

様式1

福祉サービス第三者評価結果報告書
【児童福祉分野（保育所）】

【受審施設・事業所情報】

事業所名称	平和の子保育園	
運営法人名称	社会福祉法人 しんもり福祉会	
福祉サービスの種別	保育所	
代表者氏名	園長 谷川勝敏	
定員（利用人数）	119名	
事業所所在地	〒535-0022 大阪市旭区新森7丁目1-5	
電話番号	06 - 6954 - 0524	
FAX番号	06 - 6954 - 1961	
ホームページアドレス	http://heiwano-ko-hoikuen.com	
電子メールアドレス	heiva-ko@vega.ocn.ne.jp	
事業開始年月日	昭和41年4月1日	
職員・従業員数※	正規 21名	非正規 28名
専門職員※	保育士 34名（うち正規 16名、非正規 18名） 栄養士 2名	
施設・設備の概要※	[居室] 1～5歳児保育室、0歳児保育室（分園） コミュニティホール、事務室、法人室、調理室、図書室 和室・舞台、平和の子 子どもの家、トイレ、ロッカー	
	[設備等] 屋上遊技場、園庭、プール、シャワー、砂場	

※印の項目については、定義等を最終頁に記載しています。

【第三者評価の受審状況】

受審回数	2回
前回の受審時期	平成28年度

【評価結果公表に関する事業所の同意の有無】

評価結果公表に関する事業所の同意の有無	有
---------------------	---

【理念・基本方針】

【理念】

法人理念の『いのちを大切にし家庭と共に、身も心も豊かな子どもに育てる』に基づき、平和の子保育園は保育者一人ひとりが子どもの目に見えない心の動きに目を向け、それを感じ取り、それに応じることを基本姿勢とする保育を心がけています。

【基本的な保育方針】

子どもを畏敬の念で受け入れ、親・保育者が手本となり、こどもを生涯の視点で見守りながら、喜びと楽しさがあふれる保育を行う。

【施設・事業所の特徴的な取組】

1. 配置基準以上の保育者を配置し、一人ひとりの子どもの要求を丁寧に受け止め保育することを心がけている。
発達に気がかりのある子どもを相談機関との連携の中で受け入れている。保護者の思いに傾聴し、思いを受けとめながら必要な社会資源の情報を丁寧に伝えている。
2. 学童保育を行っていることで卒園後も慣れ親しんだ環境で過ごすことができる安心感を持たれている保護者が少なくない。年長児も学童のお兄ちゃん、お姉ちゃんとのかわりが日常的にあり、大きな楽しみであると同時に成長の手助けになっている。
3. 食材を見る、触る、育てる、といった「食育活動」を大切にしている。子どもたちが「いただきます」の大切さを知るとともに食べ物に興味を持てるような取り組みを年間を通して行っている。また、正しい姿勢やお箸の持ち方、食のマナーについて知ってほしいと考えています。

【評価機関情報】

第三者評価機関名	徳地非営利活動法人 ふくてっく
大阪府認証番号	270003
評価実施期間	令和6年7月8日～令和6年10月19日
評価決定年月日	令和6年10月19日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 1201C029（専門職委員） 1802C021（その他） 1701C024（その他） （ ）

【総評】

◆評価機関総合コメント

しんもり福祉会は、宗教法人日本バプテスト連盟旧しんもり小路協会を設立母体とし、教会施設で保育事業を実施してほしいという地域の要望を受けて1966年4月に開園しました。現理事長は開園に尽力された方です。今なおご壮健で、開設当時のセツルメント運動の想いをもって事業を牽引されています。その後1995年2月に社会福祉法人となっています。

現在の園舎は、築30年を経過していますが、曲線を多用したダイナミックなデザインが内外に施されています。

大きな幹線道路（内環状線）と大阪メトロ今里筋線「清水駅」から徒歩5分以内の場所にあり、保護者の通勤に便利な立地となっています。大通りには面していますが、歩道や自転車レーンも整備されているので、子どもたちの安全や環境に支障はありません。鶴見緑地公園が子どもたちの徒歩圏内にあるほか、近隣にも公園が点在しており、晴天時には日常的に利用しています。

◆特に評価の高い点

■子どもに関する記録の共有と管理

本園では各種記録の保存場所、保存期間を定めた一覧表を作成して、文書を管理しています。PC内の個人ファイル、指導計画、各種会議録、マニュアル等を職員はパスワード管理のもとで容易に閲覧でき、共有化しています。

■子どもの年齢に応じた養護と教育が一体的に展開される環境

0歳児は、分園の落ち着いた環境を用意し、一人ひとりの生活リズムに配慮して個別に対応しています。

本園では、在籍園児数の変動に柔軟に対応すべく設置した移動式大型家具が、耐震対策で固定されたため保育空間が限定されていますが、その中でも職員は様々な工夫を行いながら、園のモットーである「遊びの中に子どもの育ちがある」を実践し、子どもが遊びながら生活習慣を身に付けたり、文字や数字に興味・関心がもてるように工夫しています。

■小学校との連携

複数校区にまたがっている同区内の近隣保育園4園で、「顔見知りになっておこう」ということを意図して、公園で遊んだり、運動会ごっこをしたりして、交流を図っています。また、近隣の小学校と連携して、子どもたちの学校訪問を実施しています。

■子どもの健康管理

嘱託医により、年2回の健康診断と年1回の歯科健診を実施し、その結果を健康手帳に記載し保護者、職員間で共有しています。アレルギーに関する情報を入園時及び進級時と秋ごろの年2回保護者に提出してもらい、子どもの状況に応じた対応を適切に行っています。

■食事について

園で野菜を育てて子どもが収穫したり、野菜を洗ったり皮をむいたり0歳児のころから食材に触れる機会を設け食への興味を深めるなど充実した食育が行われています。郷土料理や各国の料理を取り入れ、行事食では季節に合わせて見た目の工夫や調理員が子どもの目の前で仕上げるといった子どものわくわく感を誘っています。

■家庭との連携 保護者の子育て支援

担任による全児童の家庭訪問を実施しており、生活環境を把握するとともに保護者にとっても相談しやすい機会になっています。個々の家庭事情に配慮して、相談に応じられるよう取り組んでいます。

◆改善を求められる点

■中・長期計画とそれに基づく単年度事業計画の組織的作成

組織が一丸となって課題解決に向かうためには、まず3～5年先の達成目標を立ててその道筋を示し、そのうえで単年度に実施すべき事業計画を職員参画のもとで作成することが求められます。計画は収支計画の裏付けを伴った実現可能なものとし、定期的に評価・見直しをすることが必要です。また、職員はもちろんですが、保護者にも計画の主な内容を周知することが求められます。

■保育の質の向上に向けた組織的な取組と施設長のリーダーシップ

保育士一人ひとりによる保育実践の振り返りを個人のスキル向上にとどめず、組織全体の改善課題の抽出につなげるとともに、第三者評価基準として設定された広範囲にわたる視点からの組織評価をもとにPDCAサイクルを定着することが必要です。またその取り組みにおける園長の役割と責任は重く、実践する保育の質だけでなく、マネジメント（組織運営）の質を改善することに指導力を発揮することを期待します。

■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。

本園の「期待する職員像」は、理念や基本方針に基づく「心を育てる保育」を実践できる職員としています。しかしながら、これに基づく人材確保及び育成の計画、人事管理の体制づくり等が十分ではありません。人材育成を目標とする仕組みとしての人事考課基準やキャリアパスの仕組みの導入及び運用が大切です。また、保育の質の向上に取組むために、体系化した研修計画を策定し、研修の成果を評価・分析し、その結果をもとに次の研修計画の策定に反映する仕組みが求められます。

■保護者が相談や意見を述べやすい環境と対応

登降園時の会話やグループ懇談、家庭訪問の実施など保護者が話しやすい環境は整えており、聞き取った相談は内容により、主任、園長にも報告して、会議等で迅速に対応するように心掛けています。今後は、保護者が匿名でも意見を述べやすい環境を整えて、対応の手順を合わせて明文化して保護者等に周知することを期待します。

■標準的実施方法の文書化と職員の共通意識

組織として標準的実施方法を整える目的や意義を正しく認識し、本園の保育理念や地域特性に添った標準的実施方法を文書化して、保育士個々のスキルに依存しない保育水準を確保することが大切です。そして職員や保護者等の意見を踏まえて、これを定期的に検証、見直しを実施することによって、安定した保育の水準が保てる体制を構築することが求められます。

■保育における不適切な対応の根絶

職員は本園の保育理念・方針をしっかり理解して子どもを尊重した保育に努めていますが、制止あるいはせかす声掛けが根絶しきれっていません。子どもの生涯にわたる最善の利益に叶うには叱ることも欠かせないことも踏まえ、不適切な保育につながらない援助技術の向上をいっそう期待します。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

事前に提出する自己評価シートを正規職員全員で取り組んだことで、自施設の課題を他人事としてではなく、真剣に見つめることができたように思います。

訪問調査では職員に対する細かな聴き取りをしていただいたことで、園長の役割と責務についての重要性を再認識させられるとともに、目指す保育の明確化、共有、マニュアル化（文書化）の必要性を学ぶことができました。

保護者アンケート結果では保育に関しても肯定的評価をいただきありがとうございます。やや低めの評価だった、保育に参加する機会の提供については、年間を通して保育参加が可能なことを改めてお知らせし、施設と保護者との情報共有に努めたいと思います。

◆第三者評価結果

・別紙「第三者評価結果」を参照

第三者評価結果

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

		評価結果
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。		
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
(コメント)	<p>「生命を大切に、家庭と共に身も心も豊かな子どもに育てる」を保育理念とし、「子どもを畏敬の念で受け入れ、親・保育者が手本となり、子どもを生涯の視点で見守りながら、喜びと楽しさがあふれる保育を行う」という保育方針をパンフレットや広報誌、ホームページ（以下「HP」）、「通園のしおり」に記して周知が図られています。施設長（以下「園長」）は、平和の子保育園（以下「本園」）のモットーとして、「あそびの中に子どもの育ちがある」と、保護者に説明しています。ただ、保育理念、方針の周知度を確認していません。また、法人発足以来のセツルメントに基づく地域児童福祉の目標が、保育理念と方針（行動規範）、保育目標に十分反映されておらず、法人発足以来の法人理念の来し方を振り返り、今日の社会的課題に向き合う共通概念として明示することが課題となっています。</p> <p>※セツルメント：宗教家や学生が貧困や生活困窮に悩む地域に定住し、住民と交流を図りながら、医療や教育、保育などの社会事業を行う活動やその施設・団体</p>	

		評価結果
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。		
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
(コメント)	<p>理事長と園長は、各種団体等との連携を通じて、保育事業に限定しない社会福祉事業全体の動向を把握しています。さらに園長は旭区社会福祉施設連絡会の合同研修に参加して、保育関係の枠を超えた各種の社会事業主体との交流を通して社会福祉課題の動向を把握することに努めています。ただ、少子化に伴う、利用の変化を傾向としては把握していますが、正確なデータ把握とそれに基づくコスト分析までには至っていません。次年度の利用者数の予測とそれに対応する職員確保を計画的に実施するための、資料収集と分析が求められます。</p>	
Ⅰ-2-(1)-②	経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	b
(コメント)	<p>園舎は築30年で、まだまだ耐用年数に不安はありませんが、家具や設備が老朽化あるいは保育目標に不適合な状況が散見され、職員からの意見等を集約して具体的な改善を検討しています。また職員の就労環境改善のため、業務時間内でのノンコンタクトタイムを創設したところ、職員のリフレッシュや職場のコミュニケーションの活性化に良い効果がみられました。このほか積極的にICTを導入して、業務の省力化と情報共有の効率化を図っています。ただ少子化が進展するなか保育所経営を取り巻く環境と経営状況は理事・評議員等法人の役員間では共有されていますが、経営課題についての職員間の共通認識は十分ではありません。法人役員と少なくとも正規職員の主要メンバーが一丸となって、具体的な改善に取り組む体制の構築を期待します。</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。

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

(コメント)

本園においては、現在実施している分園での0歳児保育を本園に統合する計画を含めて、経営課題解決に向けて建物環境の実情に応じた利用定員数の見直しを検討しています。しかしながら、組織が一丸となって保育理念、方針、保育目標を達成するための組織づくりや諸課題の解決に向けた3～5年にわたる中・長期的なビジョンが明確にされていません。老朽化した施設を中・長期的な観点で保全・再整備していく計画も大切です。中・長期計画はその達成目標レベルと達成年限、収支計画の裏付けなどを具体的に設定して、その進捗状況を評価できる内容であることが求められます。

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

(コメント)

本項目でいう事業計画とは、保育にかかる「全体的な計画」とそれに基づく指導計画や行事計画を指すのではなく、保育所運営の全般にかかる計画です。令和6年度事業計画書(案)には本園の利用状況や職員状況、開園時間などの保育事業概要のほか、行事、研修、施設整備、地域の関係機関との連携、感染症対応の計画目標が記されていますが、具体的な目標設定や担当職員の氏名、タイムスケジュール等の規定が十分ではありません。また単年度の事業計画の策定にあたっては、前期の事業実績を振り返って、その評価に基づいて立案するのではなく、中・長期計画を踏まえた目標設定が求められます。前項(中・長期計画の策定)が「c」評価であるため、本評価項目は「c」評価となります。

I - 3 - (2) 事業計画が適切に策定されている。

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。 c

(コメント)

組織が一丸となって、保育理念の達成に協同していくためには、中・長期計画や事業計画の策定や評価・見直しが管理者や一部の中核職員だけではなく、組織的に行われることが求められます。本園では中・長期計画や単年度事業計画を策定するうえで、その根拠となる経営状況・課題の認識が職員の共通理解となっていません。中・長期計画や事業計画の策定において、園長が管理者として専決することと、職員が参画して評価・見直しをすることの仕分けやプロセスを再確認して、組織的な意思決定の仕組み(ガバナンス)の構築を期待します。

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。 c

(コメント)

保護者等が安心して子どもを託し、また保育所と協同して子どもを養育していくには、行事計画だけでなく事業計画のうち保護者等の関心事となる主な内容(施設・設備を含む環境整備や情報共有の電子化等)を十分に周知することが求められます。本園には保護者会があり、令和6年度からは園長が会議にも参加して保護者等の要望を傾聴していますが、事業計画等を説明する場とはなっていません。「通園のしおり」や広報誌、重要事項説明書等の資料により、本園が実践している保育概要を周知していますが、その内容の詳しい説明は十分ではなく、保護者等の理解を確認していません。今後はHPや「通園のしおり」、重要事項説明書の表記を絵図を交えたわかりやすい様式に改め、事業計画のうち保護者等の関心事となる主な内容の説明を盛り込むことを期待します。

		評価結果
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。		
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
(コメント)	<p>保育士一人ひとり、年2回「自己評価表」を用いて保育実践の振り返りをしています。園長・主任はその内容を把握していますが、これに基づいて組織的な課題を抽出する取組とはしていません（これについてはA-3-(1)-①で評価します）。職員は月案・週案の振り返りを通して保育実践の評価をして、その後の保育に反映していますので、保育の質の向上に向けたPDCAサイクルは一定水準機能していると評価できます。ただ、本評価項目で問うPDCAとは、保育実践そのものに限るのではなく、保育所運営課題の全般を指すものです。また、外部の目を取り入れた客観的な振り返りも欠かせません。保育所運営の全般にかかる課題についての組織的な自己評価の取組が、今回の第三者評価の受審を契機として定着することを期待します。</p>	
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。	c
(コメント)	<p>前項で示したように、本評価基準項目でいう「自己評価」は、保育士一人ひとりが自身の保育実践を振り返る自己評価ではなく、また例えば指導計画の月案・週案を振り返ることだけでなく、保育所運営を含めて組織を総合的に評価する自己評価を指すものです。その意味での自己評価に職員の全員が取り組むことは、今回の第三者評価受審の以前にはありませんでした。今回の第三者評価及び、これに伴って取り組んだ自己評価から抽出された課題の改善に向けた方針と具体的な到達目標を文書として明示することが大切です。今後は、定期的に自己評価を実施して課題改善の進捗を評価・確認する仕組みが定着することを期待します。</p>	

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

		評価結果
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。		
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。	c
(コメント)	<p>園長は「こころを育てる保育」の実践に向けて主任以下の職員がその資質を発揮して役割と責任を果たすことを期待しています。また利用定員数の見直しなど、保育所運営にかかる課題解決に向けた管理者としてのビジョンを職員会議等で表明しています。さらに、令和6年度から、リーダー会議の機能を確立し、職員からの意見が反映される意思決定の仕組みを構築しようとしています。ただ、組織表が作成されておらず、主任、リーダーなど各職責の職務分掌（役割と責任）が明確になっていません。2024年度役割分担表を作成していますが、園長の職務分掌を明確に示すものではありません。そのため園長不在時における、その権限移譲の規程も明らかではありません。</p>	

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
(コメント)	園長は、同法人が同区で運営する他の保育所との連携や、旭区私立保育園園長会など諸機関・団体や知己から保育事業にかかる法令や社会的規範の情報を得ています。また、施設長研修のほか、人権擁護についてはオンライン研修を受講して法令等を習得しています。そのうえで、習得した法令や各種の社会的規範に基づいて、利害関係者との適正な関係を保持して保育所運営を司っています。ただ、そうした情報や知見を職員に周知する取組としては、必要に応じて資料を回覧するなどにはしていますが十分ではありません。習得した法令や社会的規範を職員と共有する取組が求められます。	

II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

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
(コメント)	職務分掌や組織表が未整備であり、園長は保育の質の向上に関して意欲はあるものの、本園における保育の質の現状及び課題を把握し、具体的に課題を解決するための体制が不完全な状況のため、園長自らも積極的にいかかわるまでには至っていない現状です。また、前主任が突然退職し、書類作成から欠勤職員のフォロー等を一手に担っていた主任だったため、いろいろなことが書式として残っておらず、勤務年数の長い職員を中心に整え始めたところです。質の高い保育や効果的な経営管理は園長だけの力で実現できるものではありません。組織内での信頼関係のもとにリーダーシップを発揮することが必要であり、園長、事務長そして主任以下すべての組織構成員の職務分掌を明確化して、職員一人ひとりの実践を組織的な取組みにする体制を確立する等、さらなる指導力の発揮に期待します。	

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
(コメント)	運営規定には、職員の職種・員数・職務の内容を規定していますが、そこにリーダーの職務内容が未規定の状況です。令和6年度から、職員の意見を反映させるために小グループによる会議が始まり、保育環境の見直しについても検討が行われています。ICT化の取組も令和5年秋ごろから勉強会を重ね、保護者等への事前通達も実施して、令和6年4月より運用を始め、改善点などがあればその都度見直しています。園長をはじめすべての職員は、ただ日々の保育を行えばよいものではありません。経営に係る人事・労務・財務等をそれぞれの立場や視点から検証し、効果的な業務のあり方や環境改善などを考える日常的な組織体制づくりに期待します。	

評価結果

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。

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
(コメント)	園長は、いわゆる保育士紹介会社の利用は、費用対効果を疑問視しています。保育実習生への働きかけに努めて、実習終了後にアルバイトから入職につなげた実績が複数あります。しかしながら、法人及び園としての人材確保に関する方針や人事管理制度は未整備の状況です。選ばれる園として質の高い保育を実現するためには、理念・基本方針等に沿った福祉人材の確保・育成に関する方針を明確にして具体的な計画を確立して取り組むことが求められます。	

II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	c
<p>(コメント) 園長は「期待する職員像」は、保育理念や基本方針に基づく「心を育てる保育」を実践できる職員としていますが、残念ながらそれは明文化しておらず、職員への周知は十分ではありません。「期待する職員像」に向けた職員育成のための人事基準やキャリアパスの仕組み等を含めた、園として人材育成を目標管理できる仕組みの導入及び運用が望まれます。個別面談で処遇改善の評価・分析、改善策等の仕組みはあるのですが、昇給・昇任に反映するための人事基準等が未整備のために、職員の共通理解の上でうまく運用することができていない現状があります。保育所保育指針第5章「職員の資質向上」に努める仕組みづくりを期待します。 ※保育所保育指針第5章：職員の資質向上に関する基本的事項、施設長の責務、研修を規定。</p>	
II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	
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。	b
<p>(コメント) 半年ごとに個別面談を実施し、園長・主任に相談等ができる体制があります。また、主任が労務管理のリーダーとなって、有給休暇の取得状況の把握やシフト管理を行い、ワークライフバランスに配慮した働きやすい環境づくりに努めています。さらに、令和6年度より、業務時間内でのノンコンタクトタイムを実施し、コミュニケーションの活性化やリフレッシュの増進に一定の効果をあげています。そのほか同法人が運営する他園と合流する懇親会を実施して職員間の親睦を図っています。日々の保育実践を充実するということは、適切な人員配置と意欲を持って働くことができる職場環境の整備と言っても過言ではありません。職員の心身の健康と安全確保等、更なるきめ細かな職員への配慮を期待します。</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。	
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>(コメント) 職員は勤務状況に合わせて項目を設定した自己評価を行っており、6月には目標の設定、12月には実施状況を反省という形式で実施し、これに基づき園長・主任が面談を行っています。ただ、理念や基本方針に基づく「心を育てる保育」を実践できる職員育成のための「期待する職員像」が文書化されておらず、人事基準やキャリアパスの仕組み等を含めた目標管理のもとに人材育成する仕組みの導入及び運用が未整備の現状です。非常勤や短時間勤務など多様な働き方を取り入れるべき時代の新たな労務管理と人材育成の意識が求められています。園としての仕組みを整え、個別面談をより有効活用できるような取組みに期待します。</p>	
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。	c
<p>(コメント) 毎月の職員会議で園内研修が実施されています。第三者評価に伴う自己評価も園内研修の一環として、担当年齢別の6グループに分かれて複数回実施しています。園外研修の情報も職員に知らせています。全国私立保育研究大会 栃木大会にも職員を派遣し、全国の保育所の動向などを学ぶ機会としています。園外研修に参加した職員は、報告書を提出し、必要に応じて職員会議の場で内容を説明しています。今後は、理念や基本方針に基づく「心を育てる保育」を実践できる職員育成のための「期待する職員像」を文書化し、保育の質の向上に取組むために、体系化した研修計画を策定し、研修の成果を評価・分析し、その結果をもとに次の研修計画の策定に反映する仕組みづくりを期待します。</p>	

II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	b
<p>(コメント) 2024年度職員会議・研修計画書を作成し、園内外の研修を実施しています。園外研修のためのシフト調整も主任が一定のルールのもとに実施し、参加しやすい環境を整えています。今後は、保育ニーズの複雑化や支援の困難化により、専門性が一層求められる現状があります。今回の第三者評価で実施した職員アンケートによれば、職員は発達心理学や障がい児保育の他、諸々の制作物作成アイデア等、今日的な保育テーマに即した多様な目標と向上心を有しています。研修計画は園としての育成方針が基本ではありますが、そうした職員の想いにも応えるきめ細かな育成支援が求められます。研修内容やテーマ・種類を整え、経験や習熟度に応じた階層別や職種別、テーマ別の研修が実施されることを期待します。</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。	
II-2-(4)-① 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b
<p>(コメント) 養成校（大学・短大・専門学校等）との連絡調整は、現在は園長が担っていて、保育士や看護師等の多くの実習生を受け入れています。実習マニュアルには、意義や受け入れの基本的な考え方等が記載されていますが、職員への周知が不十分です。今後は、本園の強みを活かした実習プログラムを作成し、実習生と指導する職員双方にとって有意義な実習となるような取組みに期待します。</p>	

		評価結果
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。		
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>(コメント) 毎年度の現況報告と財務諸表はHPからワムネットにリンクされ公表しています。また、HPに苦情対応の取組を公表しています。苦情解決体制については園の道路に面する部分に「苦情申出窓口」の掲示がありますが、保護者アンケートでは職員以外の人（第三者委員等）の認知度が約4割となっており、十分とは言えません。園の活動等をお知らせしている「しんもり通信」（3～4回/年）を保育所、小学校、区役所、歴代の保護者会会長や関係機関等へ送付、ポスティングしており、HPからも閲覧できるようにして保育所運営の透明化を図っています。今後は、地域社会へ向けてより開かれた保育所運営を期待します。</p>		
II-3-(1)-② 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	b	
<p>(コメント) 園長は毎月の職員会議で経営状況について必要と思われることを職員へ伝えていますが、財務内容や将来展望の情報の周知としては不十分です。経理等についてのルールとして「しんもり福祉会経理規定」がありますが、職員への周知は十分ではありません。会計業務を外部専門家に委託していますが、その意見や助言を経営改善に反映するために内部で共有できる機会を設けたところです。職員が施設経営に関心を持ち、その状況を知ることは内部監査機能をもつだけでなく、職員の目標設定や意識高揚に有効な取組ですので、今後は組織内部の情報の透明化を期待します。</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。

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
<p>(コメント) 子どもが地域と関わる取組の基本的な考え方について、明確に文書化はしていませんが、「全体的な計画」の「保育目標」や「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」から読み解くことができます。園庭の広さは十分ではありませんが、近隣に多様な公園があり散歩へ出かけています。公園では様々な出会いがあり、地域の幼児と一緒に遊ぶ機会や地域の方からの声掛けや挨拶などは子どもと地域との大切な交流と考えています。また、同法人が運営する他園と就学前の子どもたちが集まる機会を設け、子ども同士の交流を図っています。今後は、子どもが地域と交流することの意義・目的を明文化して、職員の共通理解としてより積極的な取組を期待します。</p>	
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>(コメント) ボランティア受け入れマニュアルにはその意義や受入れの基本的な考え方が明記されていますが、登録手順等の明記が不十分です。コロナ禍以前には、学生や市民のボランティアを受け入れていましたが、コロナ禍以降途絶えています。また、かつては平和の子友の会・OB会があり、お泊り保育やキャンプのお手伝い等に参加していましたが現在は行われていません。学校教育への協力については、先方からの希望により中学生の職場体験などの受け入れを行っています。園長は個人のボランティア受け入れについては、その人物特性の把握が困難なため、園児の安全を最優先する観点から積極的な受け入れに否定的です。ボランティアの導入は園と地域をつなぐ柱であり、子どもが多様な大人と出会う接点です。必要なリスク管理を講じた受け入れマニュアルを整備して取組を検討することを期待します。</p>	

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。

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
<p>(コメント) 保育の充実には地域の社会資源との連携・活用が欠かせません。本園では新森小学校校区子育てネットワークやしんもり地域活動協議会、各種医療機関等との連携が図られています。旭区相談支援センターに電話等で定期的に相談しており、見守りが必要な子どもに対しては、要保護児童対策協議会等と連携しています。しかしながら、個々の子ども・保護者の状況に対応できる社会資源をより広い範囲で把握してリスト化することが十分とは言えません。園長は旭区の園長交流など、多様な交流ネットワークを有していますので、そこで得られた情報を職員間に共有して、園として地域との関係機関との具体的な取り組み・連携につながることを期待します。</p>	

II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。

II-4-(3)-① 地域福祉のニーズ等を把握するための取組が行われている。	b
<p>(コメント) 地域の子育て世帯に対する相談事業は行われていませんが、育児プラザや地域ふれあい子育て教室、新森まつりなど地域とのかわりが地域の福祉ニーズ等を把握する機会となっています。また、法人の理事・評議員の中には地域の民生委員等、地域の状況に明るい人材がいて、地域の福祉ニーズ等に関する情報を得ています。園長は大阪市私立保育連盟（私保連）を通じて加盟施設や地域動向の情報を得ており、自身の地域を顧みる機会ととらえています。今後は、そうした情報が職員間に周知され地域の生活課題等の把握が組織全体に広がることを期待します。</p>	

II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b
<p>(コメント) 本園では大阪市留守家庭児童対策事業(学童保育)「平和の子 子どもの家」を併設運営しています。単なる「鍵っ子」対策に留まらず、お茶・挨拶クラブ、けん玉クラブなどの稽古クラブなど様々な活動を用意して、いきいきとした放課後を保証し、子どもたちの文化・生活環境を良くすることを目的としています。また、放課後等デイサービスは事業廃止しましたが、発達相談支援事業(らっこクラブ)を継続しています。地域ふれあい子育て教室「のびのび」を本園が中心となり運営しており、年6回開催される内2回は旭区保健福祉センター保健師と共に開催しています。今後は、災害時における住民の安全・安心のための備えなど、地域に向けた積極的な支援の展開を期待します。</p>	

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

		評価結果
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。		
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	
<p>(コメント) 保育方針に「子どもを畏敬の念で受け入れ、親・保育者が手本となり、子どもを生涯の視点で見守りながら、喜びと楽しさがあふれる保育を行う」と明示しています。職員は子どもたちに日々の保育の中の声掛け等でお互いを尊重する心を伝えていきます。園では、子どもの文化(宗教)の違いに配慮しており、食においてもアレルギー対応と同様に配慮するなど配慮をしています。職員は性差への先入観による声掛け等を行わないよう留意しています。ただ、子どもを尊重する基準は職員個々の想いに委ねられており、職員の共通理解とすることについては、職員会議で取り上げる機会があるものの定期的な状況の把握・評価等には至っておらず十分な取組とは言えません。また、今後は保護者等へ子どもを尊重した本園の保育方針の理解を図る取り組みを期待します。</p>		
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>(コメント) プライバシー保護に関するマニュアル等の整備はありますが、職員への周知や活用が不足しています。しかしながら、職員は着替えの際にパーテーションやカーテンを用いたり、屋上でのプール利用時は外部から見えない工夫を行うなどプライバシーに配慮した保育を行っています。子どもたちへはプライバシー研修の絵本を使って伝えたり、子どもたちがトイレの個室を上から覗かないなど、お互いのプライバシーを守ることを日々の保育中で伝えていきます。また、4・5歳児を対象にプライベートゾーンのお話会を実施しています。今後は、本園のプライバシー保護と権利擁護に関する取組を保護者等にも周知することを期待します。</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。		
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	
<p>(コメント) 園として利用希望者等に向けた案内資料を公共施設等へはおいていませんが、令和6年度にリニューアルしたHPやパンフレットには理念・基本方針や保育目標、園の特徴などを紹介しています。見学希望者へは主に園長が対応しており、パンフレット等を用いながら保育の様子を見ていただき、「乳幼児期は遊びこんで欲しい」など園の目指す保育を伝えていきます。通園のしおりには現在活動していない項目の記載があり、見直す必要があります。見直しの際には図や絵を使用して利用者等にわかりやすくする工夫を期待します。</p>		

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
<p>(コメント) 保育の開始にあたっては入園説明会で「通園のしおり」や「重要事項説明書」を用いて説明を行い同意を得ています。またアレルギー対応や離乳食については担当者が説明を行っています。進級に伴い保育を変更する場合には、クラス懇談会等で説明しています。特に配慮が必要な保護者への説明についてはルール化されていませんが、日本語が不慣れな保護者に対しては翻訳機を使っての説明を行うなどの工夫をしています。延長保育のお迎え時刻を若干早める変更を行った際には該当する保育者に説明を行いました。特に異論ありませんでした。今後は、より分かりやすい資料作成や説明機会の創設、そして配慮が必要な保護者等への説明の組織的な方針策定を期待します。</p>	
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>(コメント) 利用者が他の保育所等へ変更する際の、引継ぎ文書や手順は定めていませんが、要望や必要に応じて引継ぎ文書を作成しています。発達面などで、気になるケースでは卒園後も主任がつながりを持っており、他の機関とも連携しています。ただ、卒園や転園後の子どもや保護者に対して相談方法や担当者について説明する文書はなく、今後は具体的な相談方法を明らかにした丁寧な説明を期待します。</p>	
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。	
Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
<p>(コメント) 登降園時に保護者と交わす親密な会話、乳児クラスについては連絡帳の活用、全児童に実施する家庭訪問、グループ懇談などにより、保護者が意見を伝えやすい環境を整えています。利用者満足度を測る定期的なアンケート等の調査は行っていませんが、保護者等の満足度は上記の様々な取組で把握しています。しかしながら、これらは保育者側の主観的把握になります。今回の第三者評価で実施した保護者アンケートでは「保育の内容や行事に保護者の要望が活かされている」といった質問に対する肯定感がやや低傾向にあります。今後は、保護者からの意見を客観的に把握する仕組みを構築して記録し、定期的に会議等で意向を評価・分析して職員間で共有するとともに、検討結果を踏まえて具体的な改善につなげることが求められます。</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。	
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>(コメント) 職員は保護者等と親密なコミュニケーションを図る機会を心掛けてはいますが、保護者等が苦情を発信できているかは把握できていません。苦情の窓口等については第三者委員の連絡先も含め保育園の道路側の外壁に掲示し、「通園のしおり」や「重要事項説明書」にも窓口等を記載していますが、第三者評価に伴って実施した保護者アンケートでは第三者委員の認知は低くなっています。今後は「通園のしおり」を毎年配布したり、保護者がいつでも見る事の出来るHPで重要事項を確認できるように検討していますので、保護者等が苦情をいっそう申し出やすい環境の整備と、その解決内容に基づき保育の質の向上につなげる取組みを期待します。</p>	
Ⅲ-1-(4)-② 保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	b
<p>(コメント) 職員は保護者との親密なコミュニケーションを図るとともに、保護者の表情やふるまいにも気にかけて話しかけるようにしています。今回の第三者評価の受審を機会に個別に話をしやすいスペースを確保しました。相談内容によっては担任だけでなく、主任、園長が話を聞けるような体制を整えています。今後は、そうした仕組みを文書化し、保護者へ周知することによって保護者等がいっそう相談や意見を述べやすい環境とすることを期待します。</p>	

Ⅲ-1-(4)-③ 保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	b
<p>(コメント) 職員は日々の登降園時の会話等により保護者からの相談事があれば職員会議、午睡の時間等に職員で共有し迅速に対応しています。ただ、意見箱は設置されておらず、保護者の意見を把握する積極的・客観的な仕組みはありませんし、意見に対する対応についてのマニュアルも整備されていません。今後は、保護者の意見をより広範囲から把握する為の取組や対応方法を定めた文書化を行い、その規定を職員に周知して活用することを期待します。</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。	
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>(コメント) リスクマネジメント委員会はありますが、安全対策担当者を決め、月1回は、園内の危険箇所をチェックをしています。アレルギー児については一覧にして貼り出し、識別できるお盆、食べる場所、調理順等に配慮しています。プール・水遊び、季節行事ごとの注意点等については、午睡時間等を利用して自然と職員間で会議する習慣があります。職員にはリスク管理に対する意識はそれぞれありますが、園として備えている事故防止、事故発生時、事故記録票等、各種マニュアルは職員に周知・活用されていません。今後は組織としてのリスクマネジメントの体制を整え、安全管理の属人化を避けて、更なる安心安全な保育所とする環境整備と職員への研修、周知が行われることを期待します。</p>	
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
<p>(コメント) 本園には保健師、看護師はいませんが、保健衛生担当を決め、健診などの対応をします。感染症が発生した際はタブレットで保護者も確認できるようにしており、また感染症を説明する文書を作成して流行に合わせて掲示し、注意喚起しています。また職員会議の時間を利用して嘔吐対応などの説明時間を設けています。しかしながら感染症マニュアルが職員に周知されていません。今後、「保健のしおり」を同法人が運営する他園が作成したものを参考に、わかりやすく改訂して毎年配布するほか、感染症一覧、薬の対応マニュアル等の作成を予定しています。感染症に対するいっそう積極的・確実な取組を期待します。</p>	
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している。	b
<p>(コメント) 自衛消防組織表を作成しています。また防災・防犯訓練年間計画表に計画のねらい、内容を記載し、毎月内容を変えて訓練を実施しています。保護者への緊急連絡体制は一斉メールを送ることにしており、同法人が同区で運営する他の保育所と園長間で停電時にも使用できる無線機で情報共有できる体制があります。しかしながら作成した防犯、火災時緊急マニュアルの職員への周知が十分では無く、BCPは策定されていません。今回の第三者評価の受審をきっかけに消火器の配置図を作成、安全対策担当も現在は一人ですが今後は複数体制とし、同法人が運営する他園と協同で委員会体制を作るなど、有事の際に備える体制の強化を予定しています。</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。

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

(コメント)

本園では標準的な実施方法は、保育士がそれぞれ養成校等で学んできた知識として当然知っているべきものと捉えており、本園として保育士が共有する標準的な実施方法の位置づけがあいまいです。また新任職員が一人でクラスを担当する事は無く、先輩保育士によるOJTが通例化していますが、指導の標準化（非属人化）が十分ではありません。文書化されたマニュアルは整備されていないものが多く、また活用されていません。保育実践や新任職員に対するOJTを属人化することなく、組織として標準化すべきことと、保育士一人ひとりのスキルに委ねることを吟味して、既存マニュアル類の妥当性を再確認することが求められます。

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

(コメント)

前項目で指摘したように、「標準的な実施方法」の理解が浸透していません。保育士一人ひとりがその内に蓄積したスキルを組織として集大成したのものとしての標準的な実施方法を、職員の共通認識とするために文書化（見える化）することが必要です。園として保育実践については問題があれば会議で見直しは行なっていますが、毎月の職員会議で見直しをしているというのは指導計画（週案、月案）であって、標準的な実施方法ではありません。今後は園として独自の標準的な実施方法の文書化について協議を行い、各職員の共通理解及び確認ができる体制が整うことを期待します。

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。

Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく指導計画を適切に策定している。

b

(コメント)

入園時に収集した当該児童及び家庭環境の情報をフェイスシートにまとめて、これをもとに担当保育士が個別の指導計画を作成して、主任が確認しています。しかしながら子どもの成長は著しく、アセスメントは入園時にとどまらず継続的に行う必要があります。気になる子どもについては職員会議で報告、意見交換をしていますが、多様な専門職が関わるアセスメントの仕組みが構築されているとはいえません。ただ、発達障がい等の支援計画を必要とする園児については職員間で意見交換をし、他機関の関連担当者が関わる事もあります。今後は、子どもの心身や家庭生活の状況を、様々な専門的視座から正確に評価・分析し、一人ひとりの子どもの適正な支援を見通しをもって指導計画を作成・評価を繰り返しつつ、保育を実践することを期待します。

Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。

b

(コメント)

指導計画の見直しが必要と思われる子どもに対しては担当が職員会議で報告し、意見を出しあって見直しを行っていますが、手順などは決まっていません。PC内に指導計画が保存されているので見直しの記録は職員間で共有できています。保護者のニーズを指導計画に反映させるようにはしていますが、保護者の意向把握、計画変更への同意を得る手順等の組織的な取組みは定めていません。今後は評価・見直しを行う時期の設定や記録の方法、保護者の意向把握と同意を得るための手順、指導計画変更の手順等を明確にし、関係職員への周知を徹底することが望まれます。

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

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

(コメント)

園では各種記録の保存場所、保存期間を定めた一覧表を作成し、これに基づいて記録を管理しています。PC内の個人ファイルはパスワード管理の上で閲覧できるので、職員は指導計画、各種会議録、マニュアル等を容易に見ることができます。今年からICT化に移行を進めており、ICT導入業者による研修があり、職員の記載方法に形式上は大きな差異は生じてませんが、記載内容の客観性や保育士としての見立て表現に差があるため、記録要領の作成について、職員への研修・指導等の取組を期待します。

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

(コメント)

正職員だけがパスワードを利用して個別の子どもの情報等を共有していますが、非正規職員も事務所のタブレットで内容を確認することを可能として情報の保護と共有・活用のバランスを図っています。ただ、個人情報漏洩した際の対策を明確に決めていません。また個人情報保護規程を職員は一定の理解をしていますが、細部に亘る理解を徹底する研修は行われていないので、今後は毎年会議で研修をする予定にしています。保護者には入園時の「重要事項説明書」で個人情報保護の取組を示し、保護者にも個人が特定されるような写真をSNS等で流さないように説明しています。今後は責任者を明確に定め、個人情報保護と情報開示の2つの観点から管理体制が整備される事を期待します。

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

		評価結果
A-1 保育内容		
A-1-(1) 全体的な計画の作成		
A-1-(1)-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	b
(コメント)	<p>「全体的な計画」は子どもの発達過程、地域の実態を踏まえて職員会議で意見を集約して作成しています。これを基に年間計画、月案、週案を作成して保育を実践しています。ただ「全体的な計画」に記載されている保育理念、保育方針、保育目標の意味を改めて確認しながら作成しているわけではないようです。理念・方針・目標として記述された文言の意味について、共通理解を得るための振り返りが不足しています。また次年度に向けて「全体的な計画」を作成するにあたり、保育実践の振り返りを通して計画の評価を行っています。年度途中で定期的な評価・見直しをする仕組みはなく、保護者支援、地域連携と支援、職員の資質向上などに示された計画内容と実践に齟齬がみられます。今後は「全体的な計画」の進捗状況を定期的に評価して、子どもの生活や発達の連続性に留意する仕組みを期待します。</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		
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。	b
(コメント)	<p>建築コンセプトとして、曲線を多用した動的な空間創造のなかで、子どもが友だちとわくわくするあそびを楽しめる設えがある反面、子どもが一人ひとりくつろぐことのできる静的なスペースは十分ではない面が否めませんが、職員は子どもの様子に応じて家具配置の工夫やパーテーションの利用、および園内の空きスペースを使うなどで対応しています。手洗い場やトイレを含み園内は清潔に保たれ、子どもたちは素足で過ごしています。以上のように、建物・設備の老朽化や多様な生活空間の不足等に伴う課題が指摘されますが、生活にふさわしい環境とするための工夫が認められます。また現在、0歳児保育を分園で実施しており、そこでは乳児が落ち着いて生活できる環境が保たれています。</p>	
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
(コメント)	<p>本園では、基本的な保育方針として「子どもを畏敬の念で受け入れる」としています。職員は、子どもの生活である「あそび」を保証しながら、目に見えない心の動きに目を向け、それを感じ取り、それに丁寧に応じるよう努めています。子どもが発しようとしている気持ちを汲んで声掛けをし、子どもが自分の気持ちを表現できるよう育てています。ただ、子どもの数に対応する大人の数にゆとりがないような場合に、穏やかに話しかけることが十分できないこともあるようです。職員は肯定的な言葉づかいや接し方を心がけ、せかず言葉や制止させる言葉は不必要には用いないよう努めていますが、十分には徹底されていません。</p>	
A-1-(2)-③	子どもが基本的な生活習慣を身につけることのできる環境の整備、援助を行っている。	b
(コメント)	<p>本園ではトイレトレーニングや食具の使用など、基本的な生活習慣の習得については無理強いすることなく、また一律に決めるのではなく、子どもの発達過程や家庭との連携を考慮して進めています。子どもが興味を持ち、自分でやろうとする気持ちの芽生えを尊重して援助しています。また、家庭訪問を実施して、各家庭の生活習慣等をしっかりと把握して、子ども一人ひとりの保育に反映していることは高く評価できます。A-1-(2)-①で示したように、動的な環境における集団保育のなかで、一人ひとりの子どもへの対応が徹底できないこともあるようですが、職員は子どもの主体性を尊重して、基本的な生活習慣を身につけることの大切さを、あそびや協同活動の展開のタイミングで伝えていきます。</p>	

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
(コメント)	<p>生活とあそびを豊かにするには設備の老朽化や、大きな家具による保育空間の圧迫、多様な活動空間の不足など、そもそもの空間構成に課題があるようです。そのような中でも、職員は戸内外で体を動かすあそびを多く取り入れ、子どもが進んで体を動かし、自然と触れ合うことができるよう援助しています。また、野菜作りや食材への関り（皮むきやみそづくり）などに子どもが参加する食育のなかで、子どもの創造・想像力を育てています。集団行動のなかで、子どもが友達との協調を保ちながら、それぞれの主体的な活動ができるよう援助しています。ただ、子どもが地域へ出て社会的ルールや態度を身につける取組が十分ではないようです。また、子どもたちの作品作りには職員主導の工夫が評価できますが、例えば様々な画材を自由に使って個性を発揮する無作為の機会をより充実するを期待します。</p>	
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
(コメント)	<p>0歳児にはスキンシップを大切に、子どもの要求を職員みんなが感じ取りながら分園での保育が展開されています。月齢に応じて、部屋が区切られ、コーナーを活用したり、玩具の配置などを工夫して異なった遊びが体験できるように配慮しています。途中入園児には、環境になれるまで少人数で過ごすことができるような配慮も行っています。限られた空間でも遊ぶ・お昼寝スペースと食事スペースは家具等で分離を行っています。また、家具の損壊や壁のかど等危険なところを発見した折には、職員が工夫しながら修繕を行い、子どもたちの安全を守っています。おやつや食事時間は、連絡帳等により家庭との連携を密にして、家庭での食事時間など一人ひとりの生活リズムに配慮して個別に適切に対応しています。</p>	
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
(コメント)	<p>建築当時、年度ごとに在籍園児数に応じて柔軟に空間を区切ることができるように採用された移動式大型家具は、昨今の地震等の心配から固定されてしまい、保育空間が限定されています。そのような環境の中でも、職員は「ついでに」等で空間づくりを行い一人ひとりに対応できるように配慮しています。保育室から出ないとトイレを利用できませんが、子どもたちは、「おトイレ行きの列車が出発します！」と定期的にトイレに行く習慣を身につけ、自分で着脱衣のできる子は自分で、順番を守ることも列車の順として園のモットーである「遊びの中に子どもの育ちがある」を実践し、遊びながら生活習慣を身に付ける工夫を行っています。</p>	
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
(コメント)	<p>職員会議等で、全クラスの週案・日案の確認・調整を行っていますが、大きな空間を大きな家具で区切っている保育環境では、静と動の異なった活動内容が重なった場合、それぞれが落ち着かない保育環境になっています。子ども一人ひとりの関心のあることに十分に対応しきれない現状ではありますが、園庭の広さが十分ではないことを逆手にとって、近所にたくさんある公園に積極的に探索に出かけています。花や草や虫の発見だけでなく、移動中に地域の人たちとの交流も生まれています。「小1プロブレム」が昨今、学校現場では課題となっています。本園では、遊びの一環として、椅子に座ってお話を聞くという時間を設けています。職員は、そのきっかけを与え、子どもたちのやる気・頑張る気持ちを助長するように保育を実践しています。</p>	

A-1-(2)-⑧	障がい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
(コメント)	<p>定例の職員会議で、障がいのある子どもや配慮が必要な子ども等の特徴・課題を共有しています。その子どもたちの保護者とは密に連携が取れるようにして、「個別指導計画」を作成し、一人ひとりの発達に寄り添った保育を実践しています。音に敏感な子どもにとって音が反響するような建物構造であるため、落ち着く場所としては、図書室等を活用してクールダウン出来るように配慮しています。また、認知能力に課題のある子どもには、絵カードを使う視覚的な支援も行っています。職員は育児プラザで言語聴覚士（ST）の講師から、言葉や読み書きが苦手な子どもへのアプローチを学んでいて、これには当該児童の保護者も参加して、保育を協同しています。多様化・複雑化する配慮が必要な子どもや発達上気になる子どもについて、勉強会や研修等、職員が学ぶ機会を確保することに期待します。</p>	
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
(コメント)	<p>本園の開園時間は7時から19時までで、9時までと16時以降は合同保育を実施し、異年齢の子どもたちと触れ合う機会があります。子どもたちはお帰りの準備をしながら、一人ひとりが好きな遊びをしています。職員は、限られた空間の中でできるだけ子どもたちがゆったりと過ごすことができるように配慮しています。延長保育や早朝保育の場合、登降園時には担当保育士が保護者と直接対応できないことがあります。登降園時の担当とは十分に情報を共有するとともに、できる限り保護者と直接話す機会を確保するように心がけています。</p>	
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
(コメント)	<p>複数校区にまたがっている同区内の近隣保育園4園で、「顔見知りになっておこう」ということを意図して、公園で遊んだり、運動会ごっこをしたりして、交流を図っています。また、近隣の小学校と連携して、子どもたちの学校訪問を実施しています。卒園児全員が同じ小学校に進学するわけではないこともあり、小学校教員との合同研修等の機会は設けられていませんが、学校訪問の折に教員と意見交換を行っています。「保育所児童保育要録」を作成し、小学校教育を適切に進めることができるように成長過程や性格などを記入しています。学校教育を先取りするのではなく、「遊びの中に子どもの育ちがある」「心を育てる」ことを保育実践のモットーとし、文字や数字をゲームやあそびの中に取り入れることで、楽しみながら興味・関心を育て、就学に向けた学習習慣を身につけるようにしています。</p>	
A-1-(3) 健康管理		
A-1-(3)-①	子どもの健康管理を適切に行っている。	b
(コメント)	<p>入園時に入園までの健康状態や児童の体質を聞き取り健康手帳に記録、年度末にクラスの担任が再確認するなどその後の健康状態の把握に努めています。予防接種の状況には随時保護者に確認を行い健康手帳に記載しています。また歯科健診や健康診断の結果は健康手帳に記載し保護者に報告しています。職員は必要に応じて各フロアで集まって話し合う機会を設けています。その内容はタブレットに記録されており、参加できなかった職員も確認・共有しています。睡眠マニュアルには観察方法や留意事項が明記していますが職員へのマニュアルの周知が不十分です。職員に対しては、子どもの健康管理にかかる知識や対応については周知を図っていますが、保護者に対してSIDSに関する情報の提供は行われていません。それは子どもの命にかかわる重要な取組ですので取組が求められます。</p>	
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
(コメント)	<p>嘱託医により、本園にて年2回の健康診断と年1回の歯科健診を実施しています。歯科健診や健康診断の結果は健康手帳に記載し保護者、職員間で共有しており、必要に応じて保護者に通院状況等の聞き取りを行っています。歯と口の健康が生涯の心身の健康に影響することから、子どもたちへは歌や絵本を用いて関心が持てるよう歯の大切さを伝えていきます。また、3～5歳児には年1回歯の集いを通して歯の大切さを伝えていきます。</p>	

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
(コメント)	<p>入園時及び進級時と秋ごろの年2回アレルギー対応に関する書類を保護者に提出してもらい、アレルギー疾患のある子どもに対して、除去食及び代替食で対応しています。調理室ではアレルギー対応食を先に調理してから普通食を調理し、識別できるお盆で提供するなど、普通食と混在しないように留意しています。また、クラスでは食事を取るテーブルを分け、席にシールを貼る等の対応をしています。職員に対して、アレルギーの注意レベルや対応について職員会議等で周知に努めています。職員はアレルギー疾患のある子どもやアレルギー対応食の取組について、他の子どもたちにも日々の保育の中で伝えて理解を促しています。献立表には除去食・代替食等の記載がありますが、今後は保護者にもアレルギー疾患や慢性疾患等について、正しい理解を促すような取り組みを期待します。</p>	

A-1-(4) 食事

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
(コメント)	<p>園では食育を積極的に行っており、野菜の栽培活動や野菜を洗ったり皮をむいたり、0歳児のころから食材にたくさん触れて、その感触やにおいを体感する機会を設けて食への興味を深めるようにしています。食育の取り組みを保護者にも知ってもらえるように、調理通信を1階ホールに掲示しています。個人差や食欲に応じて、量を加減できるように各クラスで配膳を行い、お代わりが出来るようにしています。</p>	
A-1-(4)-②	子どもがおいしく安心して食べることでできる食事を提供している。	a
(コメント)	<p>給食は園内で調理しており、衛生管理自主点検表を用いて冷蔵庫の温度、食品の納品時の温度、調理時の中心部の温度等を確認・管理を行っています。各クラスの職員が配膳する際に配膳時用のエプロンを使用するなど衛生管理に努めています。また、職員会議で各クラスから先月の給食の感想を聞いて献立・調理の工夫に反映しています。郷土料理や各国の料理を紹介し、行事食ではうさぎやこいのぼりの形のハンバーグをつくるなど、見た目にもこだわっています。さらに「ワンプレート給食」や「バイキング」の日を設け、子どものわくわく感を誘っています。</p>	

	評価結果
--	-------------

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携

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
(コメント)	<p>乳児クラスでは連絡ノートを用い、全児童の登降園時に保護者との密な会話で情報共有に努めています。また担任による家庭訪問を実施しており、家庭や生活の状況を把握しつつ、個人的な意見交換などを心掛けています。年度末には同じクラスの保護者が親だけで参加するグループ懇談で園での遊びを体験してもらい、保育園で何をしているのかを保護者に知ってもらう機会を作り、離乳食の講座なども実施し、育児支援を心掛けています。子どもの家庭環境等については個人記録に記載してPCで職員間で共有し、気になる子どもについては職員会議で情報共有もしています。</p>	

A-2-(2) 保護者等の支援	
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
(コメント)	職員は登降園時のやり取りで、悩みがありそうな様子がうかがえる保護者に話しかけ、兄弟姉妹の子育て問題や保護者自身の仕事の悩み等、諸々聴き取るようにしています。家庭内の状況は必要に応じて職員間で共有したり、支援を必要とする場合は園長を通じて行政に繋げることもあります。担任による家庭訪問を実施する事で子どもの家庭や生活環境を知ることが可能になっていますし、保護者にとっても相談しやすい機会になっています。相談の内容により、主任、園長に繋げていますが、保育者としてソーシャルワークやカウンセリング等の知識や技術を活用する体制は整っていません。今後は、保育園の専門性を生かして、保護者支援をより充実させることを期待します。
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
(コメント)	虐待対応マニュアルは存在しますが、職員への周知は不十分で、マニュアルに基づく研修は園として行っていません。ただ、キャリアアップ研修で学ぶ機会があります。子どもの様子から虐待等権利侵害の問題がありそうな場合は、身体に残された痕跡を写真撮影し、区の担当者に伝えるようにしています。そのほか家庭訪問を通じて不適切な養育を推量できる場合もあり、様々な角度から注視しています。今後は園としての虐待等権利侵害の予防と早期発見についての対応マニュアルを整備するとともに、研修による職員の共通理解を深め、不適切な状況を発見した際の対応や、保護者の精神面・生活面の援助をして権利侵害を予防する体制づくりを期待します。

	評価結果
--	-------------

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）	
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
(コメント)	常勤職員は26項目（非常勤は25、短時間職員は13、調理職員は11項目）の自己評価を4段階評価方式で実施し、これを基に6月には今年度の目標、12月には評価と反省課題を記述し、園長面談を実施しています。ただ、自己評価や設定目標に対しての園長等のコメントがフィードバックされることは無く、また評価結果を用いて職員が相互に学びあう機会にもつながっておらず、専ら個人の振り返りに留まっています。自己評価結果について面談で園長や主任と話すこともありますが、自己評価や個別面談が必ずしも保育所全体の保育の質の向上には繋がっていない状況です。今後は保育士個々の自己評価を保育所全体の自己評価につなげ、保育所としての研修方針を整えて、組織的・継続的に保育の質の向上に向けた取組となることを期待します。

	評価結果
--	-------------

A-4 子どもの発達・生活援助	
A-4-(1) 子どもの発達・生活援助	
A-4-(1)-① 体罰等子どもへの不適切な対応が行われないう、防止と早期発見に取組んでいる。	c
(コメント)	就業規則には職員の心得違反についての禁止をうたっていますが、特に体罰等に限定してはいません。職員は、本園の保育理念・方針をしっかりと理解し、子どもを尊重した適切な保育に努めています。しかしながら、間違いは起こりうることを前提にして、その防止と早期発見の仕組みを講ずることが求められます。一方で、子どもには「叱られる権利がある」ことも踏まえて消極的な対応に陥ってもいけません。子どもの生涯にわたる最善の利益に叶う保育を実践するうえで、不適切な保育につながらない援助技術の習得を組織として明確に位置付けることを期待します。

利用者(子ども)への聞き取り等の結果

調査の概要

調査対象者	
調査対象者数	人
調査方法	

利用者への聞き取り等の結果（概要）

--

利用者(保護者)への聞き取り等の結果

調査の概要

調査対象者	保護者
調査対象者数	52 世帯
調査方法	自記式質問紙留置法

利用者への聞き取り等の結果（概要）

■子ども達の98%が園で楽しく過ごしており、保護者も96%がこの園に入れて良かったと回答しています。園の方針や職員の態度、保育内容その他の全24項目中17項目で8割以上が肯定評価をしており、中でも9項目は9割以上の肯定率を示しています。全体的に見て良好な結果と言えます。

■園の取組姿勢については総じて高評価です。とりわけ入園時の聞き取り、プライバシーについての評価が高くなっています。食育に力を入れていることや、毎日色々な体験をして自由に遊ばせる保育方針を評価する意見等が寄せられています。

■職員の態度や姿勢については良好な結果です。多くの保護者がいつも笑顔で接してくれている先生方のお陰で安心して子どもを預けられると述べています。

■保育内容についての評価も高く、とりわけ給食、戸外遊びに対しての評価が高くなっています。
長子0～2歳児層では①園内の清潔さ、②食事、④戸外遊び、長子男子層では②食事と④戸外遊びについて全員が肯定評価しています。

■安心・安全に関しては、②体調変化時の対応は高評価です。門扉の開閉について不安視する声が複数挙がっています。

■園と保護者との情報共有については、連絡帳や送迎時の会話を通じての情報交換は高い評価を得ています。保育に参加する機会についてはやや低めの評価になっていて、参観を希望する声が寄せられています。

福祉サービス第三者評価結果報告書【受審施設・事業所情報】 における項目の定義等について

①【職員・従業員数】

●以下の項目について、雇用形態（施設・事業所における呼称による分類）による区分で記載しています。

▶正規の職員・従業員

・一般職員や正社員などと呼ばれている人の人数。

▶非正規の職員・従業員

・パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託などと呼ばれている人の人数。

②【専門職員】

●社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、訪問介護員、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、保育士、社会福祉主事、医師、薬剤師、看護師、准看護師、保健師、栄養士等の福祉・保健・医療に関するものについて、専門職名及びその人数を記載しています。

③【施設・設備の概要】

●施設・設備の概要（居室の種類、その数及び居室以外の設備等の種類、その数）について記載しています。特に、特徴的なもの、施設・事業所が利用される方等にアピールしたい居室及び設備等を優先的に記載しています。併せて、【施設・事業所の特徴的な取組】の欄にも記載している場合があります。

	例
居室	●個室、2人部屋、3人部屋、4人部屋 等
設備等	●保育室（0才児、1才児、2才児、3才児、4才児、5才児）、調乳室、洗面室、浴室、調理室、更衣室、医務室、機能訓練室、講堂 等