

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	AIAI NURSERY 大淀中	
運営法人名称	AIAI Child Care株式会社	
福祉サービスの種別	保育所	
代表者氏名	施設長 谷田亮子	
定員（利用人数）	80 名	
事業所所在地	〒 531-0076 大阪府大阪市北区大淀中3丁目17番15号	
電話番号	06 - 6131 - 5704	
FAX番号	06 - 6131 - 5705	
ホームページアドレス	https://nursery.aiai-cc.co.jp/	
電子メールアドレス	nursery.oyodonaka@aiai-cc.co.jp	
事業開始年月日	令和3年4月1日	
職員・従業員数※	正規 16 名	非正規 2 名
専門職員※	保育士12名・看護師1名・管理栄養士1名・ 栄養士1名・調理師1名	
施設・設備の概要※	[居室] 0歳児室33.66㎡1歳児室44.41㎡2歳児室27.84㎡ 3歳児室41.64㎡4歳児室41.22㎡5歳児室39.66㎡ 遊戯室26.8㎡事務室20.33㎡（医務スペース含む） 調理室:34.8㎡調乳室:4.1㎡乳児用トイレ7.62㎡ 幼児用トイレ30.42㎡	
	[設備等] 床暖房・シーリングファン・誰でもトイレの設置・ 空気清浄機・暖房便座	

※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	0 回
前回の受審時期	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】

『社会課題を解決し、世の中に貢献する』という経営理念のもと、『一人でも多くの子どもが人間が生まれながらに持っている素晴らしい力を育むことに喜びを感じ、笑顔と元気が溢れた園を想像すること』を保育理念として、子ども達を『未来の力』と位置づけ、子ども達が将来、社会に貢献し、活躍できる存在となるために『人間関係の向上/社会力の育成』『精神衛生の向上/養護力の育成』『身体機能の向上/人間力の育成』を保育目標として取り組んでいます。そして、『子ども達が現在を最もよく生き、望ましい未来をつくり出す力の基礎を培う』笑顔と元気の溢れた園を創造していきます。

【施設・事業所の特徴的な取組】

AIAI NURSERYでは保育の特色として、特化型学習プログラムとしての『独自パズル』と作業療法士が考案した幼児向けの運動プログラム、モンテッソーリ教育の「子どもには自らを育てる力がある」という理念から着想を得た英語学習プログラムを保育に取り入れています。なお、それぞれのプログラムは個別に取り出して行われるのではなく、また、子どもの意欲や主体性に基づく「自発的な活動」として、また、生活や遊びの一部として、展開されていくもので、環境を通して実践されていきます。子どもたちは無限の可能性を持って、日々成長していきます。

AIAI NURSERYでは、家庭的なあたたかい雰囲気の中で、子どもたち一人ひとりの欲求に耳と心をかたむけ、寄り添い、それぞれが「生まれながらに持った素晴らしい力」を大切にしながら、豊かな成長を遂げられるよう見守っていきます。そして、子どもたち自らが明るい未来を創っていく基礎となる、「笑顔と元気」「生きる力と考える力」を養っていきます。

【評価機関情報】

第三者評価機関名	株式会社プレパレーション
大阪府認証番号	270061
評価実施期間	令和7年9月11日～令和7年3月10日
評価決定年月日	令和7年3月10日
評価調査者（役割）	2301C012（運営管理委員） 2301C015（専門職委員） （ ） （ ） （ ）

【総評】

◆評価機関総合コメント

AIAI NURSERY 大淀中が位置する大阪市北区大淀中3丁目は、梅田や福島の繁華街に隣接しながらも、落ち着いた雰囲気を持つ地域です。新しいマンションの建設が進み、若い家族層が増加していることから、地域住民と連携した活動が活発におこなわれています。大淀東地域活動協議会では、高齢者食事サービスや子育てサロンなど、多彩な行事やイベントを開催し、高齢者からこどもまで、皆の顔が見える安全で安心して住み続けられるまちづくりを目指しています。

園では、こどもたちの健やかな成長を支援するため、多彩なプログラムを実施し、論理的思考や問題解決能力の育成を目指しています。3歳児クラスでは「論理プログラム」を取り入れ、形や色の分類、仲間探しなどを通じて、こどもたちが自ら考え、答えを導き出す力を養っています。また、4・5歳児クラスでも同様のプログラムを実施し、友だちとの意見交換を通じて新たな気づきを得るなど、協調性やコミュニケーション能力の向上にも努めています。さらに、専門指導員による希望制の体操プログラムや、モンテッソーリ教育にもとづく英語プログラムの実践など、多様なカリキュラムを提供し、こどもたちの興味や関心を広げています。

さまざまな取り組みを通じて、園の目指す「子どもたちが現在を最も良く生き、望ましい未来をつくり出す力の基礎を培う」笑顔と元気の溢れた園を創造しています。

◆特に評価の高い点

・開園以降、園では理念の浸透と職員の育成計画の強化に取り組んでいます

職員育成においてはキャリア段階・入社年次に応じたオリジナルテキストを使用し、理念の浸透と行動指針の共有をおこなっています。さらに、キャリアアップ研修では同じキャリア段階の職員同士が意見交換や相談をおこなう機会を設け、学び合う環境を整えています。こうした取り組みを通じて、職員一人ひとりが法人の理念を理解し、保育の質を高める取り組みを継続しています。

・個別面談と「AIAIレポート」を通して、家庭と園でこどもの成長を共有しています

個別面談を通じて、保護者と園がこどもの成長を共有し、形として残す取り組みに力を入れています。年に2回、個別面談とともに保護者には「AIAIレポート」を作成して渡しています。このレポートには、日々の連絡帳や口頭でのやりとりでは伝えきれないこどもの成長の様子を文章として丁寧にまとめ、こども一人ひとりの育ちの軌跡を記録しています。この取り組みは、保護者にとってこどもと園とのつながりを実感する大切な手段となるだけでなく、職員にとっても保育の成果を振り返り、今後の保育に活かす貴重な機会となっています。さらに、こどもの日々の成長を単なる記録として終わらせるのではなく、保護者にとってこどもの成長を感じる大切な「宝物」として形に残るものとなっています。

◆改善を求められる点

・思考教育プログラムを中心とした、幼児教育に力を入れ、振り返りと検証を重ね、より質の高い教育を目指しています

小学校入学を見据えた幼児教育カリキュラムの充実に取り組み、特に思考教育プログラムに力を入れています。「法人独自のパズル」を中心とした思考教育では、「数」「図形」「思考力」など感覚的な分野を育成し、こどもたちが自ら考え、答えを導き出すプロセスを重視した学びを提供しています。このプログラムは、単なる知識の習得に留まらず、算数の楽しさを体感しながら「考える習慣」を身に付けることを目的としています。また、一人ひとりに個別の机と椅子を用意した学習室を備え、文字や数字の読み書き、英語への親しみを促すプログラムを取り入れ、知識教育と思考教育のバランスを取った環境を整えています。今後は、これらの取り組みをさらに発展させるため、現在のカリキュラムを土台として振り返りや検証を重ね、職員一同がスキルアップに努めながら、より質の高い教育を提供し、こどもたちの才能を最大限に引き出すことを目指しています。

・相談会や園庭開放など地域交流の拡充に期待します

園では、地域との連携強化や子育て支援を目的に、地域交流の場を広げる取り組みをおこなっています。保育体験会や子育て相談会の開催に加え、地域の幼児運動会を中学校や小学校で実施することで地域との結びつきを強化しています。また、地域の園庭を持たない保育施設に向けて、当園の園庭を活用した開放イベントをさらに推進し、地域住民とこどもたちが多様な体験を共有できる機会の拡充に期待します。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回の第三者評価結果を受けたことで、自園で取り組んできたことを振り返る機会にもなりました。法人の特色として文字や数字の読み書きや英語に親しむ知識教育プログラムのほか、数や量の感覚、課題解決力を育む思考教育プログラムなど、幼児教育カリキュラムを実施してきたことに成果を感じるとともに、今後もより一層、ひとり1人の子どもに寄り添いながら成長に繋げていけるように保育していきたいと考えます。また日々の連絡アプリやAIAIレポートや個人面談などを通して各ご家庭との連携を取りながら、細やかな援助をしていきます。

次年度、開園より5年目を迎える園として、安心安全の保育提供を基本として、地域に根差した園となるよう、継続的に地域交流の機会も設けていきたいと考えます。

◆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。	a
(コメント)	事業計画や入園案内・入園見学者用リーフレット・ホームページに理念と方針を明記し、経営理念にもとづく行動指針や社訓、保育理念を周知しています。これにより、職員や利用者が保育所の目指す方向や使命への理解を深めています。また、人権擁護や自立支援の精神が向上目標や育成目標に含まれており、年度始めの会議や研修を通じて職員に説明し、共通理解を深める取り組みをしています。	

		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。	a
(コメント)	施設長は3か月ごとに開催される目標会議に参加し、社会福祉事業全体の動向や保育施設を取り巻く情勢、今後の経営方針について確認しています。目標会議では姉妹施設との比較やこれまでの取り組みの成果が分析され、得られた情報は職員会議を通じて職員と共有しています。	
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
(コメント)	経営課題は本部を含めた会議で抽出し、中長期計画をもとに課題ごとの対策と達成目標を設定しています。年度末には事業報告書を作成し、各計画の評価と反省をおこない、職員会議では今後についての具体的な取り組みを計画しています。	

		評価結果
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。	a
(コメント)	法人全体の中長期的なビジョンにもとづき、カテゴリー別に分類された園独自の 中長期計画を策定しています。計画には「経営理念の浸透」「ホスピタリティ」 「業務プロセス」「利用者満足の上昇」「財務的業績向上」などの大項目を掲 げ、保育現場が中心となって進める内容を盛り込んでいます。計画は年度末に施 設長が中心となり見直し、次年度の方針に反映しています。	
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。	a
(コメント)	園では、中長期計画にもとづき、全体的な保育計画や学年ごとの年間指導計画、 年間行事計画、保健計画、食育計画などを策定し、各分野で計画が偏りなく進む ようにしています。また、研修計画や人材育成計画では、職員の専門性向上と定 着を支援するための組織的な取り組みがあります。	
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。	a
(コメント)	単年度の計画は、主任および施設長が中心となり作成しています。計画内容は職 員会議を通じて全職員に共有し、各クラスでの具体的な活動や目標について共通 理解を図っています。毎月の職員会議では次月の計画を確認し、前月の保育活動 の評価や見直しをおこない、改善点を反映しています。また、年に一度開催する 運営委員会では、保護者代表や地域の民生委員を交え、事業報告と意見交換をお こない、外部からの意見も踏まえた見直しをおこなっています。	
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。	a
(コメント)	園全体の運営および保育の事業計画については、エントランスに設置し、保護者 がいつでも閲覧できるようにしています。さらに、入園説明会では、重要事項説 明書を通じて事業計画や年間行事計画について丁寧に説明しています。保育内容 や取り組みの進捗については、クラスごとのおたよりや保育参観を通じて、こ どもの成長や日々の活動を保護者に伝え、園での取り組みがわかるように努めてい 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。	a
(コメント)	保育の質の向上に向けて、職員は年に1回の自己評価を実施し、施設長がその評 価をもとに面談によりフィードバックをおこなうことで個別の成長課題を確認し ています。また、法人内外での研修計画と各種マニュアルを整備し、職員一人ひ とりの専門性向上を図り、組織全体で質の高い保育の実現を目指しています。	

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
(コメント)	行事実施後には職員全体で評価・反省をおこない、課題を共有することで継続的な改善に努めています。また、年に一度、個別の職員面談を通して成長課題や改善点を確認し、施設長が助言・指導をおこなっています。さらに、法人マネージャーや姉妹園の施設長も巡回し、客観的な評価と助言をおこない、偏りのない改善を進めています。	

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。	a
(コメント)	施設長は、自らの役割と責任を職務分掌表により明確化し、事務所に掲示して職員が随時確認できるようにしています。また、職員会議や面談を通じて役割や責任について周知し、個々の職員への助言指導もおこなっています。さらに、災害時や施設長不在時の権限委任についても文書で定め、事務所内で職員に共有し、保護者には重要事項説明書を通じて周知することで、理解を深めています。	
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
(コメント)	法令遵守については、法人内で定期的にコンプライアンス研修を実施し、全職員が参加しています。また、法人外の研修に参加した職員が、研修内容を園内で報告し、職員全体で理解を深める取り組みもおこなっています。事務所内には関連資料を設置し、職員の意識向上に努めています。	
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)	施設長は、職員の目標設定を通じて個々の成長を支援し、保育の質の向上に向けた指導をおこなっています。保育計画や保育書類の確認を定期的実施し、計画の実施状況についても評価・反省をおこない、必要に応じて助言しています。また、保育の質に関する課題を把握するために保育現場の見回りや職員会議への参加を通じ、こどもへの対応や保護者との関わり方について現場で助言をおこなっています。	
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)	施設長は定期的なリーダー会議に参加して、各クラスの課題の抽出や改善策の検討などについて状況を把握し、必要に応じて助言をおこないながらクラスリーダーを支援しています。また、定期的におこなう施設長会議では情報共有や報告をおこない、本部と連携して組織全体の運営改善に努めています。	

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。	a
(コメント)	福祉人材の確保に向けた採用活動は本部が主導しており、園と連携しながら就職希望者の園見学やWEB面接を実施しています。園見学では施設長や主任が案内し、見学者が現場の雰囲気や先輩職員と直接話せる時間を設けることで職場理解を深めています。採用活動では、WEBエントリーやオンライン説明会、就職フェアへの参加など幅広く実施し、採用後はオリエンテーションを通じて新任職員が安心して業務に取り組めるよう、丁寧なサポートをおこなっています。	
II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	a
(コメント)	法人の人事考課表にもとづき、職員一人ひとりが目標を設定し、行動評価シートを活用して適切に評価しています。また、評価結果については職員と面談をおこない、評価の詳細を説明し理解を深めています。職員のスキルアップのために個別育成計画を策定し、法人内外の研修への参加を推進しています。人員配置については本部が主導し、職員の意向調査や面談を通じて職員の要望を確認し、配置の際に可能な限り反映するよう努めています。	

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
(コメント)	施設長は職員の就労状況や意向を把握するため、毎月法人労務課へ勤務状況を報告し、時間外労働のデータを確認しています。育児休暇や育児短時間勤務を取得する職員が働きやすいよう、シフト編成に配慮した職員配置に努めています。また、職員が有給休暇を消化しやすい体制を整え、ほぼ全職員が規定日数を取得できるようにしています。休憩時間の確保や残業管理を徹底し、職員がワーク・ライフ・バランスを保てる職場環境づくりに取り組んでいます。	

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。	a
(コメント)	園では、行動評価シートや自己評価シートを用いて職員と施設長が3か月に一度の頻度で面談をおこない、職員が自身を振り返りながら成長目標を確認できるようにしています。また、期待する職員像を明確にし、職員の経験年数や役割に応じた育成計画を策定しています。法人主催の研修やキャリアアップ研修にも積極的に参加し、スキル向上を図り、受講後は会議で研修内容を共有して組織全体のスキル向上にも努めています。	
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
(コメント)	職員の育成に向け、法人本部では主任や施設長向けの教科書、新人職員用の入社1年目および2年目の教科書、幼児教育プログラムの手引書などを用意し、期待する職員像や職務の基準を明示しています。また、職員のキャリアや役割に応じたキャリアアップ研修や専門性向上の研修を実施し、対象職員が参加しやすいように配慮しています。研修やカリキュラムの評価と見直しは年度末におこない、内容の充実を図りながら計画的に進めています。	

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
(コメント) 職員の専門資格の取得状況やスキルを把握し、それにもとづいた教育・研修計画を立案しています。新たに入職した職員には、基本業務の指導や先輩職員によるOJTを通じてサポートをおこない、業務の流れを理解できるよう努めています。また、外部研修への参加希望があれば、法人の年間研修計画を周知し、希望者が参加しやすいようシフト調整をおこなっています。職員が研修や講座に積極的に参加できる環境を整え、学びの機会を確保しています。	
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。	a
(コメント) 実習生の受け入れに際して「実習生受け入れマニュアル」を用意し、事前に保育方針や業務内容について説明をおこない、実習生が円滑に保育に参加できるように体制を整えています。また、専門職を目指す実習生には、こども一人ひとりに寄り添う姿勢やチームでの協力を大切にすることを伝え、現場での実践を通じて学べるようにしています。実習中は担当職員が助言指導をおこない、保育現場での経験を積む支援をしています。	

		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。	a	
(コメント) 法人ホームページで会社概要や事業内容を公開するとともに、行政のホームページにも園の情報を掲載し、広く情報提供をおこなっています。また、園内エントランスには、重要事項説明書、事業計画、事業報告書、運営規程、運営委員会の議事録を設置し、保護者や関係者がいつでも閲覧できるようにしています。日々の活動についてはブログで発信し、保護者や利用希望者が園の取り組みを理解しやすい工夫をしています。		
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	
(コメント) 年に一度の行政監査を受け、その結果は運営委員会で報告し、課題があれば全体で共有し改善に取り組んでいます。また、法人独自の内部監査もおこなっており、適正な経営・運営に努めています。苦情解決制度については入園時のパンフレットや重要事項説明書に記載し、第三者機関や法人窓口の連絡先もエントランスに掲示するなど、透明性の確保に努めています。		

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。	a
(コメント)	園では、こどもと地域の交流を広げるため、地域住民向けの保育体験会や子育て相談会を開催し、地域の親子と関わる機会を設けています。また、幼児運動会は近隣の中学校や小学校で実施し、地域のこどもたちとの交流を深めています。さらに、勤労感謝の機会には、地域の消防署や交番を訪問し、職員と園児が感謝の意を伝える行事をおこない、地域の方々とのつながりを大切にしています。	
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
(コメント)	園では、ボランティアの受け入れに際して「実習生受け入れマニュアル」にもとづき、誓約書を用いて活動内容や留意事項を事前に確認し、適切な準備を整えています。ボランティアには、園児への接し方や安全確保に関する基本的な指導をおこない、こどもたちと自然なかたちで関われるように配慮しています。	

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。	a
(コメント)	園では、消防署・警察署・嘱託医・法人本部などの所在地と連絡先を重要事項説明書に明記し保護者や職員が確認できるようにしています。避難訓練は毎月おこない、年に2回は消防署員が立ち会い、実践的な指導を受けています。また、適宜関係機関への連絡が取れるように通報先の情報をエントランスに一覧を掲示し、職員間で共有しています。	

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。	a
(コメント)	施設長は地域の福祉ニーズを把握するため、大阪市私立保育連盟に加入しているほか、毎月おこなう北区ブロック会議に参加して情報交換をおこない、地域に必要な支援について把握しています。また、行政からの通知があった際には迅速に職員と共有し、地域の福祉ニーズに応える取り組みをおこなっています。	
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
(コメント)	保育園では地域の福祉ニーズに応えるため、保育体験会や子育て相談会を開催し、地域住民が参加できるように開放しています。また、電話を通じて随時子育て相談に応じ、専門的な助言を提供する体制を整えています。さらに、住民の安心・安全を確保するために園内にAEDを設置し、どなたでも利用可能な多目的トイレを設置することで、地域にとって利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。	

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。	a
(コメント)	子どもたちを尊重した保育を実現するため「保育基本マニュアル」と「虐待防止マニュアル」を策定し、職員が随時確認できるようにしています。さらに、現場の保育状況を映像で記録し、2か月に1度のビデオカンファレンスを通じて職員全員で映像を見ながら子どもへの関わり方や声かけ、援助の方法について振り返りをおこない、意見交換や改善点の共有をしています。	
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
(コメント)	園では「個人情報保護規定」に則り、子どものプライバシー保護を徹底しています。保護者には入園時に配布する「重要事項説明書」で、個人情報保護者の同意なしに第三者に提供しないことを明記し、同意を得ています。また、保育現場では水遊びやプール活動時にテントを使用して外部からの視線や撮影を防ぎ、着替え時には男女で部屋を分けるなど、子どもの羞恥心に配慮した環境を整えています。	
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。	a
(コメント)	園見学や保育体験会、子育て相談会を定期的に関催し、園の概要や保育の取り組みを利用希望者に向け、直接案内しています。また、法人のホームページでは園紹介ムービーを掲載し、園の環境や活動内容を視覚的に伝える工夫をしています。これにより、利用希望者が園の雰囲気や方針を事前に把握できるようにし、安心して選択できる環境を整えています。	
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
(コメント)	入園決定後に入園説明会を実施し、重要事項説明書の内容をわかりやすく説明したうえで、保護者から同意書を提出してもらっています。さらに、入園前に個別面談をおこない、保護者からこれまでの育児状況について伺いながら、不安や疑問に対応しています。特別な配慮が必要な保護者に対しては、施設長や担当職員が対応し、保護者が安心して入園を迎えられるよう努めています。	
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
(コメント)	保護者から求められた場合には、転園や退園時に保育の記録を提供し、保育の継続性に配慮しています。卒園児については、保育所保育児童要録を作成し、就学先の小学校に提出するほか、特別な配慮が必要な場合には、必要な情報を学校に連絡し、支援の引き継ぎをおこなっています。また、就学先から見学や情報提供の要望があれば、施設長や主任が対応し、卒園後も引き続き子どもの健やかな成長を支えるための連携をおこなっています。	

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。	a
(コメント)	<p>こども一人ひとりの発達過程を丁寧に記録し、職員間で日々の会議や連絡ツールを通じて情報を共有することで、個別の配慮を徹底しています。年に2回、成長の様子を記録したAIAIレポートを保護者に提供し、個人面談も実施しています。また、行事の開催後には保護者アンケートをおこない、その内容を開示し職員間で共有することで、より良い運営に向けた改善を進めています。</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。	a
(コメント)	<p>入園時に配布する園のパンフレットや重要事項説明書に苦情解決制度の概要を記載し、さらに第三者委員や法人本部の連絡先を掲載しています。これらの情報は園のエントランスにも掲示し、いつでも確認できるようにしています。苦情が発生した際は、まず職員間で共有し、エリアマネージャーおよび法人本部へ苦情報告書を提出して連携し、解決に向けた対応を迅速に進めています。また、解決結果は保護者へ丁寧に報告し、信頼関係の構築に努めています。</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。	a
(コメント)	<p>日々の連絡には保育施設向けICTシステムを活用し、保護者からの質問や相談に随時対応しています。また、行事後のアンケートの実施や、エントランスには意見箱の設置、法人本部に直送するハガキの設置など、保護者の意見や要望を述べやすい環境を整備しています。</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。	a
(コメント)	<p>送迎時に保護者と対面でこどもの様子を伝えるほか、年に2回の保育参観や年1回以上の個人面談を実施し、保護者がクラスの様子や今後の保育方針を理解しやすいよう取り組んでいます。集めた意見や要望は記録し、職員会議で共有し職員全体で対応に取り組み、改善内容や対応状況については必要に応じて保護者へ周知しています。</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。	a
(コメント)	園では「事故防止マニュアル」「危機対応安全管理」「虐待防止マニュアル」を整備し、定期的に確認することで緊急時対応の徹底を図っています。ヒヤリハットや軽度事故については報告書を作成し、職員間で共有することで改善に努めています。また、緊急時の役割分担を事務所内に掲示し、迅速な対応ができる体制を整えています。	
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
(コメント)	「健康衛生管理マニュアル」を策定し、感染症予防と対応体制を整えています。職員には定期的にマニュアルの読み合わせをおこない、内容を確認することで理解を深めています。感染症が発生した際には、保護者に保育施設向けICTシステムや園内掲示を通じて迅速に通知し、感染拡大防止を呼びかけています。また、毎朝の登園時には園児の検温を実施して体調を確認し、日々の健康管理に努めています。	
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。	a
(コメント)	法人が策定した業務継続計画をもとに、園独自に災害対応マニュアルを整備し、災害時に備えています。職員には緊急時の役割分担を会議で周知し、緊急時にも迅速に対応できるようにしています。また、毎月1回の避難訓練を実施し、訓練を通じて安全管理を徹底しています。備蓄品の管理は調理部と主任が担当し、定期的な点検と補充をおこなっています。消防署との連携で消火訓練も実施し、地域と協力しながら防災対策に取り組んでいます。	

		評価結果
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。	a
(コメント)	保育所保育指針にもとづいた全体的な計画を策定し、標準的な保育実施方法を定めています。園内研修の実施に加えて、マニュアルを事務所に保管し、職員が日常的に確認できる体制を整えています。保育内容の質を高めるため、各職員は月案や週案といった短期・長期計画を策定しています。	
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。	a
(コメント)	全体的な計画は年度末に見直しをおこない、各学年の年間指導計画は四半期ごとに評価・反省をおこなっています。さらに、毎月の評価反省については職員会議で共有し、主任や施設長が確認して適切な助言指導をおこなっています。これにより、評価結果を次期の指導計画に反映し、継続的に保育内容の改善に努めています。	
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。	a
(コメント)	指導計画は施設長と主任が立案から確認までおこない、こども一人ひとりの理解を深めるために、日々の保育を通じて成長や特性を把握しています。保護者との連携も大切にし、面談や日常的なやりとりを通じて家庭からの要望やニーズを確認し、それを計画に反映させています。また、特に配慮が必要なこどもには個別支援計画を作成し、定期的に評価・反省をおこなうことで、支援の質を高めるよう努めています。	

Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	a
(コメント) 全体的な計画は施設長と主任が作成し、年度末に見直しをおこなっています。年間個別支援計画については、各クラス担任がこどもの発達状況や保護者からの情報をもとに見直しをおこない、必要に応じて内容を更新しています。見直した支援計画は職員会議で共有し、職員全体で理解を深めています。	
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。	a
(コメント) こどもの発達や生活状況については、職員共有ドライブに発達記録を保管し、常に確認できるようにしています。また、保護者とのやり取りや連絡事項は保育施設向けICTシステムを活用し、担任以外の職員も閲覧できるようにして全体での情報共有を徹底しています。保育施設向けICTシステムの使用法や記載事項については、保育基本マニュアルにもとづいて統一し、個人情報の取り扱いにも十分配慮しています。	
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。	a
(コメント) 園児の記録は法人内の共有ドライブで管理し、主任と施設長が確認しています。個人情報の不適正利用や漏洩を防ぐため、データの持ち出しには厳重な制限を設けています。また、個人情報保護に関する研修は法人内で定期的実施し、全職員が参加して取り扱い基準を徹底しています。保護者には写真や動画の取り扱いに関する同意書を入園時に取得し、情報保護に努めています。	

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

AIAI NURSERY 大淀中

		評価結果
A-1 保育内容		
A-1-1 全体的な計画の作成		
A-1-1-1-①	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。	a
(コメント)	全体的な計画は、法人が作成した計画を基盤として策定しています。「人間関係の向上／社会力の育成」「精神衛生の向上／養護力の育成」「身体機能の向上／人間力の育成」を保育目標として掲げ、それらを職員会議を通じて共有しています。また、保護者支援や地域交流も積極的に取り入れることで、保育園全体としての連携を図っています。さらに、年度末には職員が参画し、全体的な計画の振り返りをおこなうことで、職員間での共通理解を深め、次年度の計画に反映させています。	
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-1-2-1-①	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。	a
(コメント)	園では、保育基本マニュアルや保育施設運営ガイドラインにもとづき、遮光や換気、玩具の消毒などに取り組み、適切な環境の維持に努めています。乳児クラスでは、こどもの探索活動を促進するため、こどもの目線に合わせて玩具を配置しています。幼児クラスでは、自ら玩具や教具を選び、それぞれの興味を深める活動ができるよう配慮しています。また、朝夕の合同保育時にはコーナー保育を取り入れ、こどもが自由に好きな遊びを選べる時間を確保しています。さらに、各保育室にはくつろげるコーナーを設け、一人ひとりのこどもが安心して落ち着いて過ごせる空間づくりをおこなっています。	
A-1-2-1-②	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。	a
(コメント)	こどもの状態に応じた保育を展開するため、職員間で日々の各クラスのこどもの様子や状況について共有ノートを活用して、その状況に応じた声かけや関わりを適切におこなう体制を整えています。施設長や主任は、こどもへの援助や見守りについて必要に応じて職員にアドバイスし、こどもの状態に応じた保育を展開するための支援をおこなっています。また、こどもの発達や家庭環境などから生じる個人差を把握し尊重するため、クラス会議で話し合った内容をクラス報告書にまとめ、職員会議で全職員に周知しています。さらに、施設長は職員会議や日常の中で、こどもにわかりやすい言葉づかいでおだやかに接することの重要性を繰り返し伝え、こどもが安心して自己表現できる環境づくりを推進しています。	
A-1-2-1-③	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。	a
(コメント)	こどもが基本的な生活習慣を身につけられるよう、一人ひとりの発達や状況に合わせた援助をおこなっています。離乳食は、個別面談や未食表の確認をもとに進め、乳児食への移行を丁寧に支援しています。また、トイレトレーニングについても、こどもの個々の状況に応じて保護者と連携しながら自立を促しています。各クラスでは、衣服の着脱をサポートするために補助台や専用スペースを整え、こどもが主体的に取り組める環境づくりを工夫しています。さらに、集団生活や異年齢のかかわりを通じて、友だちや上のクラスのこどもから刺激を受け、生活習慣の習得に向けた意欲を育むための取り組みを実施しています。	

A-1-(2)-④	子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。	a
(コメント)	各保育室では遊びのコーナーを設け、こどもたちが主体的に活動に取り組み、自分で考え、友だちと話し合いながら進められる環境を整えています。保育では、話し合いの時間を大切に、こどもが自分の意見を伝えたり、自発性を育んだりする場を意識的に設けています。また、必要に応じて保育者が援助し、友だちとの人間関係を深める取り組みをおこなっています。さらに、季節の植物を植え観察する活動や、食育の一環として植物の栽培や収穫体験、散歩で自然に触れる機会を提供し、自然とのふれあいを大切にしています。年長クラスでは、梅田スカイビル空中庭園などの園外活動を通じて社会体験の機会を得るとともに、公共のマナーを学ぶ取り組みを実施しています。	
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)	保育計画では、生命の保持や情緒の安定、さらに健康、人間関係、環境、言葉、表現の各領域をもとに、保育のねらいや保育者の配慮を明確に設定し、日々の保育を実践しています。また、施設長は職員会議や日常のコミュニケーションを通じて信頼関係やアタッチメントの重要性を職員に伝え、応答的なかわりを大切にする姿勢を職員間で共有しています。さらに、家庭との連携では、連絡アプリや個別面談、日々の会話を通じて保護者と密接な関係を築きながら、0歳児の生活と遊びを支える取り組みを積極的に進めています。	
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)	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、こどもの発達や状況に応じた環境整備と保育内容への配慮をおこなっています。毎月、こどもの発達や状況に合わせてねらいや配慮事項を設定し、個別の保育計画を立案する際には家庭環境や発達状況を考慮して作成しています。自我の育ちが顕著になる時期に見られる、かみつきやひっかきといった行動についても、保育者がこどもの気持ちを丁寧に受け止め、仲立ちや代弁をおこなうことで、こども同士の気持ちが伝わるよう配慮しています。また、日々の会話や連絡アプリ、個別面談を活用して保護者と密接に連携しながら、家庭と園の一貫した支援体制を構築しています。	
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)	保育計画では、生命の保持や情緒の安定、健康、人間関係、環境、言葉、表現などの各領域をもとにねらいや保育者の配慮を設定し、日々の保育を実践しています。幼児クラスでは、当番活動を通じて役割を果たす経験を積み、達成感や喜びを感じられるよう援助しています。また、朝夕の合同保育では異年齢児が交流する場を設け、年長児としての自覚を育む環境を提供しています。さらに、興味関心のある活動に取り組めるよう、玩具や仕掛けを工夫し、こどもが主体的に活動できる場を整えています。年長クラスでは、近隣の交番や消防署へのプレゼント活動や園外遠足を通じて、協同的な活動や公共でのマナーを学ぶ機会を設け、社会性を育む取り組みを進めています。	
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。	a
(コメント)	障がいのあるこどもが安心して生活できる環境を整備し、個別の保育計画を策定することで、こどもの特性に応じた支援をおこなっています。法人が運営する療育機関「AIAIPLUS」や民間の療育施設、行政の発達巡回との連携を図り、適切な助言を得ながら支援内容の充実を進めています。また、夕方の保護者のお迎え時には日々のこどもの様子を丁寧に伝え、年に1回の個人面談を必ず実施することで、保護者との連携を強化しています。さらに、職員は社内外の研修に積極的に参加し、知識や情報の習得に努めることで支援の質を高めています。他のこどもとの関わりにも細やかに配慮し、共に成長できる環境づくりを推進しています。	

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
(コメント)	それぞれのこどもの在園時間を考慮し、環境整備と保育内容に配慮した取り組みをおこなっています。延長保育では、乳児クラスと幼児クラスに分け、時間やこどもの数に応じて遊びを工夫し、こどもが安心しておだやかに過ごせるよう配慮しています。また、職員は適切な言葉かけやおもちゃの配置に工夫を凝らし、こどもの気持ちに寄り添った環境づくりを進めています。職員会議では、乳児合同保育の安全管理について定期的に話し合い、安全な遊び方や玩具の使い方を考慮した環境整備に努めています。さらに、保育日誌にはこどもの様子や連絡事項を記載し、保護者と日々の情報共有をおこなうことで信頼関係を深めています。職員間での情報共有も徹底し、担任以外の職員もこどもの情報を把握できるよう、バインダーに記録を残し、伝達事項を共有する体制を整えています。	
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)	小学校との連携や就学を見通した保育内容の計画と実践に配慮した取り組みをおこなっています。施設長や職員は幼保小連携の研修に参加し、小学校教員との情報交換や交流を積極的に進めています。また、保育所児童保育要録を作成し、就学予定の小学校に送付することで、こどもの発達や特性を共有しています。11月以降、年長児は就学に向けて午睡を無くしていき、就学に備えた学習の時間を設け、こどもが学ぶ姿勢を身につけられるよう支援しています。さらに、小学校接続計画にもとづき、授業参観への参加や小学校との交流機会を計画的に実施し、こどもが就学に対する憧れや期待を持てるよう配慮しています。保護者には、就学前の面談を通じて不安の軽減を図り、入学をスムーズに迎えられるよう支援する取り組みをおこなっています。	
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。	a
(コメント)	入園時には既往症や予防接種歴を専用様式で確認し、年度末には保護者に様式を配布して毎年既往歴や予防接種歴を更新しています。日々の生活では、保育中や午睡後に検温や健康観察をおこない、こどもの健康状態を常に把握しています。体調に変化があった場合やけがが発生した場合には速やかに保護者に伝え、その後の家庭での様子も確認しています。また、健康状態に関する情報は朝礼や引継ぎ簿、職員会議を通じて関係職員と共有し、一貫した対応が取れるよう努めています。さらに、毎月の身体測定ではカウプ指数を把握し、保護者と共有することで、こどもの健康管理を家庭と連携して進めています。	
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)	園では、嘱託医による年2回の内科検診と年1回の歯科検診を実施し、その結果を保育に適切に反映しています。健康診断や歯科健診の結果は記録し、気になる点が見られた場合には内容を保護者に文書で伝達し、再診結果の報告を受けて状況を共有しています。また、健診結果は関係職員に周知し、必要に応じて保育計画や対応に反映しています。このような取り組みを通じて、園と家庭が連携しながらこどもの健康を守る体制を整えています。	
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
(コメント)	アレルギー疾患や慢性疾患のある子どもに対しては、入園時に保護者と面談を実施し、医師の診断書にもとづいて対応を決定しています。進級時にも面談をおこない、医師の指示書をもとに対応内容を最新の情報に更新しています。また、アレルギー対応食は調理室でラップに対応内容を明記し、配膳時には保育士と調理員が確認をおこない、保育室内でも職員間で周知することで複数の職員でチェックする体制を整えています。アレルギー対応食は先に提供し、対応にあたる職員を固定するなど、誤食防止に努めています。さらに、職員は研修を通じて知識を深めるとともに、保護者との連携を図り、こども一人ひとりに適切な対応ができるよう体制を整えています。	

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) 子どもが食事を楽しめるよう、年齢に合わせた食育計画を実施し、さまざまな食材に興味を持てる環境づくりに努めています。乳児には個別トレーで配膳し、幼児にはランチョンマットを持参させることで、食事を楽しめる工夫をしています。また、給食のおかずを全てテーブルに並べることで、子どもが自分で好きなものを選んで食べられる環境を整えています。さらに、調理員が食材の形状や喫食状況を毎日園長や保育士に報告し、必要に応じた配慮を迅速におこなうことで、子どもの発達や食欲に応じた支援につなげています。そのほか、給食日よりドキュメンテーション、送迎時の口頭での情報共有を通じて保護者と連携し、家庭でも食に関心を深められるよう配慮しています。	
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
(コメント) 子どもが安心しておいしく食事をとれるよう、行事や季節感を取り入れた献立を自園調理で提供しています。離乳食については、保護者と連携しながら個々の状況に応じて適切に提供しています。アレルギー児への対応は、マニュアルにもとづいて実施しています。保育士は子どもの食べる量や好き嫌いを把握し、無理に食べさせるのではなく、自ら調整できる環境を整えています。また、調理員は各クラスを見回り、食事の様子を観察し、子どもの喫食状況を確認しています。さらに、残食記録や検食簿を活用し、毎月の給食会議を通じて次月の献立や調理に反映する仕組みを整えることで、子どもの食事がより充実したものとなるよう努めています。	

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) 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を重視しています。日々の子どもの様子や行事、プログラムの取り組みについては、連絡帳や送迎時の会話、ドキュメンテーションや制作物の掲示を通じて保護者に伝え、園での子どもの様子や成長を共有しています。また、保育参観や保護者が参加できる機会を設けることで、保護者が保育内容を理解し、家庭での子育てに活かせるよう支援しています。さらに、年2回の個別面談では、AIAIレポートを活用して子どもの成長や発達を共有し、保護者との連携を強化しています。必要に応じて保護者と話した内容をクラス報告書に記録し、職員間で情報を共有する体制を整えることで、園と家庭が一体となった支援を実現しています。	

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。	a
(コメント)	保護者が安心して子育てができるよう、日々の連絡帳アプリを活用して園でのこどもの様子を伝え、保護者との日々のコミュニケーションを大切にしながら信頼関係を築く取り組みを実施しています。また、家庭での困りごとや相談にも丁寧に対応し、必要に応じて助言やアドバイスをおこなっています。こどもの発達やかかわり方について専門機関との連携が必要な場合には、行政の窓口や法人内の発達支援施設を案内し、適切な支援につなげています。これらの取り組みを通じて、保護者が抱える不安を軽減し、子育てを支援する体制を整えています。
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。	a
(コメント)	家庭での虐待や権利侵害の早期発見と予防に努めています。登園時の健康観察では、ケガや傷の有無を確認し、その内容を保護者と共有することでこどもの状態の把握に努めています。頭部のケガやあざ、ネグレクトが疑われる場合には、虐待防止マニュアルにもとづき、行政機関と速やかに連携し適切に対応しています。また、保護者に疲れている様子や普段と異なる様子が見られる際には、朝礼で情報を共有し、職員間で対応を検討しています。その後、送迎の時間を活用して保護者に声をかけ、必要に応じて面談を実施することで、精神面や生活面への支援をおこない、虐待予防につなげています。さらに、法人内で虐待に関する研修を実施し、職員が早期対応や予防についての理解を深める取り組みを進めています。

	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。	a
(コメント)	保育士が主体的に保育実践を振り返り、専門性の向上に努めています。園では、人事考課やスキルアップを目的として年2回の自己評価を実施し、3か月ごとに施設長との個別面談を通じて保育実践を振り返り、互いに学び合い意識の向上を促しています。また、職員育成の一環として1on1を活用し、保育理念にもとづいた行動レベルでの質の向上について計画を立て、定期的に振り返りをおこなうことで、目標の達成を目指しています。これらの取り組みを通じて、施設内での学び合いや意識向上を図り、職員全体で保育の質の向上に努めています。

	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よう、防止と早期発見に取り組んでいる。	a
(コメント)	体罰や不適切な対応の防止と早期発見に向けた取り組みを徹底しています。「就業規則」に体罰や不適切な対応の禁止を明記し、法人内外の研修を通じて職員が適切な援助技術を学べる環境を整えています。研修後には報告書を回覧し、職員が集まる場でフィードバックをおこなうことで学びを共有しています。また、人権擁護のためのセルフチェックリストでの自己の振り返りを実施し、その結果を集計・分析することで不適切な保育に起因する問題を未然に防ぐ取り組みをおこなっています。さらに、不適切な対応に関する事例を映像で確認し、職員間で話し合うカンファレンスを2か月に1度開催し、防止策についての理解を深めています。

利用者(子ども)への聞き取り等の結果

AIAI NURSERY 大淀中

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	保護者世帯数
調査対象者数	65世帯 回答数 33世帯 回答率50.8%
調査方法	保育園を現在利用している全世帯の保護者を対象とした利用者調査をおこないました。園から利用者調査案内を配布し、WEBにて回答してもらう形式にしました。きょうだいで利用している場合は、どちらか片方を対象とし回答をしてもらいました。職員へのアンケートは紙面にておこない、鍵付きBOXへ提出してもらったのち、本評価機関が郵送にて回収しました。訪問調査当日は、施設内の見学をしたあと、経営層に質問しながら、事故簿やヒヤリハットなどの書類の閲覧をして状況把握に努めました。

利用者への聞き取り等の結果（概要） 表は別紙1参照

アンケートの質問についての回答は別紙1をご参照ください。

自由記述では、こどもの活動内容や食事の食べ具合を教えてほしいやしてほしいなどのコメントのほか「先生が明るくて、こどもたちがのびのびしている。」「こどもの成長に合わせて自分でできることを増やせるようにしてくれる。」というコメントが寄せられていました。

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