

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	大阪YWCAこひつじほーむ	
運営法人名称	社会福祉法人 大阪キリスト教女子青年福祉会	
福祉サービスの種別	小規模保育事業	
代表者氏名	園長 宮崎 祐	
定員（利用人数）	12 名	
事業所所在地	〒 535-0002 大阪市旭区大宮4丁目23番18号 アーバンライフ大宮1階	
電話番号	06 - 6923 - 8667	
F A X 番号	06 - 6923 - 8667	
ホームページアドレス	<a href="https://oywcao.jp/kohitsui.html">https://oywcao.jp/kohitsui.html</a>	
電子メールアドレス	<a href="mailto:oy-kohitsui@hyper.ocn.ne.jp">oy-kohitsui@hyper.ocn.ne.jp</a>	
事業開始年月日	平成27年4月1日	
職員・従業員数※	正規 4 名	非正規 4 名
専門職員※	保育士 8名（園長・主任・副主任を含む）	
施設・設備の概要※	[居室] 0歳児保育室1室、1・2歳児保育室1室（ロフト付） 職員休憩・会議室（同建物2階）	
	[設備等] 便所、幼児バス、シャワー、キッチン（配膳用）	

※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】

### 【保育理念】

キリスト教の精神に基づいた保育の中で乳幼児の育成に励み、ひとりひとりの子どもが未来社会の良き担い手となるように育み育てる。

### 【保育方針】

- ・ 神さまと信頼できる大人との出会いの場を大切に、自然の恵みのなかで養護と教育が一体となって、さまざまな体験を通して生きる喜びを育みます。
- ・ 子どもの人権が守られ、まわりの人から愛されているという実感のなかで、のびのびと自分らしさを発揮し、個性豊かに育つよう見守ります。
- ・ 地域の人たちとのふれあいを通して分かち合いの心を育みます。
- ・ 保育士の専門性を生かし、保護者支援、地域の子育て者の支援に貢献します。

### 【保育目標】

どの子ども一人ひとり神さまから託されたかけがえのない子どもたち。子どものありのままの姿を受け入れ、一人ひとりの心に寄り添い丁寧に関わる中で以下のような姿を目標に保育する。

- ・ 基本的習慣を身に付ける
- ・ 命や物、どんなものも大切にできる
- ・ 自分の思いを素直に表現できる
- ・ 色々なものに興味を持ち、意欲的に体験しようとする

### 【2024年度 年間保育目標】

さあ、漕ぎだそう 奏でよう  
～ゆっくりと一歩ずつ～

## 【施設・事業所の特徴的な取組】

ひとりひとりを大切に少人数でより家庭的な保育を目指しています。

大阪YWCA大宮保育園を連携園に持ち、園児に集団保育を体験させる機会や交流の場、そして3歳児以降の保育の継続性を保障しています。

連携園の調理室からの提供を受けて保育を提供する日は毎日食事の提供を行っています。

子どもが家庭にいるような雰囲気味わえるような少人数の温かい環境の中で保育を行っています。

地域のなかで共に育ちあうことを大切に、子ども一人ひとりのニーズに配慮することを基本的な考え方とし、特別な配慮の必要な子どもに対しては関わり方や環境を工夫しています。

**【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4月11日～令和7年2月15日
評価決定年月日	令和7年2月15日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 1402C053（運営管理・専門職委員） 1201C029（専門職委員） 2101C013（その他） 2101C015（その他）

## 【総評】

### ◆評価機関総合コメント

施設が立地する大阪市旭区は大阪市の東北部に位置し、古くから京・大阪を結ぶ水上並びに陸上交通の要衝として栄えた歴史を有する町です。地下鉄や市バス、京阪電車など交通網が整備され、通勤・通学に便がよく、また徒歩圏内に充実した教育環境が整っていることから、近年、少子高齢化が進む中で子育て世代の流入も旺盛です。その一方で古くからの住民は高齢化が顕著となっています。区では、「安心して住み続けられるあたたかいまち旭区」を将来ビジョンとし、その中で子育て支援の充実を目指すべき成果目標の一つに掲げています。

大阪YWCAこひつじほーむ（以下「本園」）は、近隣に小規模保育園が多数立地する中で、連携園である大阪YWCA大宮保育園とは徒歩5分の距離にあり、園児に集団保育を体験させる機会や代替保育の提供、そして3歳児以降の保育の継続性を保障できることが強みです。

今後は、地域から施設の存在を知ってもらえるよう、有効な情報発信に努めるとともに、小規模園の特性である家庭的な環境づくりをいっそうための、保育環境と保育実践の評価・見直しを予断を排して行うことを期待します。

### ◆特に評価の高い点

#### ■子どもの生活とあそびを豊かにする保育環境

子どもの自主的な遊びの選択を受け入れています。小規模園の空間制限のなか、散歩や公園遊びなど積極的な戸外活動を展開しています。

#### ■乳児保育における養護と教育の一体的展開の工夫

小規模園の特性を活かしてあえて保育担当制とせず、少数の子どもをクラス担当全員が一丸となって向き合っています。

#### ■子どもの在園時間に配慮した家庭的保育

園長は、完全な「家庭的環境」にはなり切れないと悩みつつ、職員は子ども一人ひとりの生活リズムに配慮した保育を行っています。

#### ■食育の取組

プランターで野菜づくりを行い、成長を見守っています。また嫌いなものも少しでも食べるようにして、食べ物への関心を高め、食べることの大切さを丁寧に伝えています。

#### ■家庭との緊密な連携

共働き等の家庭事情で、両親との件団が少ない家庭が増加していますが、連絡帳や日々送迎時の会話を通して保護者との親密な情報共有を心がけています。

## ◆改善を求められる点

### ■中・長期計画の文書化と、これに基づく事業計画の策定

キリスト教保育連盟の年間保育目標や、園の単年度事業計画は設定しており、その中には複数年度にわたる計画も含まれています。ただ、中・長期計画書としての文書化が求められます。

### ■保育所としての組織的なPDCAサイクルの仕組み

保育士一人ひとりのスキルを活かすための組織機能を向上するためには、マネジメントの重要性に着眼したPDCAサイクルを職員参画のもとで取り組むことが求められます。

### ■総合的な人事管理

職員の資質や努力を客観的に評価（数値化）して人事や処遇に適切かつ公正に反映する仕組みを構築することが、職員が安心して職務に就き、将来像を描くことができるためにも大切なことです。

### ■教育・研修に関する基本方針や計画

園として目指すべき職員像を明確にするとともに、研修等の計画を作成し、それに基づく一人ひとりの教育・研修を実施することを期待します。

### ■実習生等の積極的な受け入れ

実習生の受け入れに際するリスク回避や有効な指導に資するマニュアルを整えて、福祉人材の育成に積極的に取り組むことを期待します。

### ■ボランティア等の受入れに対する基本姿勢の明確化とその体制整備

ボランティアの受入れや地域の学校教育等への協力について明文化し、受入体制の構築を期待します。

### ■保育園の変更にあたり、保育の継続性に配慮した対応

保育園の利用が終了した後も、保育園に相談できるよう担当者や窓口を設置するなど、保育の継続性に配慮した取組の整備とその内容を記載した文書の作成を期待します。

### ■標準的な実施方法の見直しと活用

保育にかかるマニュアル等の活用状況を常に評価・検証し、定期的な見直しを継続して生きた指針（標準的な実施方法）として活用する仕組みの構築を期待します。

### ■保育実践の振り返り

保育実践の振り返りは保育士個々に委ねられており、組織的な取組が定着していません。個々の自己評価を保育士一人ひとりの目標管理や園長からの指導助言に活用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

保育内容や保護者への対応に関して、職員一同心がけてはいるものの、書面化されていないものが多いと気づきました。中長期計画についても同様で、「理念」を形にする中長期計画、それに基づいた単年度計画と、保育の日々の実践がつながっていくように整備したいと思います。

また、理念や保育内容、苦情解決等園のシステムについて、保護者への説明やコミュニケーションに一層心がけます。

子育て支援の観点から、保護者の声をよりよく掬い上げられるよう意識を持ちつつ、子どもの豊かな育ちについて、職員・保護者が共有できるような関係づくりを今後も心がけてまいります。地域の中にある保育園ということも改めて意識し、発信を心がけます。

一方で、職員が働きやすい職場を目指し、保育のやりがいや自らの成長をふりかえることが出来るよう、自己評価を含めたPDCAサイクルの見直しについて、職員全員で前向きに取り組んでいきたいと思っています。

## ◆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>大阪YWCAこひつじほーむ（以下「園」）の目指す「一人ひとりを大切にしたり家庭的な保育」を目指す理念・基本方針を保護者等に周知することは、保護者等の園に対する信頼を高め、共に協力して子育てを進めるうえで大切です。社会福祉法人大阪キリスト教女子青年福祉会（以下「法人」）ではホームページ（以下「HP」）に年間保育目標を掲載しており、園の「入園のしおり～重要事項説明書～」には保育理念、保育方針、保育目標そして当該年度の年間保育目標を記載しています。保育理念は、キリスト教精神に基づく保育の内容（一人ひとりを大切に）を示し、保育方針は理念や保育目標を具現化するために職員に求められる行動規範を表しています。保育目標には子どもの具体的な成長の姿が示され、これを基に「全体的な計画」が構成されています。ただ、理念・方針は普遍的な原理を啓示しているものの、保育実践における身近な指針としての具体性が薄く、職員一人ひとりの共通理解を得ることをやや困難としているようです。年間保育目標に掲げられた標語とともに、理念・方針の共通理解を深めるための研修や検討会議の実施を通して、職員への周知を図ることを期待します。</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。	b
(コメント)	<p>保育事業の将来性や継続性を見通すことは、良質な保育を実践するうえで大切な取組みです。こども家庭庁の創設や、福祉分野の枠を超えた地域福祉課題の顕在化とそれに伴う地域の各種福祉計画の動向について、園長は私立保育連盟（以下「私保連」）やキリスト教保育連盟など各種の会議に参加して把握していますが、組織全体に理解は浸透していません。少子化や育児休業制度の充実で、0歳児の入園が減少する傾向が顕著に表れています。園では8月に定員確保に至るなど努力の成果も現れていますが、今後、入園児の確保のために、小規模保育の特性（家庭的保育）を如何に利用者ニーズに即したものとしていけるか。園の側が「したい保育」ではなく、「ニーズ（求められる保育）」を如何に捉えるかが問われています。とはいえ、限られた収入の中で、職員の働き方への配慮と、保育の質を高める取組みとの最適バランスを図ることが課題となっています。こうした経営環境の変化や課題等に適切に対応することは、園長や一部の管理職に託するのではなく、組織全体が意識を持つことが大切です。</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)	園長は働くことについての意識改革を図り、休憩や休暇を取りやすくする風土を作ろうとしています。園では、勤務シフトを再考して事務作業の時間や保育士が子どもから離れて休憩できる場を確保しました。また、子どもの養護と教育の一体的展開に必要な備品やおもちゃ、絵本などは積極的に購入しています。さらに、園側からの一方的な情報伝達の場ではなく、利用者ニーズの把握を意識した懇談会を実践しています。しかしながらこのような経営課題を認識して、その改善に取り組むという概念が組織全体には波及しておらず、従って具体的な取組は十分には機能していません。	

	<b>評価結果</b>
--	-------------

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。	b
(コメント)	各年度事業計画書が策定されており、その中には中・長期にわたって取り組むことを想定した内容が盛り込まれていますが、中・長期（3～5年にわたる）計画を文書化していません。園長は、連携園からの移動でこの園に就任してまだ2年、その間に小規模園における園長の役割として、保育現場に自ら緊密に接することができる一方、マネージャーとして組織を俯瞰すべき立場とのバランスを保とうとしています。その中で、マネージャー職務をいかにして保育所内の共通理解とし、組織として中・長期計画を立案する体制を構築することができるかを課題としています。	
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。	c
(コメント)	園ではキリスト教保育連盟の2024年度主題を年間保育目標として掲げて、職員間の共通理解を図っています。中・長期計画書の策定はありませんが、単年度事業計画は単なる行事計画ではなく、その中には複数年度を要する計画が含まれています。すなわち、保護者支援、地域交流、危機管理、児童虐待・DV防止のほか「誰でも登園制度」の検討を課題とするなど、保育理念や保育目標を再掲したうえで、具体的な事業内容を記述しています。ただ、単年度計画は具体的な成果目標の設定が十分ではなく、期末における達成度評価が正しく行える仕組みではありません。本評価項目の評価基準に従い、中・長期計画書の策定がない場合は、本評価項目は「c」評価とします。	

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。	b
(コメント)	園の事業計画は、園長が取りまとめ、理事会の承認を受けています。職員の想いは園長および理事長がそれぞれの個人面談で吸い上げていますが、専ら個人的な希望や状況の把握であり、園の事業計画への参画というものとは言えません。園長は、この園の長に就任して以来、小規模園に期待されている「誰でも通園制度」については検討を進める計画でしたが、事業としての趣旨の明確化や実現可能性に疑念が生じるなかで積極的な進展を控えるなど、計画の見直しにも努めています。ただ、事業計画書を職員に配布・回覧することもできておらず、計画策定段階においても職員の意見をくみ上げることができていなかったと振り返っています。一方、職員は日々の保育を丁寧に実践していますが、園の経営課題や事業計画の認識が十分とは言えません。事業計画の策定や評価・見直しを組織的に実施することが求められます。	

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。	b
<p>(コメント) 「園生活のしおり」に保育計画一般のほか、緊急時や非常時の対応、虐待防止のための措置、食物アレルギー対応など、事業計画の主な内容や園が大切にしている想いや取組、子どもの養護にかかる主な内容を記して保護者等への周知を図っています。ただ、わかりやすい資料を作成して、保護者会等で保護者等の参加を促すような積極的な周知活動は十分ではありません。</p>	

	<b>評価結果</b>
--	-------------

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。	c
---	---

(コメント) 各種行事や避難訓練等、一定の取組みについては事後の評価・反省を踏まえて次の計画に活かしています。ただ、保育実践の振り返りについては職員個々に委ねられており組織的な取組とはなっていません（これについてはA②：A-3-(1)-①で評価します）。本評価項目における「自己評価」とは、個々の保育士等が行う「自己評価」ではなく、保育所全体で行う保育所の組織構成を含む質を客観的・組織的に自己評価することを指します。保育の質を向上するためには、保育士一人ひとりのスキルや努力だけではなく、組織としての意思決定やマネジメントの質を伴うことが求められます。そして、マネジメントは園長ひとりに委ねられるものではなく、組織人としての責務です。今回の第三者評価受審を契機として、組織の運営や経営状況、福祉事業者としての社会的使命、職場環境の改善など、総合的な課題についての組織的なPDCAサイクルが定着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) 園には小規模園の特性として、何事にも職員一丸となって和をもって取り組む風土があります。また、保育補助者の配置により職員の負担軽減や休憩・休日、事務時間を確保しやすくしています。ただ、前項で評価した意味での「自己評価」が定着しておらず、組織的なPDCAが機能しているとは言えません。組織としての課題の文書化が甘く、従って職員間の共通認識が形成されていません。今回の第三者評価および自己評価から認識された課題について、その緊急性や重要性に鑑みて改善方針を職員参画のもとに検討し、時限や責任体制を明らかにして計画的に改善していくことを期待します。

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。	b
(コメント)	「管理規定」に、園長の職務を記載し、「運営規定」では、「園長は職員及び業務の管理を一元的に行い、職員に対し法令順守させるために必要な指揮命令を行うとともに、園児を全体的に把握し、園務をつかさどる」と記しています。園長は、経験豊富な職員たちと共に小規模園の強みを活かした働きやすい環境にしたいと考えています。「入園のしおり～重要事項説明書～」に、職員の職種、員数及び職務の内容を記載し、保護者等へ説明しています。今後は、園の広報誌等を活用し経営や管理に関する方針や園長の役割と責任、園長不在時の体制等について表明し、保護者等への周知をはかることを期待します。	
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。	b
(コメント)	「就業規則」第14条遵守事項にコンプライアンスを規定しています。また、第5章各条に休暇、休業に関する規則を定め、36協定を締結しています。園長は、旭区社会福祉施設連絡会や自治体、私保連、その他の関係機関の会議や勉強会、研修に参加し、保育に密接にかかわる諸々の法令等の情報を入手しています。入所した情報の中で特に大切なポイントを職員会議等で簡潔に報告し、日頃の会話の中でより具体的な話をして職員への周知を図っています。関係法令には、福祉分野に限らず、消費者保護関連、さらには雇用・労働や防災、環境への配慮に関するものも含まれます。今後は、全職員に確実な理解を得るための取組を期待します。	
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。	b
(コメント)	一人ひとりを大切にする保育を実践していますが、園長は子どもの記録の取り方が十分ではないと感じケース会議を始めました。小規模園で職員間の距離が近いこともあり、職員の働き方等を気にかけてながら職員と接していますが、園長の想いを具体的に伝えきれていないところに課題があります。園長・職員は、保育の質の向上について強い想いを持って日々の保育を実践していますが、現場の保育の質の現状や課題等を組織的に把握する体制が未整備の状況です。今後の取組を期待します。	
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)	法人の理事会において、人事や労務、財務等について協議し、適切なアドバイスを得ています。財務に関しては、園長の業務となっています。勤務時間や休憩時間の取り方等についても、主任・副主任と協議を重ね、職員の意見も踏まえ改善に取り組んでいます。数年前に保育記録等の業務の効率化を図るためにパソコンを導入していますが、パソコン操作が苦手な職員は勤務時間内に終わることができず、パソコン台数を増やすことを課題としています。経営の改善や業務の実効性を高めるには組織内に同様の意識を形成して、組織が一丸となって取り組むことが重要です。今後は、職員との保育所運営に関するコミュニケーションの場の整備と取組の強化を図って、組織内に業務改善を推進する体制を確立し、園長自らもその活動に積極的に参画することを期待します。	

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。

<p>II-2-(1)-① 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。</p>	<p>b</p>
<p>(コメント) 保育士の求人は、大阪YWCA大宮保育園と大阪YWCAこひつじほ一む両園合同で実施しています。養成校への依頼やハローワークや人材紹介会社等へ求人募集等を行っています。ただ、低コストでの募集を検討していますが、現実には厳しい状況です。園長は定期的に養成校に訪問して関係性を強めていますし、職員の働き方を大切にして定着に力を注ぎたいと考えています。今後は、園の保育理念や保育方針、保育目標の実現に向けて、福祉人材の確保と育成に関する方針や具体的な計画を整え、ふさわしい人員の確保と一人ひとりの保育スキルが向上できる仕組みづくりを期待します。</p>	
<p>II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。</p>	<p>c</p>
<p>(コメント) 法人では、正職、非常勤職員別に就業規則、給与規程を定めています。園は「保育理念」「保育方針」「保育目標」に基づく保育の実践を求めています。抽象的な表現のため職員にとってはわかりづらいものとなっています。職員は、しおりに書かれている「一人ひとりを大切に」を期待する職員像としてとらえています。加えて、小規模園であることから順応性や臨機応変能力も必要と考えています。ただ、職員一人ひとりの職能や経験、人間性を客観的に評価する人事評価は行っていません。福祉現場では総合的な人事管理システムの導入は難しいことと言われているますが、職員の資質や努力を客観的に評価（数値化）して人事や処遇に適切かつ公正に反映する仕組みを構築することは、職員が安心して職務に就き、将来像を描くことができるためにも大切なことです。</p>	

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

<p>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。</p>	<p>b</p>
<p>(コメント) 「職員就業規則」第5章に休暇・休業に関する規則を定めています。36協定を締結し、変形労働時間制に関する協定や賃金控除に関する協定（昼食提供費用負担）も策定しています。有給休暇の取得状況やシフト管理は主任・副主任が担当しており、職員と相談しながら調整し、ワークライフバランスに配慮した取組を行っています。年に1回ストレスチェックを実施し、相談しやすい働きやすい職場づくりに取り組んでいます。ただ、困ったことがあれば園長・主任・副主任に相談するという運営ではなく、相談窓口を設ける等、組織的に取り組むことを期待します。</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。

<p>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。</p>	<p>b</p>
<p>(コメント) 「保育理念」「保育方針」「保育目標」に基づき、端的な言葉で標語のような「期待する職員像」を明確に職員に周知することを期待します。職員は、職員会議で年度目標を発表したり、園長が個別面談を実施しています。しかしながら、この面談は就労状況の確認にとどまっており、育成等に向けた目標管理を目的としていません。今後は、職員が目指す目標をキャリアパス等で示し、園オリジナルで勤務年数別の「目標管理シート」を作成し、目標項目・水準・期限を明確にして、自己評価と上司評価を行って面談し、より実効性の上がる職員の育成に取り組むことを期待します。</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
(コメント)	毎月の公私合同研修内容を職員に回覧し、また、私保連やキリスト教保育連盟等の研修案内も伝え、希望者や園として参加してほしい職員への声掛けを行い、研修に参加できるように配慮しています。防犯講習会や「生きるための絵本」等、絵本に関する研修を多く実施しています。しかしながら、中・長期計画や事業計画には、職員の専門性の向上と職員研修の充実等についての基本的な考えを示すことができていません。園として目指すべき職員像を明確にするとともに、研修等の計画を作成し、それに基づく一人ひとりの教育・研修を実施することを期待します。	
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。	b
(コメント)	職員のキャリアアップ研修受講状況の一覧表を作成し、職員の知識や技術水準等を把握しています。大阪府保育士等キャリアアップ研修案内他、他の社会福祉法人等が実施しているキャリアアップ研修の情報を収集し、シフト調整を行い研修の機会を調整しています。研修参加者は、報告書をまとめ、職員会議等で報告しています。今後は、職員間で学びあう機会の設定や有意義な教育・研修計画の策定と研修成果の評価・分析を行う体制づくりが求められます。	

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)	以前は、子育て支援員の実習を実施したり、近隣の中学生の職場体験を受け入れ、中学生にとって貴重な体験となったこともあります。園としては、保育に関わる専門職の研修・育成への協力は、保育所の社会的責務の一つと思っています。また、実習生を受け入れることは、社会に貢献すると同時に受け入れる側の気づきを促したり、有為な人材と縁を結ぶきっかけになります。しかし、実習依頼が来ていない現状があります。実習生を受け入れることでのリスク等も職員間で話し合い、受入れマニュアルや実習体制を整えて、各所に積極的な受入れ表明をする取組を期待します。	

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)	HPやパンフレットには、保育園の理念や基本方針、提供する福祉サービスの内容、地域の福祉向上の為の取り組みの実施状況、苦情・相談の体制や内容やそれにもとづく改善・対応の状況等を記載しています。事業計画、予算、決算情報は法人が設置経営する「総合福祉施設 シャロン北千里」のHPにある「情報公開」で閲覧出来るようになっていますが、園のHPからは直接閲覧出来ませんので、今後は直接閲覧出来るようにすることが求められます。今後は、保育園の存在意義や役割を地域に明確にするために、地域の自治体にパンフレット等を配布する等、積極的な活動を期待します。	

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)	職員は、保育園における事務的な事項については、年度初めに書面付きで大宮保育園の事務から説明を受けています。事務関係の書面等は、必要に応じて大宮保育園の園長・事務職員にもダブルチェックを依頼し行っています。経理に関する決め事は少なく、職員と園長の距離も近いことから、急な消耗品等の購入が必要な場合は、園長に確認してから購入し、出金伝票を記入して、園長に提出の後、費用を支給してもらっています。月々の会計処理は大宮保育園の事務職員がチェックをしています。法人における事務、経理、取引等については、内部監査を実施し、定期的に確認もしています。大阪市の監査は受けていますが、法人は外部監査支援を受けなければならない規模では有りませんので、その他の外部監査支援は受けていません。ただ、経理規程には外部監査の規定が記載されていますので、今後は外部の専門家による監査支援等を実施し、経営改善に繋げる取り組みを期待します。	

	<b>評価結果</b>
--	-------------

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)	地域との関わり方を保育方針に記しています。法人が設置運営する「YWCA千里子ども図書室」や区の図書館からのボランティアによる「おはなし会」を開催して、絵本の読み聞かせやわらべ歌遊びを行っています。また、公園に散歩に出た際、家庭保育を行っている子どもや保護者に、積極的に声かけをし、子どもと一緒に遊んだり、保護者からお話を聞いたりしています。園庭はありませんが、園長は土曜日に保育室の開放を行う構想を持っています。ただ、諸般の事情で、まだ実行に移せていません。コロナ禍以降、減ってしまった地域交流も、徐々に再開してきている状況ですので、今後は、活用できる社会資源や地域の情報を収集し、利用者にその情報を提供できる仕組みや、個々の子ども・保護者のニーズの情報を収集して、地域の社会資源を利用するよう推奨する取組を期待します。	
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)	ボランティアの受入れや、地域の学校教育等への協力についての基本姿勢は明文化されていません。また、ボランティアの受入れに対するマニュアル等も整備されていません。乳児保育ではボランティアの受入れは難しいなか、近隣の高校からの職場体験を受け入れてますし、前項で記したように、法人が設置運営する「YWCA千里子ども図書室」や区の図書館からのボランティアによる「おはなし会」を開催して、絵本の読み聞かせやわらべ歌遊びを行っています。地域の人々や学校等におけるボランティア活動は、地域社会と保育所をつなぐ柱の一つです。今後は、ボランティアの受入れや地域の学校教育等への協力について明文化し、受入れ体制の構築に期待します。	

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。	b
<p>(コメント) 「あさひ子育て安心ネットワーク」に加入し、関係機関との連携をとっています。また、「あさひ子育て安心ネットワーク」では、定期的に会合を行い、地域の問題を共有もしています。ただ、地域の関係機関・団体についての資料（パンフレットやリーフレット等）はファイリングしていますが、活用に向けてのリスト化はされていませんし、職員には存在を知らせる程度の共有でしかありません。家庭での虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応について、要保護児童対策地域協議会への参画、児童相談所など関係機関との連携が図られています。今後は、地域の関係機関・団体についてのリストを作成し、地域が抱える問題を職員間で共有して、問題解決に向けた具体的な取組を、組織的に実践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
<p>(コメント) 「あさひ子育て安心ネットワーク」の会合等を通じて、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めています。しかしながら、地域の他団体とのつながりは、主に園長が担っていて、職員の認識は薄いようです。園では、「子育て相談」や散歩時に家庭内保育を行っている保護者に積極的に声かけ等をして、地域住民の多様な相談に応じる取組も行っています。ただ、地域住民の保育園に対する認知は低い様です。今後は、園が地域社会における福祉向上に積極的な役割を果たすために、保育園の認知度を上げ、「あさひ子育て安心ネットワーク」等で得られた地域の福祉ニーズや生活課題等を、職員間で共有して、地域社会で必要とされる役割や機能を発揮する取組を期待します。</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) 地域に対する取り組みは、法人の事業計画に記載されています。近隣の支援学校や、旭区役所、大宮地区との「地域連携防災会議」に参加し、合同防災訓練を継続的に行っていますし、大宮保育園がある城北住宅の住民との合同避難訓練も行っています。近隣の公園に散歩に出掛けた際は、家庭で子育てしている保護者に積極的に話しかけ、その子どもと一緒に遊ぶ等の交流や、保護者から子育てに関する相談を受けています。以前、「子ども誰でも通園制度」は受け皿を小規模園と目した事業という認識で、事業計画にも掲げましたが、その後の状況に鑑み、現在は事業計画が休止している状況です。前項にも記載しましたが、近隣住民の保育園に対する認知度を上げ、地域の福祉ニーズに即した活動や、組織的に行える取組に期待します。</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
(コメント)	理念や基本方針に、子どもを尊重した保育の実施について明示しています。以前は、年1回『「保育内容等の自己評価」の為にチェックリスト』を用いて、保育士一人ひとりの保育について自己評価を行っていましたが、その後定着せず、一部の職員が自主的に続けている状態です。「倫理綱領」は整備されていませんが、「キリスト教保育指針」や「キリスト教保育ハンドブック」を常備し、保育者の心得を示しています。しかしながら、子どもの尊重や基本的人権には配慮した保育をしていますが、保育の標準的な実施方法等の確立や、組織内での勉強会や研修の実施が出来ていません。今後は組織内で共通の理解を持つための勉強会や研修を行い、職員参画のもと、子どもの尊重や基本的人権に配慮した保育の標準的な実施方法等を確立する取組に期待します。	
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。	b
(コメント)	法人の個人情報保護規程はありますが、園独自の規定やマニュアルは整備されていません。個人情報保護についての園の考え方や取組については、入園時の「同意書」で、保護者の理解を得ています。乳児のおむつ替え時には衝立の工夫をしています。今後は、園独自のプライバシー保護についての規程やマニュアルの整備を期待します。	
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。	b
(コメント)	保育園の理念や基本方針、保育の内容や保育園の特性等を記載した資料は、区役所等に設置しています。しかしながら、園児募集を始める秋頃からで、常設はしていません。今後は区役所等への資料の常設を期待します。保育園を紹介する資料等は、写真が多用されており、子ども達の保育園での様子が分かるように工夫されています。見学希望者や入園希望者に対しては、主に園長が対応し、丁寧に対応、説明しています。	
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。	b
(コメント)	入園時には重要事項説明書を手渡し、丁寧な説明を行い、その上で同意書ももらっています。保育内容の変更時には早い時期から数回にわたり、掲示やお便り、時には口頭でその内容を伝えるようにしていますが、ルール化はされていません。また、特に配慮が必要な保護者への説明については、普段以上に分かりやすく丁寧な説明を行っていますが、ルール化はされていません。今後は、保育内容の変更時や、特に配慮が必要な保護者への説明についてのルール化を期待します。	

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。	c
<p>(コメント) 保育園等の変更にあたり、転園先の施設に求められたり、必要と思われる園児については、引き継ぎ文書等の発行はしていますが、常時ではありません。また、保育園の利用が終了した後も、保護者等の相談は受け付けていますが、相談を受け付ける旨の説明を口頭で行うだけで、担当者や窓口の設置はなく、相談方法等を記載した文書也没有。今後は、保育園等の変更にあたり、保育の継続性に配慮した手順と引き継ぎ文書を定め、保育園の利用が終了した後も、保育園で相談できるように担当者や窓口等を設置して、その内容を記載した文書の作成を期待します。</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) 保育士は日々の保育のなかで、子どもの様子や表情から、子どもの満足度を把握するように努めています。今回行った保護者アンケートでも、保護者の満足度は高いことが窺えました。行事後に保護者に対してアンケートは行っていますが、利用者満足度の視点でのアンケートは実施していません。保護者懇談も、定期的には行われていますが、利用者満足度を把握する目的では行っていません。保護者会には、園長、主任、副主任、担任が出席して、保護者からの意見や要望を聞いています。保護者からの意見や要望があった際は、職員会議等で検討しています。今後は、保護者に対して、利用者満足度を把握するアンケート等を行い、把握した結果を分析・検討するための、検討会議を開催し、具体的な改善を行う組織的な取組を期待します。</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) 「園生活のしおり」に要望・苦情に関する相談窓口を記載し「ひよこほーむ」(0歳児の保育室)の玄関正面に「苦情解決のお知らせ」を掲示し意見箱を設置しています。保護者等からの意見や要望は送迎時に職員が直接聞いたり連絡帳に書かれることが多く、対応した職員は主任や園長に報告し、職員会議等で情報を共有し、検討内容等は全てではありませんが保護者にフィードバックしています。苦情内容等は園長が記録していますが、職員間での苦情解決の仕組みの周知は十分ではありません。毎年連携園と合同で開催する「事故対応・苦情解決委員会」に園長が参加し苦情等を報告し振り返りやアドバイスを受けていますが、その内容は職員に十分伝わっていません。苦情内容・対応について他の保護者には、必要に応じて「園のおたより」で公表しています。苦情解決の仕組みを構築する取組に期待します。</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) 担当の職員以外でも主任や第三者委員として近隣にある教会の牧師に要望・苦情等の相談できる事や園内に投函箱を設置していることを「園生活のしおり」に表示しています。また「園生活のしおり」から要望・苦情の部分を抜粋した「苦情解決のお知らせ」を目につきやすい0歳児の保育室である「ひよこほーむ」の玄関正面に掲示し、その近くに意見箱を設置しています。意見箱の利用はほとんど無く、職員は保護者等が話しやすいように送迎時等の日常的な保護者とのコミュニケーションに配慮しています。また込み入った話を聞く時は2階の休憩室・会議室を利用しています。文書や掲示物は日本語が母語ではない保護者等に配慮してルビを付けたり、第三者委員等の意味を分かりやすい言葉で表現する等、保護者等に周知するためのより積極的な取組に期待します。</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
(コメント)	保育士は送迎の際に、保護者と言葉を交わして、話しやすいように努めていますが、できていない時があります。意見箱を設置したり、行事ごとのアンケートを実施して、保護者の意見を把握し、次の行事等に活かしています。保護者より相談を受けた際には、主任、園長へと相談する手順は把握していますが、マニュアルは整備しておらず園としての対応が不十分な時があります。相談を受けた際には、園長が記録をしており、職員会議等で相談内容の話し合いを行い、職員の共有を図っていますが、不十分な時があります。今後は保護者からの相談を受けた際の手順や記録方法等を記載したマニュアルの全保育士参加による整備を期待します。	

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
(コメント)	「大宮・こひつじ事故対応・苦情解決委員会」ではヒヤリハット・事故防止・苦情解決の報告を毎年行っていますが、職員への周知は不十分です。園独自のものではありませんが、安全管理・危機管理に関するマニュアルは整備しています。ヒヤリハットやケガは積極的に記録して、職員全員が閲覧するようにしていますが、マニュアルの定期的な見直しや評価ができていません。職務規程によれば園長が危機管理責任者となりますが、緊急時対応の組織表が作成されておらず園長不在時の役割分担が不明です。今後は様々な緊急時対応の組織表作成とともにヒヤリハット等の改善策の作成、評価、見直しの定期的な取組を期待します。	
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。	b
(コメント)	大阪市のサーベイランスに参加しており、園内の感染症発生状況を記録するとともに、市内の感染症発生状況を確認しています。連携園の看護師が感染症の研修を受けて、その内容を園内研修という形で職員に周知しています。感染症対応のマニュアルは整備していますが、見直しはできておらず、全ての職員には周知できていません。感染症対応の経験が少なく自信を持って対応できていないため、今後はホワイトボードでの地域の感染症状況の周知とともに、マニュアルの見直しや研修の職員全員参加を通じて感染症対応のスキルアップの取組を期待します。 <small>注）サーベイランス:感染症の発生届等の情報を医療機関・保健所・都道府県等の関係者間においてオンラインで共有するシステム</small>	
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
(コメント)	保育士は災害時避難計画の研修を受けています。園として毎月、避難訓練を実施しており、年数回、地域連携防災会議に参加して、地域との連携を図っています。毎月開催されている給食会議において、定期的に備蓄食をメニューとして提供する仕組みがあります。洪水についてはハザードマップや対応マニュアルが整えられていますが、地震と火災への対応マニュアルが整備されておらず、園長不在時の災害発生における体制が不明確です。緊急連絡網はあり、園からの一斉メールやアプリにより職員や保護者へ連絡できますが、保護者からの連絡方法は確立していません。今後は不足しているマニュアルの整備と保護者からの緊急連絡方法の確立と地域の他の園と協力して地域防災の観点から備蓄を整える取組を期待します。	

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)	保育にかかわるマニュアルは一定の内容が整備されています。日頃の保育方法については先輩の保育士からのOJTや職員会議などで周知を図っていますが、マニュアルに沿った指導ではありません。マニュアルは保育室に備え付けられており、保育士はいつでも閲覧できますが、日々の保育や日誌作成などで閲覧の時間を確保できていないのが課題となっています。今後はマニュアルに沿った保育の標準化の取組を期待します。	
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。	c
(コメント)	日々の保育については、保育士との話し合いや職員会議などで見直しの取組はありますが、マニュアルへの反映や見直しはできていません。今後は保育マニュアルなど標準的な実施方法を定期的に検証、見直しをする方法や仕組みを整えるとともに継続的な取組を期待します。	

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)	入園時に保護者との面談では子どもの健康状態や保護者の意向を聞き取り、個別指導計画を作成しています。年間指導計画では4期ごとに、月間指導計画では毎月、保育のねらいとその評価を行い、次期へ見直しをしています。ただ保護者等の具体的なニーズを個別の指導計画まで明示ができておらず、保護者の意向把握の手順や振り返り、評価を行う仕組みが十分ではありません。今後はアセスメント手法を確立するとともに子ども一人ひとりへ適切なアセスメントの実施を期待します。	
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)	個別指導計画はクラス会議などで評価、見直しを行っていますが、保護者の意向把握と同意を得るための手順など、組織的な仕組みとして整備されていません。今後は保護者の意向把握する組織的な仕組みや保育の質の向上にかかわる課題を明確にするとともに、個別指導計画を定期的に評価・見直しの手順や仕組みを整備する取組を期待します。	

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。	b
(コメント)	保育内容などの情報は職員会議や日々の保育において共有をしています。保育記録の書式は一部で決まっていないものがあり、記入時のマニュアルは作成していますが、定期的な見直しと新人職員への伝達は十分ではありません。開園当初からコンピューターシステムを導入して、出席や日誌、個別記録などの保育内容の記録をしています。PC端末が十分ではなく、また操作に不慣れな職員の研修も行き届いていない状況で紙ベースの記録との併用になっており、情報のリアルタイムの共有や活用を図るといったデジタル化本来の目的の達成には至っていないのが課題となっています。	
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。	b
(コメント)	入園時に個人情報の取り扱いについて説明をして、保護者より承諾を得ています。個人情報が含まれる書類などは事務所の鍵のかかるロッカーで管理をしています。法人に「個人情報保護規程」が定められていますが、個人情報保護の取り扱いに関する研修は行われておらず、職員への周知が不十分です。今後は個人情報保護の取り扱いに関する研修を行うとともに、個人情報保護の周知の取組を期待します。	

# 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)	「全体的な計画」はキリスト教の精神に基づく理念や保育方針、保育目標を踏まえ、キリスト教保育連盟の年主題を年間保育目標として掲げ、0歳児から2歳児までの発達過程に応じて作成しています。また、子育て世代の増加や保護者の多様性等を踏まえ、保護者同士の交流や子育てに関する情報を提供し個々に必要な支援を行う等子育て支援に配慮して作成しています。園長が中心になって作成し毎年会議で職員全員が確認して見直していますが職員の周知は十分ではありません。より積極的な取組を期待します。	
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)	小規模園の特性として、子どもの数に対して職員配置が充実しているため、一人ひとりに向き合いゆったりと関わることができます。子どもによって登園時間の早い遅いがありますが、子どものリズムに合わせる事ができ、給食も園内で配膳するので容易に個別対応ができます。小規模園の限られたスペースで食事から午睡の動線を確認するのが難しく、午睡から早く目覚めた子どもにも十分対応できません。全体的に一人ひとりがくつろげるスペースの確保は困難です。	
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。	b
(コメント)	気になる子どもだけではなく、一人ひとりの子どもを気にかけて、丁寧に保育するように職員会議で話し合っています。それまで理解できなかった子どもの行動が、研修で学んで理解できるようになり、寄り添う事ができるようになりました。ただ、子どものありのままの姿を受け入れて理解するためには、専門的な知識を職員間で共有する事も必要です。午睡の時間も子どもの生活リズムに合わせてずらし、一人ひとりに向き合おうとするなど、子どもの気持ちを大切にしていますが、せかず言葉を言ってしまう事があります。	
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。	b
(コメント)	乳児は言葉が十分ではないので一人ひとりの子どもの主体性を尊重して様子を見ながら対応しています。1、2歳児の成長過程には大きな差があるので、異年齢児の間で同じ生活リズムで活動と休憩のバランスをとって、子どもがやろうとする気持ちを尊重して丁寧な保育に努めてますが、ゆったりと待つ時間が限られます。基本的な生活習慣を身につける事の大切さについて、乳児が理解するのは難しいですが理解できるように働きかけています。	
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)	全員で何かをするのではなく、子どもがその気になれば一緒にあそびに入り、気がすまなければ入ってこなくてもよいと考え、子ども一人ひとりの遊びを容認しています。園庭が無いのでほぼ毎日近隣の公園に行きます。公園に来ている親子と交流しています。プランターで花やイチゴ等を育て夏野菜の水やりを子どもと一緒にしています。わらべ歌に合わせて体を動かしたり、おもちゃを使って料理ごっこを楽しんだり、限られたスペースで子どもが主体的に遊べるように工夫をしています。	

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)	0歳児についてはあえて担当制とはせず、小規模施設の特性により4名の子どもに対し3名の職員配置で、一人ひとりの子どもと向き合う時間を確保し、子どもの状況に配慮して食事や排泄の世話をしています。送迎時に保護者等に子どもの園での様子を伝えたり連絡帳を通して子どもの状況を共有し保護者等と連携を図っています。	
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。	b
(コメント)	職員は子どもが自分でしようとする気持ちを尊重し、子どもが興味を持ったものを、触ったり掴んだりして知ろうとする行動を、安全に配慮して見守っています。限られた空間で、子どもが探索活動を行えるように工夫しています。また「おはなし会」では毎月ボランティアの方が訪問し、わらべ歌遊びや絵本の読み聞かせをしています。子どもが異年齢の子どもと関わることは難しく十分ではないので、異年齢の子どもと関わるための、積極的な取組みを期待します。	
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。	—
(コメント)	本園は0～2歳児を対象とする小規模園ですので、本評価項目は「評価外」とします。	
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。	b
(コメント)	0～2歳児の特徴として発達障がいの有無について明確な診断がつかないことが多く、肢体不自由の診断が下されている子どもを受け入れたことはありませんが、ケース会議を重ね、一人ひとりの発達に合わせた計画に基づき、子どもの状況と成長に応じた保育を行っています。また園での様子は保護者に丁寧に伝えるようにしています。障がいの有無にかかわらず、子どもが友達と関わりやすくするように気配りしていますが、ともすれば子どもが独りになってしまうことがあるので、お互いの個性を尊重し共に育ちあえる、さらなる配慮を期待します。特定の職員が研修に参加して知識等を得ていますが、今後、子どもの理解を深める研修を積極的に取り入れ、職員に参加を促し、得られた知識を職員全員で共有するための取組を期待します。	
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)	職員は子どもの生活リズムに差があり、家庭と同様にそれぞれがゆったり過ごす環境を整える事の難しさを感じています。そのように感じながらも、職員は小規模施設の特性を活かし、一人ひとりを大切にしたりより家庭的な保育を目指し、子どもたちに向き合っています。子どもの園での様子や家庭での様子を、職員は保護者と連携して、連絡帳等で伝え合い情報を共有しています。	
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。	—
(コメント)	本園は0～2歳児を対象とする小規模園ですので、本評価項目は「評価外」とします。	

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。	b
<p>(コメント) 大宮保育園の看護師による年間保健計画を利用して、健康診断などの保健行事を記載しています。児童表には入園時の健康状態や予防接種の記録とともに毎月の身体測定を記録して、保育士と共有しています。大宮保育園発行の「ほけんだより」を利用して、流行っている感染症についての注意喚起などを行っており、4月にはSIDSの啓発を行っています。ただ、日々の保育において、保護者に子どもの健康状態の聞き取りができてなかったり、園での様子を伝えることができない時があることが課題となっています。</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。	b
<p>(コメント) 年2回の内科健診や年1回の耳鼻科健診、歯科健診を行っており、結果は保護者へも伝えています。毎月、身体測定を行い、健康診断や身体測定の結果は児童表に記録して、全ての保育士と共有しています。必要に応じて医師からのコメントを渡しています。今後は診断結果が家庭での生活に生かされるよう、保護者との連携を密にして、虫歯予防などの取組に一層取り組むことを期待します。</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
<p>(コメント) 入園前、アレルギーのある子どもに対して保護者と面談を通して聞き取り表を渡しています。入園後に保護者から聞き取り表を受け取って再度面接を行い、医師の診断を確認の上で園のアレルギー対応について説明し、保護者の了解を得ています。アレルギー対応の食事は完全除去食として、座席については担当が他児との間に入って誤食のないように横に付いています。今後は他の子どもや保護者にアレルギー疾患等についての園の取組の理解を図る取組を期待します。</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
<p>(コメント) 離乳食の個別計画で発達状況に合わせて、初期食～完了食の段階を設定しています。それぞれの移行期には保護者等にも説明して同意を得て進めています。また、連絡帳や送迎時の会話で、夜や朝ごはんの喫食状況を確認し、園での昼食の摂取状況なども保護者に伝え連携を図っています。入園説明会では、入園までに食べてほしい食材一覧を保護者に渡し、アレルギーの有無の確認を依頼しています。アレルギーのある子どもの保護者等には、必ず医師の診断書を求めています。給食については、無理強いをしないことを基本とし、嫌いな物は量を減らすなど、子どもが楽しんで食べることに配慮しています。プランターを使用して野菜をつくり成長を見守り、食べ物への関心を高め、食べることの大切さを伝えています。保護者には、保育参観の折に園の食事を体験する機会を設けています</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。	b
<p>(コメント) 園長、主任、副主任、看護師、栄養士、調理員等が参加する給食会議に参加しています。アレルギー児や乳児の喫食状況を確認し、食材の大きさ、食べやすさ等子どもの発育状況に配慮し、濃い味付けではなく、出汁を効かせて素材の味を生かし、旬の野菜を取り入れた献季節感のある給食になっています。職員が大宮園に給食を取りに行き、配膳スペースで準備を行っています。そのため、保育が手薄になってしまう課題があります。今後は、栄養士や調理員が喫食状況を確認することができる取組を期待します。また、衛生管理に関するマニュアルを整え、安全な食事が提供できるよう期待します。</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
<p>(コメント) 「こひつじ会」という、親同士の交流の場を設けており、職員も参加していますが、両親ともに仕事で多忙で、子どもの送迎は祖父母やファミリーサポーター任せという（両親との面談が少ない）家庭が増加しています。そうしたケースでは自ずと交わす会話の内容にも限界を感じますが、連絡帳や日々送迎時の会話を通して保護者との親密な情報共有を心がけており、家庭との連携が図れていることについては、職員アンケートでも否定意見がありません。ただ、保護者と共有した情報の事実記録が十分ではなく、今後はケース会議で取り上げる仕組みを整えることが懸案事項となっていますが、気になるご家庭については通常の懇談会とは別に懇談機会を設けていることが評価できます。</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
<p>(コメント) 保育方針に「保育士の専門性を生かし、保護者支援、地域の子育て支援に貢献します。」と謳っています。「こひつじ会」や「パパ会」など、子どもと一緒にのひと時や保護者同士の会話の機会（子育て支援プログラム）を設けて、これに職員も参加して保護者の悩みを和らげるとともに課題を把握しています。しかしながら、地域では保護者支援、地域の子育て支援の課題は重層化と潜在化が進んでおり、これに 대응するには保育士の専門性に加えて、保育所として地域の関係機関との連携のうえでソーシャルワーク機能を高めることが求められています。</p>	
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
<p>(コメント) 近年、急増して社会問題化している子どもの家庭内虐待について、保育所がその兆候をいち早く発見し、その早期対応及び予防に努めることが期待されています。法人では「虐待対応マニュアル」に、①虐待の定義、②虐待における保育園の役割、③虐待発見のポイント、④虐待が疑われたときのフローチャートや児童相談所等との連携、⑤虐待予防チェックリストを定めています。ただ、マニュアルに基づく職員研修の実施はなく、マニュアルとしての活用はされていないとは言えません。児童相談所や関係機関など、対外的な連携は専ら園長が担っており、職員としては関わる機会がありません。これまで虐待が疑われるケースが少なかったとはいえ、見過ごされている可能性は否定できません。着替えの際などに見つけることはあるのですが、見えにくい兆候に気づくための研修が求められます。</p>	

		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)	<p>子どもに対する気づきを得たり、理解を深めるために、保育士が日々の保育を定期的に振り返ることが求められています。保育士の自己評価の目的は、日々の振り返りから改善点やより充実させたい点を見出すことです。そのポイントは、①保育目標（全体的な計画や指導計画）と実際の状況の照らし合わせ、②子どもの様子や成長の確認、③振り返り結果を組織で共有し、次の保育に生かすことにあります。方法は様々ですが、チェックシートによるものが一般的です。園では保育業務のなかで自己評価に努める時間の確保が難しく、定期的には行えていません。行事の振り返りはできていますが、保育実践の振り返りを行うことが保育士一人ひとりとしても、あるいは主幹の役割としても組織全体に定着していません。自己評価結果を保育士一人ひとりの目標管理や園長面談における指導・助言に活用することを期待します。</p>	

		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。	b
(コメント)	<p>園では、不適切事例の回覧や、園内で発生が危惧される場面のチェックは行っています。「就業規則」には体罰禁止の明記がなく課題となっていますが、キリスト教精神にもとづく「子ども一人ひとりを大切に」の標語に代表される保育理念、保育方針、保育目標にその想いは職員間に共有されており、体罰等不適切保育の防止と早期発見は当然のこととして取り組んでいます。「入園のしおり～重要事項説明書～」には児童憲章、子どもの権利条約（抜粋）を掲載して職員の行動規範としています。ただ、体罰に限定しない「不適切保育」の解釈は近年著しくハードルを高めており、今一度再認識するための取組（規程等の整備や研修の実施）が求められます。研修には、関連知識の習得に限定せず、不適切保育を伴わないための援助技術の習得が大切です。</p>	

## 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	有効回収 11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）

全員、子どもが園で楽しく過ごしているとしており、多くの保護者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18項目で8割以上が肯定評価をしており、そのうち9項目は90%以上の高い肯定率を示しています。全体的に良好な結果と言えます。

評価が高い点として、【入所時の説明】と【送迎時の会話や連絡帳】には全員が肯定評価をしています。自由意見で見ると、園の良いところとして、アットホームな感じで、少人数保育のため先生と子どもの距離が近く、子どものペースに合わせて行き届いた保育が行われている、といった内容が挙げられています。

とくに問題となる点は見当たりませんでした。あえて挙げるとすれば、事故や防犯対策など＜安全・安心＞に保護者の気遣いが強そうなことくらいです。

## 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