会の意見をもとに、主任が中心となって作成している。</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	a	<p>各クラスには温度湿度計、加湿器、空気清浄機を設置しており、職員が確認しながら快適な空間となるよう努めている。</p> <p>園庭の砂場は週に1度消毒する他、園内の衛生管理はマニュアルに則り適切に行っていることがわかる。</p> <p>また、午睡に使用する布団は毎月乾燥し、シーツは毎週保護者が持ち帰り洗濯して持ってくるよう声掛けしている。</p> <p>子どもたちが安全に安心して遊べるように、ロッカーや棚の角はクッション材で保護していることが見てとれる。また、子どもが一人で寛ぐことができるようクッションを置いて配慮している。スペースが限られているため、食事後に掃除して午睡の準備を行っており、職員は子どもたちが心地よい睡眠がとれるように配慮している。</p> <p>手洗い場やトイレは、クラスが混ざって使用するため職員が適宜清掃し衛生管理に努めていることがわかる。</p>
48	A-1-(2)-②	a	<p>園では、毎年度、年度始めに家庭訪問を行っている。家庭訪問では、家庭環境や育児の様子、困っていること等をヒヤリングし、得た情報は職場内人権研修や職員会議で共有し、保育に反映している。</p> <p>また、日頃から、職員間で子どもの人権を尊重する関わり方について話し合い、確認しており、会計年度任用職員を対象とした研修でも同様の視点で学ぶ機会を確保している。</p> <p>また、理念である“人権を大切にする子どもを育てる”を基に、職場内人権研修にて、子ども一人ひとりの成長について各クラスがドキュメンテーションを用いてグループで話し合う時間を設けている。</p> <p>職員は、子どもをせかせたり、制止することはなく、子どもの育ちに合わせて、わかりやすい言葉を用いている。本人が安心して自分の気持ちを表現できるように、笑顔で話し掛け、応答を待つなど配慮している様子が見てとれる。</p> <p>また、言葉での表現が難しい時には、気持ちを汲み取り代弁して本人の欲求に応えるよう配慮しているなど、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。</p>

49	A-1-(2)-③	<p>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。</p>	a	<p>園では、年齢に合わせた生活習慣の取得ではなく、一人ひとりの発達状況や保護者の考えなどを重視して生活習慣を身につけるよう考えて援助している。</p> <p>1歳児クラスでは、自分でやろうとする姿を大切にしており、できた時には職員が「できたね」と承認し、本人の心を育てて次の段階に繋げている。保護者に伝える時にも、できたことを褒めて承認することで、園との信頼関係が構築できると考えている。</p> <p>また、2歳児クラスでは、自身の身の回りのことがある程度できるようになることを目標にしている。3歳児は、これまで1階での生活が2階に上がることからスタートするため、上履きを着用して生活することをサポートしている。職員は、まずは「一緒にやってみよう」と声掛けし、「できたね」と承認し、自身が次の意欲に繋がるように配慮している。また、失敗したりタイミングを逃がしたりした時には経験として次に生かすよう励ましている。</p> <p>各クラスには、ドキュメンテーションを貼って保護者がコメントする工夫があり、一日の様子や子どもの成長を理解する機会となっている。</p> <p>食事やトイレなど、成長に合わせて援助しており、更にイラストや写真等を活用して子どもが視覚から情報を得ることができるよう配慮していることがわかる。</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>公立保育所として、人権保育の一つに“すべての子どもの発達保障”を謳っており、方針の一つに“子どもの意欲と主体性を育てる”と記している。</p> <p>この方針の下、職場内人権研修では“子どもが自主的・自発的に生活と遊びができる環境”について検討しており、環境整備に努めている。</p> <p>園の特長として、積み木を使った制作や表現があり、3歳児クラスから導入している。園では、積み木を組み立てることで、構造や立体的な空間認知など深く考えることに繋がるとともに、友だちと協力してひとつの作品を作る体験が子どもの育ちに役立つと考えている。制作途中の物には名前を付けておき、倒したり壊さないように子どもたちが配慮している様子がある。また、作り方を尋ねたり、褒め合う姿もあり、教え合いながら次の作品を作っている。</p> <p>更に、親子で積み木遊びをする機会がある他、職員が子どもたちが退園した後に協同して制作し、翌朝、子どもたちが歓喜の声を上げるなど、積み木遊びから広がるさまざまな効果は、高く評価できる。</p> <p>また、園では文部科学省が提唱する“36の基本的な動き”に取り組んでいる。これは、幼少期に身に付けるべき36の基本動作として、運動能力の低下を防ぐとともに、身体を動かすことで運動習慣を会得することを目的としている。園内に子どもたちが興味を持つような36の基本動作のイラストを掲示しており、職員は意識しながら日常生活や運動遊びに取り入れている。</p> <p>各クラスでの自主的、主体的な活動は多種多様である。一例として2歳児は、虫に興味を持つ子どもが多く、4月から蝶々や蟻、テントウムシやダンゴムシなどを育て観察し、触れ合っている。特にカブトムシの飼育で死んでしまった時はお墓を作っている。更に運動会や発表会では虫をイメージした運動遊びを披露しており、子どもの主体的な発想と活動を支え、成長に繋がっていること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歳児は別棟で保育しており、2クラスに分かれ、長時間過ごす環境として適するよう、クッションやマットを配置し、子どもが安心して寝転んだり遊んだりできる空間を整えている。また、保護者の情報を基に、寝不足時にはベッドを使用し、しっかり午前睡がとれるよう配慮している。</p> <p>ベッドや棚を活用してスペースを区切り、子どもの月齢や発達に合わせた遊び環境を工夫している。クラス担任は朝から情報を共有し、2クラス間で必要な内容を伝え合いながら、安定した保育を心掛けている。</p> <p>担当制ではないが、食事などの支援は同じ職員が担当することで、愛着関係の構築を重視している。現在は職員との信頼関係ができており、子どもが友だちと仲良くなれるよう見守っている。</p> <p>遊ぶ環境としては、一人で集中して遊べるコーナーを3ヶ所設置し、積み木遊びからごっこ遊びへと発展させ、想像力を高める保育を行っている。</p> <p>また、目指す36の姿を基本とし、0歳児期の基礎を保育に取り入れながら、興味ややる気を大切に環境づくりを行っている。</p> <p>保護者とはコドモンで日々やり取りし、検温、排便、就寝時間、食事量などの情報を共有している。更に、クラス内にドキュメンテーションを設置し、保護者が自由に感想を記入できる場を提供している。</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>1歳児クラスは、本人の気持ちを聞きながら、職員が対応している。子どもが「いやだ」という権利があると考えており、受容して方法を検討し、本人の意思を大切に保育していることがわかる。1歳児も納得感が得られることが大切だと考えており、高く評価できる。</p> <p>更に、人間を信じるようになる年齢であると考え、会話の時にそこを大切にしている。また、保護者に伝える時も頑張っていることを伝えるとともに、家庭での保育方法を尋ねて園での保育に活かしている。</p> <p>チューリップ会という担任職員のミーティングでは、本園と別棟が合同で遊ぶことができないかを検討している。</p> <p>また、家庭で困っていることには、園で行っている工夫を伝えて少しでも解決するよう保護者に寄り添っている。</p> <p>職員はペアレントトレーニングなどで学んでおり、理論を学ぶことで保育に自信が持てることに繋がっている。</p> <p>3歳児クラスになると2階に上がることになり、現在の2クラスが1クラスになるため、少しずつ一緒に生活ができるように検討を始めている。</p> <p>自我の目覚めであるイヤイヤ期は本人の思いに寄り添い、膝に座らせたりしてゆっくりと関わり、気持ちを汲み取っている。</p> <p>2歳児クラスは、目指す36の姿を基本に戸外で思い切り体を動かして遊ぶ時間が大切であると考えて取り組んでいる。また、年齢や発達、本人の興味関心を把握して、適した遊具や玩具を提供するとともに、しっかりと遊び込めるようコーナーづくりに努めている。</p> <p>3歳未満児クラスでは異年齢との関わりを図り、年長児と一緒にななつ星やドクターイエローの車輛を見学に出掛けている。</p> <p>1、2歳児クラスは、保育の様子をドキュメンテーションとして提示しており、保護者は感想などを付箋に記入することで、子育てについて更に関心を持てるように配慮している。</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歳児は、2歳児だった時の2クラスが1クラスとなり2階での生活となるため、これまで使用していたトイレも異なる等、年度始めは子どもたちが落ち着かず、担当職員は、まず少人数で一緒にトイレに行くことから始めている。</p> <p>現在は、折り紙に夢中になっている子どもが多く、折り紙の絵本に興味を持っていることがわかる。同様に、発表会での出し物は、子どもたちが好きな絵本から題材を選んでおり、子ども主体の保育であることがわかる。</p> <p>4歳児クラスは、積み木遊びが特に好きな子どもが多く、幼い頃から積み木遊びに慣れ親しんでいるため、広めのコーナーを設けて、数日掛けて作り上げることも多い。好きなことを優先することは主体的な保育に繋がっていることがわかる。</p> <p>積み木遊びから、他の子どもの作品を壊さない、友だちと協力して作ったり、作り方を尋ねたり、思いやりの心や友だちと協力する心などを育てており、子どもにとって安心できる場となっている。</p> <p>虫が好きな子どもが多く、育てたり観察したりを続け、図鑑で学んだり、蝶を模したラキューの作品、発表会では虫をテーマとすることで、友だちと遊ぶことが苦手な子どもも参加している。</p> <p>虫が死んだときは、墓を作っており、そこから花が咲いて、子どもたちの情緒の育ちに役立っている。</p> <p>5歳児ではサークルタイムを設けており、円を作ってなんでも話せ、聞くことを大切に話し合う機会となっている。クラスでの困りごとなどを子どもたちが主体的に考えて出した意見を大切にしている。発言が苦手な子どもも発言できるよう職員が配慮している。また、5歳児は大きく成長しており、友だちの良いところを言うてみる活動を通じて、友だちをよく見る時間を持っている。今後は、自分の良いところを見つける活動を企画している。</p> <p>積み木は自由遊びの時間に、全クラスでできるように配慮している。親子で動物園に出掛けた翌日は、動物園をテーマに積み木で制作すると、子どもたちが精力的に取り組む姿がある。</p> <p>保護者にはコドモンで発信している他、シール帳に保護者のコメントがある時は、職員が回答している。</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、建物設備のバリアフリー化が難しい部分もあるが、職員が工夫を凝らし、すべての子どもが安心して快適に過ごせる保育環境の整備に努めている。</p> <p>医療的ケアや発達に配慮が必要な子どもについては、保護者との面談を通じて個別の指導計画を作成し、一人ひとりに寄り添った支援を行っている。</p> <p>子どもが無理なく園生活を楽しめるよう、クラスの指導計画とも連携を図りながら、発達段階に応じた適切なサポートを提供している。</p> <p>更に、園ではさぼーと保育を実施し、発達に配慮が必要な子どもたちが自信を持って活動できるよう支援している。</p> <p>職員間で日々の活動内容を申し送りし、対象児には個別のマニュアルを用意して、適切な引継ぎを徹底している。また、看護師とも連携しながら、子どもの成長に合わせた環境調整を行い、活動がより活発に展開できるようサポートしている。</p> <p>毎日の記録は支援計画の一環として詳細に作成し、子どもの変化を丁寧に把握しながら継続的な支援を実施している。進級時には、子どもの行動範囲や発達段階に応じた環境調整を行い、スムーズな移行を支援している。</p> <p>園では、すべての子どもが自分らしく過ごせる環境づくりを目指し、一人ひとりの成長に寄り添った保育を実践している。</p>

55	A-1-(2)-⑨	それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a	<p>園の延長保育は1時間保育か2時間保育の選択制となっており、1時間保育ではおやつ、2時間保育では夕食を提供している。1時間保育は本園と別棟それぞれで実施し、2時間保育は本園で対応している。</p> <p>延長保育の夕食では、アレルギー対応として卵を使用せず、代替メニューを提供している。また、個々の食事制限にも適切に対応している。</p> <p>職員は、子どもの様子について特に伝えたいことがある場合、担任が保護者に直接伝えるよう心掛けている。また、日常的な連絡事項は日誌に記入し、担当職員が口頭でも伝えることで、情報共有を徹底している。特にケガが発生した場合は、状況や対処方法を詳しく報告することで、保護者の安心感と信頼関係構築に繋げている。</p> <p>異年齢の子どもが過ごす時間帯には、遊具やボードゲームを準備し、子ども同士がルールを教え合うなど、自然な学びの場を提供しており、支援室ではゆったり過ごせるスペースを確保し、お絵描きなどを楽しめる環境を整えている。</p>
56	A-1-(2)-⑩	小学校との連携、就学を見通した計画に基づく、保育の内容や方法、保護者との関わりに配慮している。	a	<p>園では、単年度事業計画の3月に「就学に対する期待を持って生活できるようにする」と記しており、職員は子どもたちの就学を見据えた保育を行っている。小学校での生活をイメージしやすい絵本を活用したり、散歩で小学校周辺まで出掛けており、小学校生活がイメージできるよう工夫している。</p> <p>また、保護者に向けては、クラス懇談会や個人面談、家庭訪問などで就学に向けて必要なことについて話す機会を設けている。この取組は、保護者が就学以降の子どもたちの生活について見通しを持つことに繋がっている。</p> <p>5歳児クラスは、就学準備として年明けから午睡をなくしており、隣のクラスが午睡時に静かに過ごすことを学んでいる。保幼小連携は小学校単位であり、園の子どもたちの就学先は複数校に分かれており、クラス担任が出席して意見交換している。</p> <p>配慮の必要な子どもの就学に向けて、就学相談会に参加し、小学校か支援学校を選択している。</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>園では、子どもの健康管理を適切に行うため、日々の体調チェックを徹底している。3歳未満児には毎日検温を実施し、体調不良が見られた際には、事務室のベッドや椅子で安静に過ごせる環境を整え、看護師が付き添いや助言を行いながら適切に対応している。</p> <p>また、健康意識を育むため、絵本を活用した指導や、給食担当職員による食事や栄養についての話を通じて、子どもたちが楽しみながら学べる機会を提供している。更に、看護師が作成した教材を用い、くしゃみの飛散範囲や手洗いの重要性を伝え、正しい手洗いや咳エチケットの指導を行い、感染予防に努めている。</p> <p>SIDS対策として、コドモンや重要事項説明の中で周知を行い、0歳児は5分ごと、1、2歳児は15分ごとに呼吸や顔の向きを確認しており、全クラスで子どもの顔の表情や体勢を丁寧に観察し、うつせ寝にならないよう細心の注意を払っている。</p> <p>園においては、日々の健康管理と予防対策を徹底し、子どもたちが安心できる環境である。</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。	a	<p>園では、子どもの口腔衛生と健康管理を徹底し、適切なサポートを行っている。</p> <p>5歳児を対象に、希望者のみフッ素塗布を実施し、口腔衛生の意識を高めるため、日常的にうがいの習慣を取り入れている。また、歯科検診は年2回実施し、結果はコドモンを通じて保護者へ通知しており、治療が必要な場合は、医療機関での治療完了後に提出する書類を管理し、事務所で個別対応を行っている。なお、以前は歯磨き指導を行っていたが、コロナ禍の影響により現在は中止している。</p> <p>健康診断は年2回実施し、身体の発育状況を確認。低身長の子どもについては、必要に応じて適切な医療機関と連携を図っている。また、福岡市医師会による肥満調査を行い、対象となった子どもには保護者へ連絡し、食事内容やおかわりの様子を共有しながらサポートしている。</p> <p>更に、4、5歳児を対象に年1回尿検査を実施し、精密検査が必要な場合は速やかに保護者へ通知している。これらの健康管理に関する取組は、主任が保健計画を作成し、所長・副所長が確認しながら、園全体で一貫した対応を行っている。</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、保護者に児童票へ健康情報を記入してもらい、喘息などの持病がある子どもについては健康管理台帳に記録している。季節の変わり目や欠席時には保護者へ確認を行い、園で対応できることを相談しながら適切に支援している。</p> <p>現在、エピペンの使用事例はないが、AEDやエピペンの研修を年1回実施し、職員が事務所にいない状況を想定した訓練もを行っている。また、熱性けいれんや出血などの救急対応についても、救急車を呼ぶ判断基準を確認しながら、実際の経験を活かした対応を強化しており、緊急時のマニュアルは随時見直し、各クラスには個別のフローチャートを設置し、延長保育、休日保育時にも迅速に対応できる体制を整備している。</p> <p>与薬受付では、食物アレルギーに関する頓服薬の指示書も適切に管理し、どの職員が対応しても処理できるように区分を明確化しており、チェック体制を整え、主任が確認を行い、朝の投薬時にはスポットチェックを実施し、目視と口頭での二重確認を徹底している。</p> <p>また、PM2.5や熱中症のリスクにも対応し、市の情報を確認しながら、保健日誌に危険情報を記録。飛散濃度が高い場合は園外活動を制限し、安全管理を徹底している。</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>園では、“豊かな心と丈夫な体を育てる”をテーマに食育計画を策定し、各クラスの保育計画にも反映している。子どもの食の経験値を高めるため、喫食状況記録表を活用し、個々の食事の状況を把握しながら進めている。</p> <p>0歳児の離乳食については、入園前の説明時に担任と給食室職員が同席し、保護者と面談を実施。給食室から食品サンプルを提示し、実際の食事の状態を確認しながら説明を行うことで、誤解や思い込みを防いでいる。また、保護者の不安や疑問にも丁寧に対応し、家庭とのズレが生じないように配慮している。</p> <p>入園後は、食材一覧表を配布し、保護者に家庭で食べているものをチェックしてもらい、園からは食べてほしい食材を提案している。徐々に食べられる食品を増やすための支援を行っている。配膳時は平均量を盛りつけ、減らしたり、おかわりできるボウルを用意することで、個々の食べるペースに合わせた対応を実施している。</p> <p>市の公立保育園では、クラス内での調理活動は実施していないが、園で栽培した野菜を収穫し、給食として提供している。例えば、大根は煮物として提供し、収穫したクラスだけでなく他のクラスにもおすそ分けしている。オクラは炒め物にアレンジし、ブロッコリー、つるむらさき、おかひじきなども子どもが食べやすい形で調理し、楽しく食に関わる機会を作っている。</p> <p>園における食育は、子どもたちが楽しみながら健康な体と心を育める取組である。</p>

61	A-1-(4)-②	子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	a	<p>園では、季節感のある献立や行事食を積極的に取り入れ、食を通じた文化の学びを大切にしている。例えば、1月は鏡開きとして芋ぜんざい、2月の節分には大豆を使ったおにぎりを提供している。更に、給食室で炒った大豆をきな粉にする様子を子どもたちに見せることで、食材の変化や調理過程に興味を持てるよう工夫している。</p> <p>毎月の誕生会には特別メニューを考案し、給食室の月当番職員が提案し、基準献立に追加する形で検討・反映することで、子どもたちにとって特別な食の時間を提供している。更に、市の子育て支援課管理栄養士が作成した献立を基に、各園で食材を手配し、郷土料理「だぶ」など地域の食文化を取り入れている。</p> <p>献立の見直しは、前月の反省を基に月初めに実施し、給食室内での意見交換や献立反省票の記入を通じて改善を行っている。また、12月の献立反省は1月始めに振り返り、市へフィードバックする仕組みを構築している。食材の調達や調理過程についても継続的に見直し、子どもたちの食べやすさや嗜好に配慮した献立作りを心がけている。</p> <p>3月後半には、5歳児のリクエストメニューを取り入れた“お別れ給食”を実施し、今年度はコロナ禍で中断していたバイキング形式を復活予定しており、子どもたちが楽しみながら食事ができる機会を設けている。</p> <p>園では、子どもたちが安心しておいしく食事を楽しめるよう、食育の充実や献立の工夫を重ね、安全な食環境を提供している。</p>
----	-----------	---------------------------------	---	--

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携				
62	A-2-(1)-①	子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	a	<p>園では、登降園時のコミュニケーションや、連絡帳・コドモンを活用し、家庭と日常的な情報交換を行っている。また、保育のねらいについては、ドキュメンテーションや保育所便りを通じて情報を発信しており、発表会や運動会などの行事参加、家庭訪問や懇談会、面談などを通じて保護者の理解を深める機会を設けている。</p> <p>更に、積み木遊び会やモグモグすくすくの会等のイベントを開催し、親子の交流を促進している。こうした企画は職員が行い、保護者が参加しやすいよう、常に工夫を重ねながらブラッシュアップしている。</p> <p>家庭との密な連携により、子どもの活動環境がより充実し、園と家庭が一体となって成長を支えていることがわかる。</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。	a	<p>園では、職員が登降園時に積極的に保護者へ声をかけ、信頼関係を築いている。また、連絡帳やコドモンを活用し、日々の情報共有を行い、保護者が相談しやすい環境を整えている。更に、苦情相談体制を整備し、家庭訪問や個人面談を実施することで、保護者の声を丁寧に受け止める仕組みを確立している。</p> <p>保護者からの相談には、基本的にその日のうちに返答し、即答が難しい場合は時間をいただくことを伝えた上で迅速に対応している。</p> <p>また、事務所には所長、副所長、主任のいずれかが常駐し、職員が助言を受けながら適切な対応を行える体制を整えている。他にも、看護師や栄養士など専門職による相談対応も行っている。給食においては、レシピ配付などもある。</p> <p>積み木遊び会やモグモグすくすくの会等の親子イベントを開催し、保護者同士の交流を支援している他、保護者と職員の合同研修や子育て支援に関するパンフレットの配布を通じて、学びの機会も提供している。</p> <p>更に、欠席が続いた際の電話確認や慣らし保育を設けず個別に調整する柔軟な対応を行い、子ども一人ひとりの状況に応じた支援を実施している。園は保護者が安心して子育てできるように、多面的な支援を継続している。</p>

64	A-2-(2)-②	<p>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>	a	<p>園では、家庭支援の一環として、入所決定時に家庭訪問を実施し、家庭の状況を把握するとともに信頼関係の構築に努めている。必要に応じて連休明けにも再訪問を行い、保護者と対話する機会を設け、より深い理解に繋げている。また、進級時には園内での面談を実施し、前年担任との情報共有を通じて、子どもと家庭の状況を的確に把握する体制を整えている。</p> <p>主任は、児童相談所のケースワーカー経験を活かし、保護者への声掛けを大切にし、子どもの様子を伝えながら前向きな関わりを意識している。また、事務職員と現場職員が連携し、客観的な視点を持ちながら適切な対応を図る体制を整えている。</p> <p>虐待防止の取り組みとして、職員向けマニュアルを作成し、具体的なチェックリストや指針を示している。職員研修では、虐待防止や性に関する手引きを活用し、マニュアルに基づいた研修を実施している。今年度は児童相談所職員による保護者・職員合同研修を実施し、子どもの権利について学ぶ機会を設けている。</p> <p>関係機関と情報を共有し、記録を残しながら見守り体制を整えている。保護者と職員が連携し、子どもにとって最適な環境を提供できるよう支援を継続している。また、年度ごとに担任間で引き継ぎ、子どもの様子を継続的に把握できるよう努めている。</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	<p>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>園では、職員が互いに声を掛け合いながら日々の保育を振り返り、クラスの様子や子どもに関する情報を記録している。</p> <p>職場内人権研修では、ドキュメンテーションの手法を用いてグループワークを行っている。担当するクラスだけでなく、他のクラスの実践状況を知ること自身の保育の見直しに繋がったり、人権、体づくり、子育て支援などさまざまな視点で検討することで、保育の実施方法の改善へと繋がっている。</p> <p>全職員でドキュメンテーションを見て検討し、勤務の都度で研修に参加できない会計年度任用職員は、付箋を貼って感想を伝える等、意見を交換し合う仕組みができています。職員にとっては、困り感を素直に伝え、アイデアを得たり、励ましの言葉を得る場となっている。給食室での取組もドキュメンテーションとして公開している。</p> <p>各クラスにドキュメンテーションを設置し、保護者は付箋を付けて感想を伝えている。子育て支援の目線で保護者がどのように感じているかを把握し、振り返りの材料となっている。</p> <p>職員全員がドキュメンテーションを用いて主体的に保育の実践を振り返り、質の向上に繋げていく園の取組はたいへん優れており、このことは、職員間のチームワーク向上にも繋がっている。</p>