

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	うれしい保育園五月が丘	
運営法人名称	株式会社ケア21	
福祉サービスの種別	保育所	
代表者氏名	園長 長谷川 智信	
定員（利用人数）	84 名（ 87 名 ）	
事業所所在地	〒 565-0831 大阪府吹田市五月が丘東7-38	
電話番号	06 - 6330 - 5121	
F A X 番号	06 - 6330 - 5221	
ホームページアドレス	https://www.ureshii-h.jp/place/satsukigaoka/	
電子メールアドレス	u-hoikuen-satsukigaoka@care21.co.jp	
事業開始年月日	令和4年4月1日	
職員・従業員数※	正規 15 名	非正規 10 名
専門職員※	保育士 19名 看護師 1名 栄養士 2名	
施設・設備の概要※	[設備等] 保育室6（0歳児・1歳児・2歳児・3歳児・4歳児・5歳児） 調乳室1 沐浴室1 相談室1 子育て支援室1 事務室1 調理室1 検収室1 更衣室2 倉庫1 多目的トイレ1 園児トイレ2 職員用トイレ3 エレベーター 園庭 屋上園庭	

※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】

【基本理念】

子どもの人権や主体性を尊重し、子どもの最善の利益を図るため、保護者や地域社会と力を合わせて子どもを主体とした福祉の推進に積極的に取り組みます。

【保育方針】

- ・温かい家庭的な雰囲気の中で、子どもの主体的な活動を尊重する保育
- ・将来を生き抜く、たくましい心身を培う保育
- ・人とのかかわりを大切にする保育
- ・さまざまなことに興味・関心を持ち、子どもの自発性・創造性を培う保育

【保育目標】

- ・健康でいきいき遊べる子ども
- ・やさしさ、思いやり、勇気、感動を友だちと共有できる子ども
- ・いろいろな経験の中で五感を豊かにし、想像力を膨らませる子ども
- ・人の話を聞いて、自分の気持ちを表現できる子ども
- ・よく考えて最後までやりとげる子ども

【施設・事業所の特徴的な取組】

・子ども達の可能性を広げる“学び”の独自システム「みらいスターズプログラム」を取り入れています。

・あたたかく、やさしい雰囲気の保育園の中で子ども達が安心して過ごし、働く職員や保護者はもちろん、地域の人や訪問する人など、子どもに関わる人たちが笑顔になるにはどうするかを、職員全員で楽しく真剣に考えて取り組んでいます。

【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4月1日～令和7年12月16日
評価決定年月日	令和7年12月16日
評価調査者（役割）	2301C014（運営管理委員） 2301C013（専門職委員） （ ） （ ） （ ）

【総評】

◆評価機関総合コメント

*うれしい保育園五月が丘は、2022年4月1日に開園した、0歳児から5歳児までが通う認可保育園で、現在87名を受け入れています。園舎は明るく玄関ホールにもゆとりがある開放的な2階建て構造です。園庭を屋上と1階に設置し、こどもが身体を動かし遊べる環境を豊富に整えています。加えて所在地である吹田市五月が丘は、緑が多く落ち着いた住宅街で、近隣には紫金山公園など自然豊かな公園が多く、こどもたちは戸外で思いきり身体を動かし、自然に親しむことができます。

*運営会社の株式会社ケア21は、介護・医療・保育・障がい者支援など幅広い福祉サービスを手がける総合福祉企業です。保育事業では、東京都・大阪府で「うれしい保育園」17園を運営し、こども一人ひとりの個性を大切に育む【みらいスターズプログラム】を実施しています。

*うれしい保育園五月が丘でも、この【みらいスターズプログラム】を軸に、こどもの興味や得意を引き出す保育を実践しています。園庭では、紫芋の栽培やカブトムシの好む木を植えるなど、自然や生き物と触れ合う体験を重視しています。遊具はあえて設置せず、土や砂地の環境でこどもたちが創造力を発揮して遊べるよう工夫しています。

◆特に評価の高い点

◎職員の意見を取り入れ働きやすい環境を作っています。
園長は、保護者や職員からの意見について常に主任などの職員と合議しながら対策を立て対応します。また職員にも「あたたかい家庭的な雰囲気」と常に声をかけ保育実践の方向性を示しています。その結果職員アンケートで職員の連携の良さや雰囲気の良さを評価する意見が見られました。

◎園舎が広く、こどもが伸び伸びと過ごせる環境です。
窓が大きくとられ、園内も明るく、保育室だけでなく玄関や廊下にも十分なスペースがあります。近くに大きな公園もありますが、園内には土の園庭もあり、毎日、戸外で遊ぶことができる環境を整備しています。園庭の隅では紫芋を栽培し、紫芋の育つ様子を観察したり、秋には芋掘りを体験したりできるようになっています。

◎こどもが食事を楽しむための雰囲気づくりに工夫があります。
月に一度、給食に日本各地の郷土料理を取り入れたり、お誕生会などの行事食や季節の献立を工夫してこどもが楽しみながら食事ができる雰囲気づくりを実施しています。加えて年長児による献立の作成やブリをさばくところを見学したりするなど、食育にも力を入れています。

◆改善を求められる点

●保育実習生・ボランティア受け入れ体制を検討することを期待します。
保育実習生やボランティアの受け入れには意欲があるものの、手順やマニュアルの整備が十分ではありません。まずは園としての基本方針を明確化することが望まれます。

●転園・卒園後の保護者対応をよりきめ細かくおこなうことを期待します。
転園や卒園で園を利用終了する保護者に対しては、相談窓口の案内を口頭だけでなく文書でも提供するなど、保育の継続性により配慮した対応を期待します。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

初めての第三者評価に向けて園内で話し合いを多く持ち、各種マニュアルの確認や保育内容や業務の再確認と職員間の意識の統一を図る良い機会となりました。保育園全体の質の向上に繋がりました。保護者の皆様から頂いた貴重なご意見は、今後の園運営において大切にしていきたいと思います。今後もさまざまなニーズに応えられるように、他機関と連携を図り地域貢献に努めるとともに、子どもたちに安心・安全な保育の提供をし、保護者の皆様と信頼関係を構築していきたいと思っています。

又、調査員の方には具体例を挙げてわかりやすくご説明をして頂き、たくさん学ばせて頂きましたことに心より感謝申し上げます。

◆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)	<p>うれしい保育園 五月が丘では、基本理念や保育方針、保育目標をホームページやパンフレット、入園のしおりなどに掲載し継続的に職員、保護者に周知しています。職員に対しては、採用時の面接において会社の経営理念・保育理念および「みらいスターズプログラム」の活動内容について説明をおこない、賛同を得たうえで入職しています。保護者に対しては、入園見学時、入園説明会時、入園前面談時、進級児説明会時に法人の経営理念、保育園の基本理念・保育方針・保育目標を説明しています。</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。	a
(コメント)	<p>法人の児童福祉事業部・児童福祉サービス課が、社会福祉全体の動向を把握し、他グループ園15園の状況も鑑みて、各事業所の経営を取り巻く環境と経営状況を分析しています。園長は佐井寺・五月が丘地域子育て事業所連絡会に参加し、地域の経営環境や課題を把握し分析しています。</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。	a
(コメント)	<p>法人事業部の経営分析のもと、園長会議にて経営状況や改善すべき課題の報告を受けています。園長は園長、主任、副主任3名から構成する副主任会議にて園長会議での報告事項を周知します。</p>	

		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)	<p>法人が園の経営状況や地域環境を評価分析し、5つの経営方針を基盤とした3年間の中期経営計画を法人と園とが連携し策定しています。この計画では、現状の分析や直面している課題を踏まえ、3年後に目指す将来像と、それに向けて実施する具体的な施策を年度ごとに明示しています。</p>	

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)	単年度の事業計画は中長期経営計画を反映した上で、園が策定しています。年間行事予定に加え、地域との交流、安全対策、衛生・健康・感染症対策、各種マニュアル、保護者への情報提供、園の各種会議などの項目ごとに分類し、それぞれにおいて具体的な実施成果や目標を記載し策定しています。	
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)	毎年度10、11月に園長が事業計画を評価・見直すとともに、行事計画は同時期に全職員の意見や反省を集約し、クラス会議や役職会議の評価実施を経て、評価や意見を統合して事業計画を園全体で見直しています。事業計画は職員会議にて、園長及び法人職員より説明をおこない職員に周知しています。	
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)	事業計画の主な内容は、毎年6月に実施する運営委員会にてまず運営委員に説明、報告します。その後議事録を保護者に配布して周知しています。	

		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)	保育の質向上に向けて全社でセルフチェックリストを用いて5月、8月、11月、2月にセルフチェックをおこなう仕組みを整備しています。セルフチェックにて適切ではない対応をしたり見たりした際には法人に報告し、結果を分析検討することを組織として実施しています。当園は2022年度に開園し、第三者評価は初めて2025年度に受審します。	
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)	セルフチェックリストを用いたセルフチェックにより適切ではない対応があった際には法人職員参加のもと屋礼会議を実施し、職員全体にフィードバックしたり、屋礼会議後にリーダー会議にて改善策を共有したりして法人とともに組織的に改善策を実施する仕組みを備えています。	

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促している。	a
(コメント)	法人作成のUHF運営ルールブックには職務分掌を掲載し、園長の役割と責任を明記しています。園長不在時には主任に権限委譲し、園長、主任とも不在の際は3名の副主任に権限委任しています。土曜日も含め、毎日、どの時間帯にも園長、主任、3名の副主任が在園するようシフトを作成しています。	

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)	園長は国が実施する保育施設長研修を受講したり、法人主催のコンプライアンス研修を毎年受講したりして遵守すべき法令などを十分に理解しています。加えて法人より法令の改定などの情報が提供された場合、職員にも風礼や職員会議で共有しています。	
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。	a
(コメント)	園長は保育室の巡回や、保護者とのコミュニケーションから、保育の質の現状を把握します。巡回で気になった保育については園長独自で判断せず、必ず主任と相談し、主任の意見も反映し改善に取り組んでいます。こどもが笑顔で保育園に通い、保護者が安心して保育園にこどもを預けることができ、また職員がいきいきと働く保育園となるよう職員に方向性を示しています。	
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。	a
(コメント)	保育方針の「温かい家庭的な雰囲気の中で」という環境を作るよう、園長は職員に「温かい雰囲気です」と常に声がけしています。園見学対応の際も、園長は職員にも聞こえるように「温かい雰囲気です」を必ず盛り込んで見学者に説明しています。このように園長は職場内で同様の意識づけをおこなうよう努めています。	

	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。	a
(コメント)	人材採用計画などの人員体制に関する計画については、法人の採用育成課が中心となって策定・推進しています。職員が同じ方向を向くよう園長が理念をことあるごとに伝え、職員の意見を聞く傾聴を実施することで、職員の定着にも取り組んでいます。	
II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	a
(コメント)	法人が作成した「UHF運営ルールブック」には、法人が求める職員像を明示しており、すべての職員に周知しています。また、同ルールブックには職務ごとの業務内容を記載しており、職位に応じた業務の評価・分析も実施しています。さらに、法人の人事規程にて人事基準を明確に定めており、こちらも職員に周知しています。毎年10月の園長面談にて各職員のキャリア形成の意向を確認し、個人の目標設定シートにて各期の目標を作成し自らのキャリア形成ができる仕組みが整っています。	
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。	a
(コメント)	勤務シフトの作成は主任がおこない、園長が確認します。シフトは職員の希望や園の運営状況、そして人事規程を総合的に判断して作成します。また法人はUAゼンセン日本介護クラフトユニオンに加盟しており人事規程とは別に福利厚生サービスを受けることができることも園長が職員に共有し、働きやすい職場であることを周知しています。	

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)	毎年10月に園長面談を実施し、目標設定シートを使用して個人の目標を明らかにしたうえで、11月に法人作成の「誰伸シート」を使用し再度園長面談を実施し、他と比べない個人の成長を評価をする制度を法人は策定しています。	
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)	法人の「求める人材像」は法人の「人材育成方針及び教育・研修体系」に明記しています。同時に法人は職種や職位に応じた年間研修計画を策定しており、2025年度は全職員が虐待防止、アレルギー対応、置き去り・すり抜け防止に関する各種研修を受講することを定めています。また、受講状況を把握できるシステムも整備しています。	
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)	園では、全職員の保育士等キャリアアップ研修の取得状況を把握し受講証を保管しています。新任職員には1年先輩の職員が指導役となり実地研修をおこないます。また吹田市や大阪府主催の研修については案内を掲示回覧し情報提供しています。研修の時間もシフトに組み込み職員が教育・研修に参加できるように配慮しています。	

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。	c
(コメント)	今まで保育実習生を受け入れた事が無いため、実習生受け入れのための基本姿勢や受け入れるためのマニュアルを整備していません。今後はマニュアルを整備し、近隣の保育専門学校や短期大学に案内をおこなうことを検討する予定です。	

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)	園ホームページ上にて重要事項説明書を公開し、苦情・相談コーナーにて相談内容なども公表しています。また、事業計画ならびに予算・決算の情報は、毎年6月に開催する運営委員会で運営委員に報告した後、その内容を議事録として取りまとめ、保護者に配布しています。園パンフレットは吹田市役所や地域ののびのび子育てプラザ、また嘱託医の歯科医院にも置いていただき、地域に向けても園情報を発信しています。	
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)	法人の経理規定にもとづき、園長が事務、経理、取引の責任者として実務をおこなっています。法人の内部監査として、行政監査後定期的に監査を実施し、年2回利用者を無作為抽出した取引の精査を実施しています。法人は毎年監査法人による外部監査を受けています。	

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
<p>(コメント) 保育理念に「地域社会と力を合わせて」と明示しています。吹田市のホームページにて地域子育て支援センターの「保育園・認定こども園で遊ぼう」で看護師相談会や園庭開放などの地域開放行事を告知しています。こどもたちはお散歩の際に近隣のデイサービスセンターに声を掛けるなど地域との交流を図っています。また玄関ホールには「地域支援子育て情報コーナー」が設えてあり、保護者が社会資源を利用できる仕組みを作っています。</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) 地域の佐井寺中学校や吹田高等学校に、中高生の職業体験を受け入れる案内はしていますが、実施には至っていません。今後は中高生の職業体験を受け入れる際の、基本姿勢を明文化したり、マニュアルの整備をしたりしていつでも受け入れることができる準備を進めることを検討します。</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。	a
<p>(コメント) 事務所には吹田警察署や吹田市役所など関係機関のリストを掲示しています。子ども発達支援センターとは、市職員、作業療法士、理学療法士、言語療法士などの巡回相談を通して連携しています。また吹田市家庭児童相談室とも連携し、見守り活動を実施しています。</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。	a
<p>(コメント) 連合自治会の会長や、地域会の副会長を運営委員会の委員にお願いしており、運営委員会にて地域のニーズや情報を把握しています。また佐井寺・五月が丘子育て支援連絡会に参加し、地域の福祉ニーズや生活課題などの把握に努めています。園としてそのニーズを把握し、園庭開放や離乳食講習会、看護師による健康相談を実施しています。</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。	a
<p>(コメント) 園ホームページには「子育て相談室」のご案内を掲載し、相談のみならず親子クッキングや園庭開放（お外遊び）など親子で楽しめる活動を計画的に実施しています。また園玄関にはAEDステッカーを掲示し、近隣住民が必要になった際にも支援できる体制を整備しています。</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。	a
(コメント)	こどもを主体とした保育の尊重とは、こどもの目線に合わせた、こどもの気持ちに寄り添った保育であると昼礼などさまざまな場面で伝え、すべての職員が同じ認識で保育実践をおこなうよう努めています。こどもたちは「みらいスターズプログラム」を通してお互いに褒め合ったり、励まし合ったりしてお互いを尊重する心が育っています。	
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)	法人では、こどものプライバシーを守る姿勢を明確にした虐待防止マニュアルを整備しています。全職員は毎年人権や虐待防止に関する研修を受け、プライバシー保護についての理解を深めています。保護者には、重要事項説明書に記載したプライバシー保護の方針や取り組み内容について説明し、理解と協力を得ています。水遊びやシャワーの際には間仕切りを使用するなどしてこどものプライバシーを守る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)	写真やイラストをわかりやすくレイアウトした園パンフレットを吹田市役所にも置いており、多くの人が入手できるよう取り組んでいます。また園見学は園長が対応し、こどもの活動の様子を見てもらえるよう午前中に設定しています。	
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)	入園前の面談および、年度替わりの進級児の保護者に対して、重要事項説明書にもとづき説明をおこない、保護者の同意を同意書の提出により確認しています。配慮が必要な保護者に対しては相談室などの個室を利用し、園長が対面にて説明をおこなう仕組みを整えています。	
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。	b
(コメント)	卒園児に対しては進学先の小学校に保育所児童保育要録の送付、電話での引継ぎを実施しています。また、転園の場合も保育所児童保育要録を送付して継続性が図れるように配慮しています。その際、文書配布はしていませんが、相談窓口や連絡先を口頭で伝えています。	
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。		
Ⅲ-1-(3)-①	利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a
(コメント)	こどもについては、クラス担任がこどもの笑顔を通して満足度を把握しています。保護者に対しては行事後のアンケートを通して満足度を把握しています。例えば以前乳児に対して親子遠足を実施していましたが、保護者アンケートより開催地が遠方のため満足度が低かったことを受け、職員会議で検討し園内での交流会に変更したところ保護者の満足度が向上した事例がありました。	

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
<p>(コメント) 法人が苦情解決の仕組みを整備し、重要事項説明書および玄関掲示により保護者に周知しています。保護者が安心して意見や要望を伝えられるよう、玄関に意見箱を設置しています。寄せられたご意見への対応結果は申し出た保護者に伝えるほか、特に必要な場合は運営委員会にて苦情内容を公表します。さらに透明性の確保のため園ホームページの「苦情・相談の公表」欄にて公開しています。</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
<p>(コメント) 「困ったことや不明な点があれば、担任または事務所までお問い合わせください。」という一文をICTによる保護者への配信の際に必ず付記し保護者が相談しやすくなる工夫を実施しています。また玄関にご意見箱を設置し、意見を伝えやすい環境も整えています。</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
<p>(コメント) 法人作成の苦情対応マニュアルに沿って相談や苦情を受けた際の手順を職員は理解しています。職員が保護者からご意見や要望を受けた際には主任に報告し、主任と園長で相談したうえで、内容により、園長或いはクラス担任が保護者に対応するという流れを園全体で実施しています。</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
<p>(コメント) リスクマネジメントの責任者は園長です。事故対応マニュアルやアレルギー対応マニュアルを策定し、全職員に周知しています。ヒヤリハットはICTシステムを利用することで報告が容易にでき、またその内容は法人全体で閲覧共有できるシステムとなっているため、法人が要因分析を実施し、その対応策を全体で共有できる仕組みを構築しています。</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。	a
<p>(コメント) 園長を責任者として感染症対策委員会を設置しています。常駐する看護師が、職員、こどもや保護者へ保健指導をおこない、園内での感染症蔓延の予防を実施しています。感染症が発生した際には保護者に対して掲示にて情報を提供しています。</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行っている。	a
<p>(コメント) 安全計画にて災害時の対応体制を定め、職員に周知しています。備蓄品は園長が管理し、玄関の棚に備蓄し、災害が起こった際も玄関からすぐに持ち出せるよう工夫しています。また園での防災備蓄だけでなく、近隣のマンションの防災備蓄場所も把握し、園が地域に呼びかけ総合避難訓練を毎年10月に実施しています。</p>	

		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)	標準的な保育実施方法は法人策定の看護マニュアルに明示しています。標準的な実施方法にもとづいて保育実践をおこなっているかは、園長や主任が保育室を巡回することで確認しています。	
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)	保育の標準的な実施方法の検証・見直しは毎年10月に実施しています。職員や保護者の意見や提案を吸い上げ、それを法人の園長会議の場などで、うれしい保育園グループ全体にて取り入れるかどうかの検討をおこないます。	
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、担当職員が作成したのち、主任が内容の精査、見直しの検討をおこない、園長が最終確認をするという体制を確立しています。計画を作成する際は、子育て支援センターのサポートを受けるなど、園以外の関係者も参加してアセスメントを実施しています。	
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)	指導計画の見直しは年度末にクラス担任がおこない、主任が精査し、園長が最終確認をする手順でおこなっています。個別の指導計画については主任が内容を精査し修正し、園長が確認します。緊急に指導計画を変更する場合はクラス会議や乳児会議、幼児会議にて見直し変更します。	
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)	法人作成の統一様式にもとづきこどもの発達状況や生活状況等を記録しています。職員によって記録する内容に差異がでないようにクラス会議、乳児会議、幼児会議などで、主任が記録方法の指導をおこなっています。法人の情報管理システムにより園内の共有ファイルや法人のさまざまな情報を共有する仕組みを整備しています。	
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)	記録管理の責任者は園長です。個人情報鍵付きの書庫で保管し鍵の管理者は園長です。またUSB記録媒体の使用禁止など個人情報が漏洩しないよう管理に努めています。法人は職員に対してコンプライアンス研修を実施し、その中で個人情報保護規定の遵守を周知徹底しています。保護者に対しては重要事項説明書に個人情報の取り扱いについて記載するとともに、説明会で説明し理解を図っています。	

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。	a
(コメント)	児童憲章、児童の権利に関する条約、児童福祉法、保育所保育指針などの趣旨をとらえ、法人の理念、保育方針、保育目標にもとづき法人である株式会社ケア21が全体的な計画を策定しています。それを受け、園長が在籍する園児の状況、地域の特性、うれしい保育園五月が丘の全職員の意見を反映した上で作成しています。全体的な計画は毎年10月に見直しを行い、次年度の作成につなげています。	
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一身的展開		
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。	a
(コメント)	0歳児、1歳児、2歳児の保育室はクッションフロアで、床暖房を設置しています。3歳児、4歳児、5歳児の保育室は「みらいスターズプログラム」の身体操がおこなえるよう床はフローリングにし、クラスの間仕切りを広げて大きな部屋として使用することもできます。各保育室とも広く窓が大きいので明るく、子どもたちが楽しく身体を十分に動かしながら過ごすことのできる環境を整備しています。手洗い場やトイレを含めて清掃は職員が毎日おこない、用務員による清掃も週に4回実施しており清潔で衛生的な環境管理に努めています。	
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。	a
(コメント)	年に2回の個人面談や日々の連絡を通して家庭環境や子どもの発達過程から生じる個人差を把握し保育につなげています。「あたたかく家庭的な雰囲気」の中での保育を大切にしており、また「無理してさせない」が「みらいスターズプログラム」の原則のため、こどもに寄り添った保育を心がけています。そのためこどもに対して職員がどう思うかではなく、こどもがどう思っているかをくみ取って言葉がけをすることを園長、主任から職員に伝え、園全体で一人ひとりのこどもを受容した保育実践に努めています。	
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。	a
(コメント)	保育所保育指針における幼児期の終了までに育てほしい10の姿に沿って、一人ひとりの発達やペースに合わせて見守り、援助することを基本としています。こどもが生活習慣を身につける際に援助する職員には、こどもの目線に合わせて、こどものできることをサポートすることや、失敗してもいいのでこどもが自らやろうとする気持ちを大切にすることなどを園長から伝えています。手洗いのイラストや椅子に腰掛ける正しい姿勢のイラストなどを貼り、こどもにもわかりやすいように工夫しています。	
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)	あえて遊具を置いていない土の園庭で毎日遊んだり、「みらいスターズプログラム」の身体操をしたりして、こどもたちは身体を動かしています。近隣の紫金山公園へ行った際には遊具の使い方を学んだり、公園にいる人たちに挨拶をしたり、散歩の際には交通ルールも学ぶことで、社会的ルールや態度を身につけるよう配慮しています。防犯訓練や防災訓練では警察官や消防士が来園し、近隣の小規模保育園との交流も月に1回あるなど、園の職員以外の人たちと接する機会も設けています。	

A-1-(2)-⑤	乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一身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)	遊ぶ場所と午睡の場所を分けるなど安全に配慮した環境設定をおこなっています。こどもの成長に合わせて発達につながるように手先を使う遊びを個別に実施するなどこどもが飽きないようなプログラムを工夫しています。哺乳瓶での授乳の際には必ずこどもを抱いて授乳するなど、あたたかく家庭的な保育の提供に努めています。こどもの体調に些細でも変化があった場合、看護師と相談し、保護者に連絡し連携を密にしています。	
A-1-(2)-⑥	3歳未満児（1・2歳児）の保育において、養護と教育が一身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)	職員はこどもの目線に立って、こどもの気持ちを理解しながら、友だちとの関わりの中で社会性を養うための仲立ちをしています。各保育室だけでなく廊下などフロアを流動的に使い、探索活動や遊びの場としています。合同保育では異年齢のこどもたちと関わり、看護師、栄養士、調理員、用務員、体操の先生や近隣の小規模保育園の職員など園職員以外の大人との関わりの機会も設けています。連絡帳や個人面談にて保護者との連携をはかり、一人ひとりの状況に応じた保育に取り組んでいます。	
A-1-(2)-⑦	3歳以上児の保育において、養護と教育が一身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)	「みらいスターズプログラム」の身体操やピアノ演奏などの際には集団の中で自分の力を発揮しつつ楽しみながら活動に取り組めるよう職員は支援しています。5歳児では友だちと協力して一つのことをやり遂げる活動を大事にし、認められることによる感動的な体験が、聞くこと、ルールを守ること、仲間意識、相手への思いやりなどの学びにつながっています。自由遊びの際には友だち同士で話し合って遊びを選べるようにし、こどもの自主性や社会性を育むようにしています。こどもたちが取り組んできた協同的な活動は生活発表会や運動会などの場で保護者や就学先の小学校に披露し伝えます。	
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)	廊下やトイレが広く障がいに応じた環境整備ができています。吹田市の巡回相談、作業療法士・理学療法士・言語聴覚士の巡回相談や助言を受け、保護者と連携を密にしたうえで障がいのあるこどもの個別計画を作成しています。障がいのないこどもや、その保護者にも説明しインクルーシブ保育を実践しています。障がいのあるこどもの保育について園の職員全員が社内外の研修を受けています。	
A-1-(2)-⑨	それぞれのこ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)	朝の補助栄養、朝の会、設定保育、昼食、午睡、自由遊び、おやつ、お帰りの会、自由遊びと生活リズムを整えています。朝の会とお帰りの会は幼児クラス合同でおこない、異年齢のこどもたちが一緒に過ごす環境を設定しています。朝の受け入れ時の保護者からの伝達事項、保育での様子やクラスからの伝達事項は伝達漏れがないように、クラスの日案日誌に記入し、口頭でも必ず引継ぎをおこなっています。	
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)	就学先である近隣の小学校の1年生担任教師2名と、園長、主任、5歳児担任が連携のための意見交換をおこない、5歳児から小学1年生への架け橋期のプログラムを共同で策定し、実施しています。就学を見通した計画は4歳児から始め、個別の机を設け、15分程度机上遊びをおこなうなど、無理のない計画を作成しています。小学校の情報提供や就学後の見通しなどについては、保護者面談時に伝えています。	

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
<p>(コメント) 年間保健指導計画を作成し、看護師が常駐し、こどもの心身の健康管理に努めています。怪我や体調不良時には保護者に連絡のうえ、病院の受診、帰宅の要請など必要な措置を実施するとともに、その内容を昼礼などで全職員に周知しています。毎月発行の「ほけんだより」では時季に応じた注意事項なども保護者に伝えています。乳幼児突然死症候群に関する研修は、看護師が園内研修として実施し、全職員が受講しています。また乳幼児突然死症候群防止のためのポスターを各保育室に掲示することで継続的に保護者や職員に周知し、保護者には説明会でも情報提供しています。</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
<p>(コメント) 内科健診は年に2回、歯科健診は年に1回、身体測定は毎月おこなっています。結果については実施後「けんこうの記録」に記載し保護者に伝えています。特に歯科健診については治療の経過に関しても保護者からの報告を受けています。</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。	a
<p>(コメント) アレルギー対応に関する基本マニュアルを策定し、マニュアルに沿って適切に対応しています。アレルギー児とその他のこどもの食事スペースや食器を分けるだけでなく、園内に自宅から食べ物を持ち込まないように日頃から保護者に説明しています。医師の指示が記載された生活管理表の提出を必ず受けたうえで、毎月アレルギー会議を実施しています。アレルギーに関する研修は全職員が受けています。</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
<p>(コメント) 食育計画にもとづき、さまざまな食育を実施しています。ブリを捌く「命をいただく」食育、園庭で栽培した紫芋を収穫する食育、年長による献立作成の食育など食を通じた体験を提供しています。食事の姿勢が良くなるように机や椅子の高さを調整し落ち着いた環境で食事ができるように心がけています。個々の食べるペースや量を把握しているクラス担任が料理を配膳することで、個人差や食欲に応じた量の加減をおこなう仕組みをつくっています。</p>	
A-1-(4)-② 子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	a
<p>(コメント) 嗜好調査を実施し、栄養士や調理員が巡回し、こどもの食べる量や好き嫌いを把握したうえで献立や調理に反映させています。行事食や日本各地の郷土料理を献立に取り入れたり、出汁を活用したり、誕生日会の日のデザートはケーキやゼリーにしたりするなど、趣向を凝らした給食を提供しています。大量調理マニュアル・危害要因分析重要管理点「HACCP」による衛生管理をおこなっています。</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)	連絡帳や登降園時に家庭と情報の共有をしています。連絡帳では家庭と園での様子を双方向で伝えあっています。3~5歳児では連絡帳サイズのノートを用いて必要時に保護者と情報交換をおこないます。個人面談は年2回実施し、クラス担任が保護者からこどもの状況を聞き取り記録しています。保護者参観が随時可能であることを保護者に伝えたり、クラスだよりでカラー写真を掲載して園での様子を伝えたり、こどもの成長を共有する取り組みを実施しています。	
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)	保護者との面談は年に2回実施していますが、面談時だけでなく相談したいことがあれば、いつでも事務所に来てもらえるように日頃から声掛けをしています。相談は夕方など、保護者の都合のつく日時でおこなうよう配慮しています。クラス担任が相談を受けますが、必要に応じて主任や園長も話を聞く体制を整えています。保護者からの相談は相談記録に残し職員間で共有しています。	
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)	家庭での様子を職員間で共有するとともに、虐待等権利侵害の兆候を見逃さないように毎朝視診をおこない、異変があれば園長に報告する体制を整備しています。吹田市家庭児童相談室や大阪府の虐待窓口189への通告の手順をマニュアルに明示しています。また、家庭での虐待等権利侵害を抑止することができるように、吹田市家庭児童相談室から保護者が支援をうけるための橋渡しをするように努めています。	

		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	保育士等が主身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)	職員自身が自ら定めた目標や前年からの成長を自己評価する、法人作成の「誰伸び（だれのび）シート」により自己評価をおこないます。自己評価は毎年10月におこない、11月にはこの自己評価をもとに園長面談を実施します。園長や主任からの助言を次年度の目標に反映させ保育の向上につなげています。振り返りはクラス会議や乳児会議、幼児会議などでの話し合いを通じて職員間で共有しています。	

		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	身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)	全職員が毎年受講する、法人主催の虐待防止研修の中で不適切保育について学び、職員は理解を深めています。2月、5月、8月、11月に不適切保育防止チェックシートを活用した確認を実施し、園長が取りまとめたうえで、法人職員同席の下で不適切な対応についての検討会議をおこないます。園長や主任が巡回し、不適切な対応に誤解されやすい行動に職員が気づけるよう助言します。	

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	保護者世帯数
調査対象者数	74世帯 回答数40世帯 回答率54.1%
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。

利用者への聞き取り等の結果（概要）

自由記述では、夏祭りに親が参加したいや送迎時のルールの徹底を求める声のほか「小規模園のため、他の学年とも、とても交流がある。」「面談も設けてくれるので、こどもの様子や要望など意見交換しやすい。」「季節を感じられる食事や遊びを取り入れている。」「プログラムを通じて「できる!」「頑張ってみよう」という気持ちを育んでくれていると感じます。集団参加が難しい子にも親身に対応してくれていると感じます。」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