

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	豊新聖愛園	
運営法人名称	社会福祉法人 路交館	
福祉サービスの種別	幼保連携型認定こども園	
代表者氏名	園長 小西雄太	
定員（利用人数）	55 名	
事業所所在地	〒 533-0014 大阪市東淀川区豊新3丁目25-5	
電話番号	06 - 6325 - 2405	
F A X 番号	06 - 6325 - 2406	
ホームページアドレス	<a href="http://www.rokoukan.or.jp/hoishin">http://www.rokoukan.or.jp/hoishin</a>	
電子メールアドレス	<a href="mailto:houshin@rokoukan.or.jp">houshin@rokoukan.or.jp</a>	
事業開始年月日	平成29年4月1日	
職員・従業員数※	正規 20 名	非正規 21 名
専門職員※	保育教諭17人（正規）、9人（非正規） 栄養士 1人 調理師 1人	
施設・設備の概要※	【居室】 乳児室1室、保育室3室、 和室（一時預かり・夜間就寝部屋）1室 学童室1室、調理室	
	【設備等】 園庭、屋上運動場 （地上・屋上園庭の計：200.69㎡）	

※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】

### 保育の3つの基本テーマ

1. 子どもは、子どもたちの中で育つとき、生き生きと自分を成長させる。
2. 親は、共同して子育てするとき、子育てが楽しく豊かになる。
3. 保育は、一人ひとりの子や親の生活に寄り添うことから始まる。

### 保育の5つの基本方針

1. かけがえのない「一人」として受け入れ、自分への信頼を助長する。
2. 子どもたち一人ひとりが持つ「自分を成長させる力」を信頼する。
3. 子どもたち一人ひとりの違いを大切にし、多様性を尊重する。
4. 互いへの信頼感を育み、違いを認めて共に力を合わせる基礎的な力を養う。
5. 保護者が生きがいを持って働き続けられるよう就労を支援します。

### 保育の9つの目標

1. 「自分らしさ」を大切にし、何事にも積極的な子どもを育てます。
2. しなやかでしたたかな身体と感性を持つ子どもを育てます。
3. 違いを大切にして共に力を合わせることができる子どもを育てます。
4. 自分と仲間を信頼し自分で考え表現できる子どもを育てます。
5. 親も子も明日を楽しみにできる保育を目指します。
6. 一人ひとりが胸を張って小学校の門をくぐる保育を目指します。
7. この子どもたちが将来我が子を入所させたいと思う保育を目指します。
8. 最もしんどい立場におかれた子どもに眼差しを注ぐ保育を目指します。
9. 地域に根ざし地域の子育て力の向上に寄与する保育を目指します。

## 【施設・事業所の特徴的な取組】

本園は2006年に、24時間型保育所として開設され、その後2017年に幼保連携型認定こども園に移行しました。キリスト教精神に基づいて、地域に住むすべての親と子にとって、とりわけ、障がい児や深夜に保育を必要とする子どもとその親、地域で孤立していきる子どもとその親など、もっともしんどい状況にある親と子に寄り添い、その子育て・子育てを支援する内容を持っています。

### 【保育・教育の特徴】

#### ■たてわり保育

一つのクラスに異年齢の子どもたちがきょうだいのように関わり合い生活を共にしています。

#### ■夜間保育

残業の多い仕事や深夜におよぶ仕事に携わる人が安心して仕事ができる24時間型の保育園で、夕食やお風呂もあります。

#### ■地域子育て広場

毎週火曜日に実施し、製作あそび・リズム遊び。園庭遊び等のほか、子育て相談も受けています。

#### ■産休明け・産休明け保育

職場復帰するお母さんから赤ちゃんを保育担当制で保育します。

#### ■一時預かり事業

「この日だけ」という希望に、週3日間まで預かっています。

#### ■学童保育「豊新つくしクラブ」

留守家庭の小学1～6年生を対象に開所し、昼食・おやつ・夕食・お風呂を提供しています。

【評価機関情報】

第三者評価機関名	特定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6月12日～令和7年8月5日
評価決定年月日	令和7年8月5日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 2101C016（運営管理委員） 2401C044（専門職委員） 1801C022（その他） （ ）

## 【総評】

### ◆評価機関総合コメント

豊新聖愛園（以下「本園」）は、阪急電鉄「上新庄駅」から徒歩5分に位置します。駅周辺にはスーパーマーケットや深夜まで営業している店舗があり、駅から少し離れると閑静な住宅街が広がり、ファミリー層にも人気があります。大阪経済大学をはじめ、多くの専門学校が立地しており、学生の街としても知られています。本園は要支援児受入促進指定園として、障がい児共同保育に取り組んでいます。また、全国的にも数少ない夜間保育に取り組み、深夜までの保育を必要としている家庭のこどもを引き受け、宿泊も含め、24時間型の夜間保育を行っています。多様な就労形態を持つ保護者が、安心して子どもを産み育てることができる園として、「保護者の就労保障」と「こどもの教育・保育保障」の両面からサポートできる環境を提供しています。

### ◆特に評価の高い点

#### ■ 園長の統率意思表明

園長は新年度の職員会議等で園長方針を表明して、新たな組織体制や事業計画を職員に周知し、その内容への想いも表明しています。また統率から外れる職員を見放すことなく、むしろ大切に思っています。職員会議では職員の取組に対して「ありがとう」という言葉に表して、職員が意見を表出できる組織づくりを目指しています。

#### ■ 園長のリーダーシップ発揮手法

園長は強引な自己主張による先導ではなく、職員一人ひとりの「得意」を伸ばすことや相互に意見を言い合えるポジティブな調和形成を心がけています。本園が目標としている夜間保育や障がい児の共同保育といった特性を広く啓発することにより、利用の活性化や人材確保に努めているほか、登降園のシステム化など、業務効率の合理化を図っています。

#### ■ 福祉事業における人事考課

職能評価基準を見直し、「できる」人を育成する道しるべではなく、他者から「承認される」人を育成する道しるべと位置付けています。職能評価基準では8つのカテゴリーに分けて目標を明示し、職員の等級ごとにポジティブな評価の仕組みとしています。

#### ■ 人材育成

職能評価基準の中に、職員に求める専門性や志向・姿勢、ヒューマンスキル等を明示して、「期待する職員像」のガイドラインが多様な指向性として示されています。法人が展開する事業所間交流で学びあう機会も充実しており、職員それぞれに必要な研修は年間を通してスケジュールリングされています。職員の研修意欲は特にリーダー職以上においては非常に高い状況です。

#### ■ 子どもの相互尊重心

職員はこどもを尊重するだけでなく、こども同士が互いに尊重し合える関係性づくりのため、伴走的な支援を心がけています。3～5歳児クラスでは、異年齢保育の中で、他の年齢のこどもの思いを考える取組を実施し、互いを尊重する心を育んでいます。

#### ■ 事業所情報の積極的な開示による利用者理解

HPには園の詳細な情報を翻訳機能付きで掲載し、外国籍の保護者が情報を得やすいように配慮している他、お問い合わせフォームを掲載して保護者の疑問に答える体制を整備しています。保育の開始・変更についての説明では、配慮が必要な保護者には、個人対応が必要な方が多く、ルール化するのではなく、主任以上が個々に応じてきめ細やかに対応しています。

#### ■ 子どもに関する適切な記録の活用と個人情報保護

保育実践やこどもの発達の記録を、夜間保育にカスタマイズしたICTシステムを使って適切に作成するとともに職員間で情報共有しています。一方で法人として、個人情報保護方針・規程を整備するとともに、本園としても個人情報保護に係る取組を徹底して管理しています。さらにその仕組みを保護者に説明して理解を図るとともに協力を促しています。

#### ■ 基本的生活習慣の習得

在園時間が長い夜間保育園の特性を活かして、基本的に身につける必要がある生活習慣を常に意識した保育に取り組んでいます。職員はこども一人ひとりの気持ちに合わせ、少しずつ出来たことをほめて、急がさず信じて待つ姿勢で、こどもの生活習慣の習得を見守っています。

#### ■ 子どもの主体性を育む保育

保育園での生活を通したこども同士や職員との「関係」づくりを保育の基本方針とし、お互いの主体的なかかわり合いからの成長を見据えた保育を行っています。0歳児は育児担当制、1・2歳児は小さい関係づくり、3～5歳児は異年齢グループづくりの中で保育室もゆるやかなコーナーをつくり、生活や遊びからこども同士の関係づくりができる環境を大切にしています。

#### ■ それぞれの年齢に応じた養護と教育の一体的展開

乳児、幼児それぞれの育ちや気持ちの変化に応じて養護と教育のテーマをわかりやすい標語に示して、組織として一貫性を共有しています。職員は支援しすぎないで、こどもの「できた!」を大切にしています。朝延長や夜間保育においては0歳から3～5歳児までの関りを大切に、ここでも「こども同士の育ちあい」を促しています。

#### ■ 障がい児共同保育の推進

本園は大阪市から要支援児受入促進指定園として指定を受けています。職員は障がい対応の知見の獲得に努め、ケース会議等で障がい特性を把握し、こども一人ひとりの長期的目標や「伸ばしたいところ」「援助目標」「援助内容」を共有しています。

#### ■ 長い在園時間に配慮した環境整備と対応、小学校進学に向けた生活リズムへの移行

夜間保育を利用する家庭の生活リズムに配慮して、遅い時刻からの登園や、夜はゆっくり夕食を終えて21時以降の降園を受け入れています。夜間保育では、異年齢の自然な関わり、昼間の「頑張る」から一転して安心とリラックス、たわいもない会話やTV鑑賞を楽しむ時間と環境を整えています。一方で5歳児には午前の活動プログラムを設定して小学校へ通学する生活リズムへの移行を図っています。

#### ■ ポジティブなアレルギー食対応

アレルギー食については、しおりで基本方針やその根拠を保護者へ説明し、しかるべき処理をしたものを積極的に提供する等、必要最低限の除去食（必要に応じて代替食）で対応しています。現在、調理師・栄養士が積極的に研修等に参加し、アレルギー食に関する最新の知識を学び、必要な見直しに取り組んでおり、評価ができます。

#### ■ 食事提供の工夫

長時間保育の特性として、多くのこどもにとって昼・夕2度の給食は大きな楽しみとなっており、「食の文化」を伝える食育として取り組んでいます。調理師・栄養士は日頃からこどもたちと接して当日の食材を説明し、食に対する関心を高めています。また、保育士と連携して個人の発達状況に応じた食材の切り方や食器に変更する等、子どもが楽しく安全に食べることができるように働きかけています。

#### ◆改善を求められる点

##### ■ 中・長期計画の明確化と、それに基づく事業計画の策定

本園では職員が基本理念・基本方針等を理解し、インクルーシブ保育、夜間保育等多様な保育や支援を積極的に展開していますが、その目指すビジョンを中・長期計画として明確にできていません。本園が抱える具体的な課題解決に向けた手順等を、中・長期的な視点で文書化・明確化し、その展開としての単年度計画を策定することを期待します。

##### ■ 保育の質を向上するための組織的な取組

本園では中間総括・総括会議において、年2回の保育実践の振り返りを行っていることは、組織的な自己評価の1つとして大変評価できます。今回の第三者評価を機に、総括会議のような会議体制の整理や組織づくりを行い、本園の様々な取り組みを評価・分析することを期待します。

##### ■ 評価結果に基づく改善の取組

本園では単年度計画、事業計画等に把握した様々な経営課題を明記しており、園長は年度初めの職員会議にて事業計画を説明する中で、本園の課題を職員に周知しています。今後はそうした課題の改善策の策定や進捗状況を把握する会議等の定期的開催を組織として位置づけ取り組むことを期待します。

##### ■ 夜間保育の特性を活かした、より積極的な実習生の受け入れ

本園は数少ない夜間保育の場であり、普段、教科書等では学べないことがあるという特性があり、貴重な実習の場です。そうした取組の趣旨を言語化して、より積極的に養成校等に向けて情報発信することを期待します。

##### ■ ボランティア受け入れの拡大

ボランティアは子どもが多くの人に接し、信頼関係を築く大切な機会となりますので、ボランティアの適正な導入を図るためのマニュアルを整備し、受入れ体制を構築することを期待します。

#### ◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

24時間開所している園という、一般的には見れば少し違った形の園であったにも関わらず、それを理解したうえで評価して下さったことが嬉しかったです。園として自己評価していたものも、評価をあげていただいているものもあり、また自分たちが気づいていないところも評価していただいている部分もあり、今後の運営にも自信をもって行うことができます。また、評価基準を具体的に明記、指摘いただいたことで、今後の改善に向けて取り組んでいけます。今回、第三者評価を受審したことで、自分たちの園を評価することで、園として得意なところ、苦手なところが浮き彫りになったことで、この結果を今後の運営にいかして行きたいと思えます。

#### ◆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)	<p>社会福祉法人路交会（以下、法人）は、キリスト教精神に基づく児童教育を行う幼稚園を前身とし、障がい児や社会的に弱い立場にあるこどもや保護者に寄り添い、長きにわたり子育て・子育てを支援してきました。幼保連携型こども園豊新聖愛園（以下、本園）はその想いを基本理念に掲げ、基本方針等をホームページ（以下、HP）や入園のしおり（以下、しおり）に明示し広く周知しています。本園の多様性を尊重するインクルーシブ教育・保育実践や、働く保護者への夜間保育、学童保育、地域保護者支援に取り組む姿勢は、基本方針等に色濃く反映されています。さらに、法人理事長は、毎年職員研修にて理念等を継続的に職員に伝え、理解と共感を深めています。本園は保護者会を組織し、園の取組への理解に最大限努めています。</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>社会福祉法人路交会（以下、法人）は、キリスト教精神に基づく児童教育を行う幼稚園を前身とし、障がい児や社会的に弱い立場にあるこどもや保護者に寄り添い、長きにわたり子育て・子育てを支援してきました。幼保連携型こども園豊新聖愛園（以下、本園）はその想いを基本理念に掲げ、基本方針等をホームページ（以下、HP）や入園のしおり（以下、しおり）に明示し広く周知しています。本園の多様性を尊重するインクルーシブ教育・保育実践や、働く保護者への夜間保育、学童保育、地域保護者支援に取り組む姿勢は、基本方針等に色濃く反映されています。さらに、法人理事長は、毎年職員研修にて理念等を継続的に職員に伝え、理解と共感を深めています。本園は保護者会を組織し、園の取組への理解に最大限努めています。</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。	b
(コメント)	<p>本園園長は、区の地域活動協議会（以下、地活協）や大阪市私立保育連盟（以下、私保連）等の会合に積極的に参加し、地域福祉に関する動向やニーズの把握に努めています。また、地域福祉計画の策定状況も把握していますが、本園の運営方針と照らし合わせた具体的な分析は今後の課題と捉えています。本園は地域における利用者の動向や保育コストの月次分析を行っており、運営会議やミーティングを通じて分析結果を共有し、法人全体での連携強化に役立っています。また本園の特色である夜間保育の多様なニーズについては、大学がアンケート調査を実施し、本園に分析結果をフィードバックしており、今後はその活用を期待します。</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。	c
(コメント)	<p>本園は、基本理念・基本方針等のもと、インクルーシブ保育、保護者支援、夜間保育、学童保育など、多様な保育や支援を積極的に展開しています。これらの実践において「3つの基本テーマ・5つの基本方針・9つの保育目標」は、通称「359」として職員がよく理解しており、本園が目指すビジョンを具体的に示すものとなっています。一方、大きな目標は明確に掲げられているものの、今後3～5年先を見据えた具体的な計画の設定は十分とは言えない状況です。前評価コメントにも示したように、本園が抱える課題は具体的であり、今後はそれらの課題解決に向けた手順等を中・長期的な視点で文書化・明確化することを期待します。</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。	c
(コメント)	<p>本園は単年度計画を策定し、事業計画には実行を見据えた具体的な項目を記載しています。その中には、利用者のニーズに応じた定員の削減、職種・職務に応じた研修計画、職員が意見を交わす会議のあり方、保護者を巻き込む保育、さらに昼夜のメリハリのある保育などを定めています。さらに園長は、本夜間保育のあり方への考えを深めており、認可保育園が行う夜間保育の利用促進に向けた行政への働きかけや、保育教諭等の養成校への理解の促進、そしてより専門性を持った夜間保育への取組を目指しています。 *本評価は前評価がc評価となるため「c」評価となります。</p>	
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。	b
(コメント)	<p>策定した事業計画は、年度初めの職員会議にて園長から職員に周知しています。その策定に関しては、日常の職員会議での議題や議論等の内容を鑑み、園長主体で定めています。各年度の事業計画はリーダー以上の職員にはよく理解されているものの、常勤一般職や非常勤職員への周知は十分とは言えません。今後の事業計画の策定にあたっては、職員の意見集約や実施状況の評価を行う会議体制の整理を期待します。</p>	
I-3-(2)-②	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b
(コメント)	<p>本園は事業計画を保護者に周知するといった視点で、わかりやすい資料を作成し配布する取組は十分とはいえません。しかしながら、事業計画には「保護者を巻き込む保育」を明記し、保護者会を開催し本園の保育の取組について意見交換をしています。さらに広報誌「ななつぼし」にその内容を記載し配信しています。保護者会で保育の取組等の説明が行われていますが、夜間保育を利用する保護者は生活時間のバラつきが著しいため一堂に会することは難しく、全体への周知は容易ではありません。現在行っている周知への取組に本園の事業計画の内容をわかりやすい表現で盛り込み、理解を促す取組に期待します。</p>	

		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)	本園は保育実践の振り返りを中間総括・総括会議にて年2回実施しています。まず保育クラス（年齢）、学童、食育等のクラス（グループ）にて保育の取組状況の評価と振り返りを行い、それぞれまとめた内容を発表しています。その中には本園の特色である「園児の関係図」が盛り込まれ、育児担当制からペア、グループ保育の取組状況を評価しています。総括会議で行っている保育実践の振り返りは、組織的な自己評価の1つの取組で大変評価できます。今回の第三者評価を機に、本園の様々な取り組みの自己評価を行う、総括会議のような会議体制の整理や組織づくりを行い、評価・分析することを期待します。	
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。	b
(コメント)	本園はさまざまな経営課題を認識しており、事業計画等に文章化しています。また先の評価通り年2回の総括会議は、本園の保育実践における振り返り（自己評価）であり、本園の課題を職員が共有し改善策を策定する取組の1つです。園長は年度初めの職員会議にて事業計画の説明を行い本園の課題を職員に周知しています。そういった課題について、策定された改善策については時期を定め、改善状況を確認する会議等を実施するなど、組織として位置づけられた取組が求められます。	

## 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)	園長は新年度会議（年カリ会議）、中間総括、総括会議で園長方針を表明しています。そこでは新たな組織体制や事業計画を周知し、その内容への想いも職員に表明しています。また、園長は独断専行で組織を牽引するのではなく、多様な意見を尊重しつつ組織の和を講じて行こうとしています。主張は小出ししており、統率から外れるメンバーを見放すことなく、むしろ大切に思っています。そういった考えは、職員会議において職員の取組を「ありがとう」という言葉に表して、職員が意見を表出できる組織づくりを目指しています。	
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)	園長は本園運営に必要な法令についての知識を法人研修や外部研修等にて習得し、利害関係者等との適正な関係を築いています。特に人権や権利擁護に関する法令等は、年3回に分けての研修で職員と共に習得に努めています。近年は男性職員向け研修やハラスメント防止研修、アンガーマネジメント研修等で知識を習得しています。今後の経営は、様々なコンプライアンスが求められる環境にあり、さらなる法令知識の習得と職員への展開に期待します。	

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、保育の専門性を高めることが子どもとの距離を作ってはいけないという観点から、絶えず「保育の質とは？」を自問し、職員にも自主的に考えること、そしてその「言葉化」を求めています。着任して3年目であり強引な自己主張による先導ではなく、職員一人ひとりの「得意」を伸ばすことや相互に意見を言い合えるポジティブな調和形成を心がけています。クラス会議、リーダー会議、主任者会議等、重層的に会議を開催して職員間の多様な意見を拾える場とし、「仲間作り」と並行してチーム力の向上を促しています。令和6年度に、中堅職員の離職があったことに鑑み、当面の課題として中間指導層の育成に努めています。
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)	法人は定期的に運営会議、運営ミーティング、法人財務説明会を開催して各拠点の経営改善を話し合っており、拠点ごとの経営成果だけに拘ることなく法人全体で効果的な運営改善を検討しています。園長は本園が目標としている夜間保育や障がい者の共同保育といった特性を広く啓発することにより、利用の活性化や人材確保に努めています。また、登降園のシステム化（手書き対処を改めカード入力とする）を進めるため、日付をまたぐ夜間保育に馴染むソフト開発を実現するなど、職員間および保護者との情報共有の電子化により業務負担の軽減と合理化に努めています。

		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。	b	
(コメント)	令和6年度は法人の方針「希望は語り合えたか」を標語として、職員の育成・エンパワメントのために懇親会の開催等、様々な人的投資を行いました。職員の資格管理ときめ細かな配置により加配助成の獲得や家賃補助制度の活用など行政の制度も取り入れて、保育教諭の定着を図っています。保育士養成校に講演出張したり学生にアルバイト機会を設けて、夜間保育の理解を広めたりして人材確保につなげています。それでも令和6年度は中堅職員の退職により、専門リーダーの不在など職員体制の不足もあり、こどもの受け入れを抑えた部分もありました。業界共通の課題ではありますが、保育人材の計画的な確保は困難な状況です。	
II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a	
(コメント)	本園では、「期待する職員像」を上から規定するのではなく、職員同士が希望を語り合い、共に育ちあうことを大切にしています。職能評価基準を見直し、「できる」人を育成する道しるべではなく、他者から「承認される」人を育成する道しるべと位置付けています。職員は職能評価基準に基づいて自己評価表を記し、これを基に園長・主任がヒアリングして職員の職務に関する成果や貢献度を評価するとともに、職員の意向を汲み取っています。評価結果や職員の意向を反映して、職員の配置や待遇に反映しています。職能評価基準では8つのカテゴリーに分けて目標を明示し、職員の等級ごとにポジティブな評価の仕組みとしています。	

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
<p>(コメント) 長時間にわたる勤務を細かくシフト構成し、職員個々の生活リズムに配慮しています。上長による面談で想いを汲み取って心身の疲弊を緩和するほか、職員をあだ名で呼びあってコミュニケーションの円滑化を図っています。メンタルヘルスやハラスメント研修により相互に尊重し合う姿勢を育んでいます。24時間保育で職員が一堂に会することは難しいですが、懇親会の実施など福利厚生の実施に努めています。それでも職員には、「仕事が勤務時間に終わらない」「負担にバラツキがある」などの不満があります。夜間保育や障がい児共同保育など、本園の特性を共有して職員が誇りとやりがいをより強く意識できることを期待します。</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。	a
<p>(コメント) 職能評価基準では、8つのカテゴリーに分けて目標を明示し、保育教諭の等級ごとにポジティブな評価の仕組みとなっており、そこに「期待する職員像」のガイドラインが多様な指向性として示されています。職員は職能評価基準に基づいて自己評価と年間目標表を記し、これを基に園長・主任がヒアリングして職員の職務に関する成果や貢献度を評価してコメントを記入するとともに、職員の意向を汲み取っています。職員間の豊かなコミュニケーションを促し、よい「仲間づくり」と「共に育ちあう」ことのできる職場を目指しています。また、保育教諭以外の専門職については別途に評価基準を設定することを検討しています。</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。	a
<p>(コメント) 職能評価基準の中に、職員に求める専門性や志向・姿勢、ヒューマンスキル等を明示しています。職員の多様性を尊重することを基本としており、「わかりやすい研修計画」を文書化しているわけではありませんが、法人が展開する事業所間交流で学びあう機会も充実しており、職員それぞれに必要な研修は年間を通してスケジュールリングされています。職員一人ひとりの職位や職能、研修履歴を一覧表として育成計画の考慮材料としています。職員は研修報告を提出し、発表する機会を設けて、園内で共有しています。今後は、年初に策定した研修計画についてその効果を検証し、カリキュラムを評価、見直す仕組みを期待します。</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。	a
<p>(コメント) 研修参加について、職員に時間的・経済的負担をかけていません。法人内の他園と交流する研修機会があり、相互の啓発や気づき、リフレッシュにもつながっています。手話を学ぶなど多様な研修機会を設けており、そうした研修情報は社内メールを活用して職員に提供し、参加を促しています。そのような中で職員の研修意欲は特にリーダー職以上においては非常に高く、また調理スタッフはアレルギー食の見直しに積極的な研鑽に努めています。一方、常勤一般職では業務の負担感もあってか、やや低調な面があるようです。若い職員に、より多くの学ぶ機会を設ける工夫と動機付けを期待します。</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。
(コメント)	本園は数少ない夜間保育の場であり、普段、教科書等では学べないことがあるという特性を養成校に示して積極的な受入を図っています。実習において明確なプログラムを用意しているわけではありませんが、「こどもの視点で過ごしてほしい」「こどもたちといっばい遊んでください」「実習はチャレンジあるのみ」として、24時間保育から多くの発見や学びの場を提供しています。「保育実習における諸注意事項」に、基本的な注意事項や規範のほか実習反省会の取組を明示しています。実習生は自ら指導計画案を担当保育士に提出して、アドバイスを受けて実習に励んでいます。こうした取組の趣旨を言語化することを期待します。

		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。	b
(コメント)	第三者評価の受審は今回が初めてであり、その結果等の公表は今後の課題ですが、苦情・相談への体制はHP等で公表しています。法人の広報誌（あいどる）にも貸借対照表、事業活動計算書を公表しているほか、しおりや法人HP等に各拠点の事業概要（財務情報、事業活動内容を含む）を詳細に掲載しています。本園のHPには保育の3つの基本テーマ・5つの基本方針・9つの目標を示し、本園の特性（24時間保育と障がい児共同保育）に基づく存在意義や役割を明確にしています。今後は、苦情・相談への対応や改善状況について、当事者に不利益を及ぼすことのない配慮の上で、より詳細な公表を期待します。	
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。	b
(コメント)	法人の運営管理規程に基づき、各拠点における事務、経理、取引は透明性をもって執行されています。本園でも外部の会計事務所への相談を行い、その助言や指摘に基づいて経営改善に努めています。行政監査による指摘や助言には的確に対応して、適正な保育事業の運営に取り組んでいます。ただ、法人による監事監査はありますが、園として内部監査を行う仕組みが構築されていません。内部監査体制を確立することは、不正の防止に留まらず、業務の効率化やリスクの低減、ガバナンスの強化にもつながり、サービスの質の向上や組織の健全な成長を支える効果が期待されます。	

		評価結果
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
(コメント)	法人の事業遂行基本に、地域との連携及び支援の手順を明記しています。大阪市みのりサポートネット（以下みのりサポート）、東淀川区子ども・子育てプラザ（以下子育てプラザ）、地域の医療機関、病児保育所など保護者が必要とする情報のパンフレットを玄関に掲示しています。毎週開催する「こぼんだ広場」には地域の親子が参加し、参加者の交流が生まれています。法人では、昨年度に法人を知ってもらうため、「東淀川区民まつり」に出展し、簡単なワークショップを行い地域交流を図りました。また、令和6年5歳児が法人の姉妹園の夏祭りに参加して和太鼓の演奏をする等、広く地域交流の試みを実施しています。	

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。	c
(コメント)	<p>中学校の職場体験を受入れています。職場体験の受け入れ時には、主任、副主任が留意事項等を口頭で説明しています。職場体験は令和6年度から受け入れたため、マニュアル整備は今後の課題となっています。現在ボランティアを受入れていませんが、ボランティアは子どもが多くの人に接し、信頼関係を築く大切な機会となりますので、適正な導入を図るためのマニュアルを整備し、受入れ体制を構築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
(コメント)	<p>必要な社会資源、関係機関のリストを事務所に配備していますが、リストに不足している機関の情報は、その都度主任が調べて職員に伝えています。また、リストの認知は一部職員に留まっています。子育て支援室、子ども相談センターとは連携し、園長、副園長が連絡会に参加しています。家庭での虐待が疑われることへの対応については、要保護児童対策地域協議会（以下、要対協）、みのりサポートと連携しています。今後は関係機関のリストを更に充実させると共に、職員がいつでも確認できる体制を整備す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
(コメント)	<p>園長は大阪府社会福祉協議会、東淀川区の園長会、子育てプラザ等と連携し、地域の福祉ニーズの把握に努めています。また、理事長は障害者の自立と完全参加を目指す大阪連絡会議（障大連）の「地域で生きる部会」に参加し、地域の福祉ニーズ等の把握と諸団体とのネットワークづくりに努めています。地域特性としては、若い夫婦が多いので保護者同士の繋がりが大切ですが、夜間保育所という特性上難しいのが実情です。「こぼんだ広場」では参加者同士の交流を大切に、参加している親に親子食堂や遊びに行ける所、相談機関等の情報を提供しています。今後は、「こぼんだ広場」で子育て相談を積極的に実施する取組に期待します。</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
(コメント)	<p>「こぼんだ広場」では、参加した親子同士のつながりができています。また、時には、「こぼんだ広場」に栄養士、調理師が参加して、食事の相談に応じています。散歩に行く公園のゴミ拾いを心がけています。近隣住民に夜間保育の理解が少なく、苦情を受けることが多くなっていますので、夜間保育について理解してもらうためにも、コロナ禍以降中止していた夏祭りへの招待を、令和7年度から復活したい意向を持っています。今後は、園及び法人で把握した福祉ニーズに基づいた活動の計画を立案し、地域貢献事業・活動を推進することを期待します。</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。	a
(コメント)	<p>理念・基本方針、本園の教育・保育規定（全体的な計画）に子どもを尊重する保育について明記しています。職員は子どもを尊重するだけでなく、子ども同士が互いに尊重し合える関係性づくりのため、伴走的な支援を心がけています。3～5歳児クラスでは、異年齢保育の中で、他の年齢のこどもの思いを考える取組を実施し、互いを尊重する心を育んでいます。また、子どもが意見を言い合える環境を大切にしています。職員は、非常勤職員も含め人権研修を年2～3回受講し、人権意識の向上を図っています。</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
(コメント)	<p>写真の掲載について保護者の是非を訊くアンケートを年度初めに実施しています。また、保護者にはしおりに写真をSNSに掲載しないよう注意を喚起しています。こどものおむつやパンツの着替えは他のこどもから見えないよう配慮しています。プール時の着替えについては、男女別にはしていませんが、5歳児には同性職員が着替えを手伝い、こどもが興味本位で何か言うときは注意しています。トイレは男女の区別はありませんが、園児数が少ないので時間差で男女の使用を分けるなどの配慮をしています。今後はプライバシー保護に特化したマニュアルを整備し、職員のプライバシー意識が確立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。	a
(コメント)	<p>しおりを子ども・子育てプラザに配備し、しおり、パンフレットは毎年年度初めに見直しています。HPには園の概要、保育・教育における基本的な考え方、給食など詳細な情報を翻訳機能付きで掲載し、外国籍の保護者が情報を得やすいように配慮しています。また、お問い合わせフォームを掲載して保護者の疑問に答える体制を整備しています。見学希望者には見学時間は特に指定せず、希望者の都合に合わせて、主任がパンフレットを使って丁寧に説明しています。</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。	a
(コメント)	<p>保育の開始及び保育内容の変更時の説明は、外国籍の保護者にはゆっくり話すことを心がけ、片親が日本人の場合は日本人の親に、時には電話等で伝えていきます。入園前の申請書類記入が難しい保護者には、書類記入を手伝ったり、個人に合った説明、対応をしています。配慮が必要な保護者には、個人対応が必要な方が多く、また基本的に主任以上が対応しているため職員間で共有するルールの定めはしていません。その対応は、寄り添い過ぎることなく、適切な距離で丁寧に接することを旨としています。ベトナム語の園だよりを作成し、保護者が園のことを理解しやすいように配慮しています。</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。	a
<p>(コメント) 他園からの転入园児については、直接会って情報交換をし、転園児については、転園先に直接電話などで必要な情報を伝えています。療育先から小学校進学に向けての園での取組についての質問がある場合は、直接話し合っています。卒園児対象の広報誌で、卒園後いつでも相談できることを伝えています。また、地域には困窮家庭も多いので、広報誌には夕食券を添付し、子どもや保護者がいつでも夕食を食べにくることができるような体制を整備しています。</p>	
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。	b
<p>(コメント) 職員は、日々の保育の中で、子どもの満足度を把握するように努めています。5歳児及び進級前の4歳児の保護者には個人懇談を実施し、その時聴取した意見は内容に応じて記録をし、他職員も共有しています。3・4歳児の保護者にはグループ懇談を実施し、保護者同士の繋がりが生まれるように配慮しています。1・2歳児の保護者には「やんちゃっこ広場」を開催し、親子で食事しながら、話す機会を設けています。大学が毎年夜間保育の子どもについてのアンケートを実施し、結果を分析して園にフィードバックしています。ただ、保護者の意見は多様なので、軋轢が生じないよう傾聴するに留めています。</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
<p>(コメント) しおりに苦情申し出窓口の設置の1項を設け、責任者、担当者、第三者委員の連絡先、苦情解決の方法等を明記し、保護者の目につきやすい場所にも掲示しています。園への意見箱、保護者会の意見箱を玄関に設置しています。近隣からの苦情は、アプリで保護者に周知して注意を喚起しています。保護者からの苦情は「苦情（相談）対応記録」に詳細に記録し、重大な案件については、全保護者にお手紙で事故対応報告をしています。また、保護者会では、重大な案件に対する園の対応について、保護者の意見をとりまとめて園に報告しています。</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。	b
<p>(コメント) しおりのご意見・ご要望の解決のための仕組みについては、複数の方法や相談先について明記しています。職員は保護者が相談や意見を述べやすいよう普段のコミュニケーションを心がけています。保護者の中には自分の生活中心の方もいるので、その意見や希望のままに沿うのではなく子どもの最善の利益を考慮して適切な支援を講じています。気になることも、困っていそうな保護者には職員の方から声をかけ、相談に応じています。3階に相談室がありますが、特別感がありすぎて不自然な場合もあり、相談を受ける場の設定には配慮しています。</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。	b
<p>(コメント) 玄関に園への意見箱と保護者会への意見箱を設置し、保護者が意見を述べやすい体制を整備しています。また、日々のコミュニケーション等で聴取した意見や要望については、職員利用のグループウェアで共有し、特に気になることについては、グループウェア内にその子ども専用の掲示板を設け、詳細に記録しています。登降園時等、担任のいない時間帯に聴取した意見や要望は担任に伝え、担任から主任に報告し、対応しています。このように保護者からの相談や意見への対応は決まっていますが、マニュアル整備は今後の課題となっています。 ※グループウェア：組織全体の情報共有の円滑化、業務効率化ためのシステム</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)	園長をリスクマネジメント責任者とし、月3回安全管理委員会、月1回虐待防止委員会を実施し、問題点の洗い出し等を行っています。更に、月1回、その月に発生した、事故・受診・ヒヤリハットについて各クラスのリーダー以上で検証を行い、法人主催の安全管理委員会で報告し、助言を得て、園の安全管理体制を見直しています。職員個人所有の園内安全マニュアルには、事故、危機管理、感染症対策等を記載しています。職員は、誤嚥、AED、応急手当の研修を受講し、突発的な事態への対処を学んでいます。園の管理下や通園途上における事故や傷害について、3種類の補償制度で対応しています。	
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)	園内安全マニュアルの中に感染症対策について記載しています。ただ、子どもがかかりやすい感染症についての記載は十分ではありません。職員は、令和7年度法人の看護師による感染症の研修を受講し、感染症に対する知見を広めました。令和8年度以降、年度初めかプール開始前に、法人看護師による感染症及び応急手当についての研修を実施する予定です。今後は、法人看護師参画のもとで、感染症マニュアルを充実させ、職員に周知することを期待します。	
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行っている。	b
(コメント)	危機管理マニュアルには、指揮権や様々な災害、危機における対応を明記し、法人HPには安否確認方法として災害時用伝言ダイヤルを活用することを明示しています。防災頭巾と避難リュックを各クラスに配備し、備蓄食料は、クラスごとに給食室の職員と共に点検補充しています。防災計画を策定していますが、近隣は高齢者が多く、合同避難訓練の実施は難しい状況です。保育所には、自然災害や感染症の大流行、その他、教育・保育事業の継続を脅かす事態に備えた包括的なBCP（事業継続計画）の策定が求められます。BCP作成に当たっては広範囲、そして多様に展開する事業所の連携ができる法人特性を活かすことを期待します。	
		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。	b
(コメント)	健康、安全、食育、アレルギー等についてははしおりに記載しており、事故や危機管理に関しては、「園内安全マニュアル」に規定をして、職員に周知を図っています。一方で、一人ひとりへの丁寧な対応を大切に、マニュアル化がマイナスになると考えるものについては、省察的な保育実践を心がけており、新人教育についてもOJTによりその姿勢を引き継いでいます。法人は「路交館事業遂行基本マニュアル」に、標準的な実施方法を記載していますが、職員への周知は十分とは言えません。マニュアルとして活用をすることにより、法人の目指す保育のさらなる実現を期待します。	

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。	b
(コメント) 標準的な実施方法の一部を記載した「路交館事業遂行基本マニュアル」については、見直しは十分とはいえません。アレルギー食等については、園として積極的に取り組んでおり、しおりにも内容が詳細に記載されていますが、現在法人の各園の調理師、栄養士が中心となって見直しに取り組んでいます。一人ひとりへの丁寧な対応を心がけることから、保育の標準的な実施方法についてマニュアル化をしていないものもあり、標準的な実施方法の見直しがしにくい状況ではありますが、見直すべき実施方法はないかという視点を持ち、定期的に検討することにより、さらなる保育の質の向上を期待します。	
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、保護者に対するアンケート情報に基づくアセスメントを実施しています。特別の配慮が必要な場合や、障がい児の受け入れに際しては、個別指導計画を作成して、ケース会議では主任が中心となって、子どもとその保護者の特性や事象を時系列で記録してアセスメントに取り組んでいます。また、必要に応じた保護者支援等、関係機関との情報共有、法人内の他職種からの意見聴取を行っています。0～2歳児についての指導計画（個人カリキュラム）を作成していますが、その個人カリキュラムを踏まえた保育が徹底されることにより、保育の質の向上へつなが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) 事前のアセスメントのみでなく、保育実践のモニタリングを通じてアセスメントを行う意識をもっており、必要に応じて指導計画を見直しして対応しています。子どもたちの発達状況をチェックできるソフトを利用して、どの程度の発達状況を確認できるようになっています。また、クラス会議、ケース会議、中間総括会議、年度末の総括会議において、それぞれの子どもについて具体的な発達状況や保育の振り返りを行う機会が設けられています。その際に、指導計画に基づいて保育の振り返りや検討を行うことで、振り返りの内容を反映した指導計画を作成し、質の高い保育を実施することを期待します。	
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) 年間カリキュラム、月カリキュラム、日課、気になるこどもの情報等は、グループウェアを使って情報共有を行っています。ただし、非常勤職員などグループウェアを利用できない職員もいて、その場合は口頭での情報共有を行っています。それぞれのこどもの発達の記録を作成できるシステムを利用しており、発達状況を印刷して、個人の記録にファイルをして情報共有を行っています。また、電子記録を行うソフトについては、日付をまたいで保育を行う夜間保育で利用できるように、カスタマイズを行い適切な記録作成を行っています。	
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) 社会福祉法人の運営規程として、個人情報保護方針・規程が整備されています。職員に対しては就業規則に機密保持義務を定め、研修を実施しています。しおりにプライバシーについて説明をしていて、個人情報保護に係る法的根拠やこどもの写真掲載の園での具体的な取り扱いを記載し、保護者に対しても個人でのSNS等への写真掲載をしないよう呼びかけています。記録等の管理については、書類やファイルなどは外部から見えない場所に保管場所を定める他、グループウェアについても職員が閲覧するためにパスワードを設定して記録の管理をおこなっています。	

## 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。	b
(コメント)	本園は基本理念や保育方針等を踏まえ、特色ある保育の取組を含めた全体的な計画（教育・保育課程）を作成しており、園を創設した当時の中核職員が作成したものを受け継いでいます。本園が取り組むインクルーシブ保育、夜間保育、学童保育、保護者支援を記載し、園の社会的責任、人権尊重、説明責任等も追記しています。また日中保育に加え、夜間保育のねらいを明記し、こどもだけでなく「保護者の支援」が必要なケースに配慮しています。しかしながら総括会議やカリキュラム会議等において、全体的な計画の見直しは十分に行っていません。在園時間が長く、登降園時間もことなる多様な園児への配慮や、保護者支援等、昨今の経営環境の変化を鑑み、職員参画のもとでの定期的な評価・見直しに期待します。	
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	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)	本園は、一人ひとりが過ごせる環境からグループ活動に至るまで、昼と夜の生活に合わせたコーナーや遊具、家具のしつらい、テレビ等を配置するなど特色ある環境づくりを行っています。特に本園としての「家庭的雰囲気」がテーマであり、長時間保育にかなう居心地の良い環境づくりに努めています。0歳児の保育に当たっては死角を作らず、とくに口元がみえるよう職員を配置しています。3～5歳児は療育手帳を取得しているこどもも多く、集団の中で共に育ちあうよう努めています。長時間保育を実施しているため、通常の園のように降園後の一斉清掃や環境整備、衛生管理を行う時間が限られているのが課題です。また建物も築20年となり、内装・建具・家具・設備等の安全対策に配慮しているものの、今後の更新や安全点検が課題です。	
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)	本園はこども一人ひとりの個性や違いを尊重し、保育士の誘導よりも、こども同士の関係から育まれる成長を見守る保育に取り組んでいます。気持ちの表現が苦手なこども、話がきけないこども、かかわりを望むこども、マイペースなこども等、その子に合わせ寄り添い、気持ちを受け止めることを心掛けています。夜間保育ではこどもとゆっくり過ごす時間を大切にし、本音に耳を傾けるように配慮しています。長時間保育では、こどもたちもイライラが募り穏やかではない場面もあります。保育教諭もこどもとの距離が近く、思いも強く親のような声かけになることがあります。陥りやすい課題を承知しながら丁寧な保育に努めています。	
A-1-(2)-③	子どもが基本的な生活習慣を身につけることができる環境の整備、援助を行っている。	a
(コメント)	本園は在園時間が長い園児が多いため、生活する場として基本的に身につける必要がある習慣を常に意識した保育に取り組んでいます。登園時・室内外での活動時間・食事・トイレ・洗面・休息・入浴時にそれぞれに身につけたい生活習慣をこども一人ひとりの気持ちに合わせ、少しずつ出来たことをほめて、急かさず信じて待つ姿勢で、子どもの成長（生活習慣の習得）を見守っています。小学校への進学が近づくまでは、基本的にそれぞれの家庭の生活リズムに合わせています。家庭環境も見据え、園の活動時間でも、睡眠や休息が必要な場合は個別に対応しています。	

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)	本園は、生活を通じたこども同士や職員との「関係」づくりを保育方針の基本とし、お互いのかかわり合いからの成長を見据えた保育を行っています。0歳児は育児担当制、1・2歳からは園児同士のペアや小さい関係づくり、3・4・5歳では異年齢でのグループづくりを行っています。その為、上の子が下の子をみる、下の子がみんなの手伝いをする、食事や行事、遊びにおいても主体性と協働を、トラブルも関係の一つと考え、集中(ひとり)とこども同士と一緒に双方尊重しています。コーナーの内容はきっちりせずゆるやかなコーナー遊びの中からのこども同士の関係づくりを大切にしています。公園での遊びや散歩で気持ちのリセットをしたり、少ないながら近所のなじみの店舗と交流の機会を大切にしています。	
A-1-(2)-⑥	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)	保育室の広さや職員配置もゆとりがあり、生まれて初めての保育園における、こどもと保護者の不安やドキドキを丁寧に受け止めています。育児担当制で一对一の丁寧な寄り添いととも、長時間にわたる園生活をクラス職員みんなで見ているという体制があります。離乳食の取組は、こどもの特性や家庭生活との協調を図りながら個別的な対応を進めています。月齢とともに急速に成長することも一人ひとりの「初めて」に楽しく取り組もうとする気持ちと力を大切にして、こどもをのびのびと育てています。こどもが保育教諭と共感できる関係性をつくり、1歳直前になると芽生えてくる自我を表現できるようにしています。	
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歳児クラスでは「あふれるパワーを遊びに変えて広がる輪」をテーマとし、身体を十分に動かして元気いっぱいの中からだづくりや手・指の成長を伸ばしています。異年齢保育(グループ担当制)をしており、「こども同士の育ちあい」を大切にする観点から、様々な「ペア」をつくって友だちとの関わりづくりを育てています。1歳児から入園することも2歳児がお世話をしたり、一緒に遊んだりすることも見られます。職員は支援しすぎないで、こどもの「できた!」を大切にしています。朝延長や夜間保育においては0歳(乳児)から3~5歳児までの関りを大切に、ここでも「こども同士の育ちあい」を促しています。	
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)	3~5歳児は「みんなちがって、みんないい、自分らしく」を標語として異年齢保育の中で、こどもの「やりたい」に合わせて都度柔軟なコーナーを設定しています。一方で、協同的な活動(和太鼓など)を通して「他」を意識し認め合う中での葛藤を通して、感じ方や考え方の違いを認め合い、あこがれや協調する心を育て、自分らしくいられる仕組みを構築しています。琵琶湖一泊保育では5歳児がお互いに声を掛け合いながら荷物を運ぶなど、思いっきり楽しみながらも助け合う姿が見られました。こどもたちは一人ではできないことでも、協力してやり遂げる経験を経て大人も驚くようなことができるようになります。	
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)	法人は障がい者支援を多様に展開しており、本園は大阪市から要支援児受入促進指定園として指定を受けています。児童発達支援のように一人ひとりへの療育支援を行うのではなく、全てのこどもを当たり前を受け入れる姿勢です。5歳児の和太鼓演習には障がいのある子どもと一緒に楽しく活動しています。本園は築年数も古く、今日的なユニバーサルデザインの概念に照らした環境は十分とはいえませんが、職員は障がい対応の知見の獲得に務め、適切な支援に努めています。ケース会議やクラス会議で障がい児の特性を把握し、こども一人ひとりの長期的目標や「伸ばしたいところ」「援助目標」「援助内容」を共有しています。	

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) 夜間保育を利用する家庭の生活リズムに配慮して朝の遅い時間や午後からの登園や、夜はゆっくり夕食を終えて21時以降の降園を受け入れています。夜間保育では0～2歳児も加わって、異年齢の自然な関わり、昼間の「頑張る」から一転して安心とリラックス、たわいもない会話やTV鑑賞を楽しむ時間と環境を整えています。こども一人ひとりの話が聴けるように余裕ある職員配置としています。20時以降にお風呂タイムを設けてこどもを入浴させていますが、家庭での入浴も大切な親子の時間であることを保護者に伝えていきます。また、職員が保育士としての一線を越えて親の代わりになってしまいがちなことに自省を促しています。	
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) 5歳児には、午前中に和太鼓の練習や週一回の外部講師による学習支援の時間を設定して、なるべく朝10時には登園できるよう保護者にも協力を促し、小学校へ通学する生活のリズムへの移行を図っています。卒園児の多くが進学する近隣の小学校との連携は就学前に行事に参加したり見学に行くにとどまり、本園の保育教諭等と小学校教員の合同研修の開催等は行っていませんが、併設する学童を利用することも達との交流により、こども達は小学校での生活をイメージすることができています。今後は、進学対象校との連携のさらなる深化を期待します。	

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) 園内安全マニュアル等、健康や安全に関するマニュアルが整備されています。登園時や入浴時に保育教諭が身体の視診を行い、発疹などの有無を確認するとともに、ケガ等園内で生じたものかわかるようにしています。「れんらくノート」や「健康だより」を利用して、健康に関する情報共有を保護者と行っています。保護者の就労支援のため、医師の処方による軽微な薬に限りと薬を行っています。保健に関する計画については、全体的な計画に位置付けられており、月カリキュラムの中に保健の項目がありますが、健診の計画以外作成されていません。保健計画を作成することで充実した取り組みを期待します。	
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) 歯科健診(年1回)、内科健診(年2回)を行っています。歯科健診時に、3歳～5歳のこどもに歯磨き指導をしてもらっています。また、内科健診の際には、園で気になっていること、あるいは保護者が気になっていることがあれば、医師に確認をしてフィードバックを行っています。健診の結果については、保護者に配布をして、気になることがあれば、質問をしてもらい、必要に応じて受診を進めるなどの働きかけを行っています。	
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) 除去食については、医師の診断書に基づき、保護者とも面談を行いながら個別対応しています。アレルギー食については、しおりで基本方針やその根拠を保護者へ説明し、しかるべき処理をしたものを積極的に提供する等、必要最低限の除去食(必要に応じて代替食)で対応しています。チェック表を利用して調理を行い、色付きの専用のトレイで配食する際に保育教諭が確認します。また、保護者の同意を得てアレルギー食について他のこどもにも周知しています。現在、調理師・栄養士が積極的に研修等に参加し、アレルギー食に関する最新の知識を学び、必要な見直しに取り組んでおり、評価できます。	

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)	本園では、「食の文化」をこどもたちに伝授する食育として、給食の時間を活用しています。特に長時間保育の中、昼・夕の二食を園で食べることも多く、給食・おやつは大きな楽しみとなっています。園で野菜を育てたり、調理師・栄養士が当日の食材をこどもたちに説明したり、食に対する関心を高める働きかけを行っています。食事の最初に食べたい量を自分で決めることにより、自主性を育てるとともに、完食する喜びを感じてもらっています。夜間保育の夕食では、年齢差もある多人数のこどもがにぎやかに食しており、落ち着いた環境とは言えませんが、本園特有の大家族による楽しい団らんとなっています。
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)	調理師や栄養士が、こどもたちと日頃から接しており、食に関する個人の発達状況を把握しているため、一人ひとりのこどもの発達に応じた食材の切り方や食器の切り替えのタイミングなどの検討に積極的に関わっています。毎月、行事食を取り入れこどもが楽しく食に触れる機会を作り、園だよりで保護者に発信をしています。夕給食は和食を中心に家庭的な「一汁三菜」のメニューを準備しており、旬の食べ物も積極的に提供しています。また、誕生月には、好きなメニューをリクエストできるようにしており、こどもが楽しめるとともに、他のこどもの好きなものを知るきっかけにもなっています。

		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)	保育園の保育方針、保育内容や家庭との連携については、しおりで詳細に説明しています。園だよりやクラスカリキュラムを配布して、全体的な保育内容を伝えています。こどもの保育状況については、年齢によって「れんらくノート」「健康カード」を利用して情報共有を行う他、クラスノートにその日の保育内容等を記載して、降園時に保護者に申し送りができるようにしています。さらに、保護者会で事故報告や保護者の意見集約を行ったり、保護者会役員と園との協議会で、ルール・システム変更等の相談・報告をしたり、保護者との連携をする手段を複数設けています。	
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)	保護者の就労支援のために夜間保育を行うという園の姿勢を職員が理解していて、保護者の時間変更に柔軟に対応したり、警報等の発令時の対応に、細かく時間を区切って保育実施の有無を判断するなど、きめ細やかな対応を行っています。また、ルールにのっとり医師の診断書に基づく軽微な薬については与薬も行っています。長時間こどもを預かり、保育教諭も様々なシフトで関わるため、クラスノートに引継ぎ事項を記載したり、グループウェアや、クラスミーティングノートを利用して、情報共有を行っています。連携が必要な保護者に連絡する際も、伝え方を工夫する等就労状況等には配慮しています。	

	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)	登園時、及び入浴時に身体の視診を行い、園児の体の状況の把握を日々行っています。傷があった場合などは、3歳以上であれば園児に聞き、複数の保育教諭から確認をしてもらうなどして、原因の把握に努めています。虐待防止マニュアルを整備しており、生活面で気になる保護者がいる場合や虐待の疑いのある場合等は、記録を残して子育て相談室や保健福祉センター等と連携・情報共有を行いながら、支援内容を考えて見守り強化を行っています。また、グループウェアで職員間で食欲等も含めたこどもの状態を共有することにより、少しの変化にも気づくことができるよう心がけています。	

	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)	毎月行うクラス会議や中間総括会議、年度末総括会議の機会に、保育実践について振り返る機会があります。お互いにアドバイスをを行うなどしています。総括会議の後には、フリーディスカッションを行い、夜間保育に伴う悩みや気づき、工夫等を自由に発言できる場を設けています。個人の振り返りとしては、年に2回職能評価シートに自己評価を記入し、これに基づき上位者によるヒアリングが行われています。自己の役割を振り返り、今後の目標設定を行う場となっていますが、自己評価にとどめず互いの学び合いや本園の保育の振り返りに結びつけることにより、さらなる保育の質の向上につなげ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よう、防止と早期発見に取り組んでいる。	a
(コメント)	法人の事業遂行基本マニュアルに子どもの権利擁護について規定しています。園には人権擁護のためのセルフチェックリスト（全国保育士会）を備えるとともに、毎年セルフチェックシートで自己点検を行っています。保育の中で不安なことや気になることなどがあれば、クラス内の保育士同士で相談する他、安全管理会議、虐待防止会議で疑問点を共有をして、不適切保育になっていないかを確認するようにしています。また、年2～3回の人権研修では、無意識の人権侵害についても学びながら、保育の振り返りを行っています。	

## 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	有効回答数 30人
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)

子どもたちの83%が園で楽しく過ごしており、保護者の97%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、保育内容その他の各項では、24項目中、16項目で肯定評価が80%以上あり、6項目で90%を超える高い評価になっています。

中でも、園の方針や取り組み姿勢、職員の態度については全ての項目で80%を超える高評価です。

一方、【保護者の要望が活かされているか】【戸外遊び】については「わからない」が一定数あり、評価は低めです。また、【園内の清潔さ】では、「どちらともいえない」が多く、肯定率は低くなっています。

昼・夜に提供される給食、お風呂に入れてくれる等の夜間保育体制、障がいのある子ども共に保育するインクルーシブ保育などが高く評価されています。

## 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