

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	マナ乳児保育園		
運営法人名称	社会福祉法人 阿望仔		
福祉サービスの種別	保育所		
代表者氏名	園長 杉本 照子		
定員（利用人数）	20 名		
事業所所在地	〒 545-0052 大阪市阿倍野区阿倍野筋5丁目12-10		
電話番号	06 - 6653 - 6500		
FAX番号	06 - 6652 - 8841		
ホームページアドレス	http://www.aboshi.or.jp/web/		
電子メールアドレス	nozominomon@aboshi.or.jp		
事業開始年月日	昭和 58 年 4 月 1 日		
職員・従業員数※	正規	9 名	非正規 7 名
専門職員※	保育士 12名 看護師 1名 栄養士 1名 調理師 1名		
施設・設備の概要※	[居室] 保育室2室 調理室1室 調乳室1室 事務室 医務室		
	[設備等]		

※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	1 回
前回の受審時期	平成21 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

1. キリスト精神にあって、多様な福祉サービスが利用者の意向を尊重して総合的に提供されるように創意工夫します。 1. キリスト精神にあって、多様な福祉サービスが利用者の意向を尊重して総合的に提供されるように創意工夫します。
2. 利用者の個人の尊厳を保持し、心身ともに健やかに育成されるように支援します。

保育目標（育ってほしい子どもの姿）

- ・自分を大切にできる子
- ・人との関わりを大切にし、違いを認める子
- ・自然・環境に興味を持ち大切にできる子
- ・自分の持っている力を発揮できる子
- ・食べることが大好きな子

【施設・事業所の特徴的な取組】

保育の特色（目指している保育）

- ・ちがいのある子どもたちが共に生き共に育つ保育を目指します。
- ・ひとりひとりの子どもを大切にします
- ・あそびを大切にします
- ・環境を整えることを大切にします

ゆるやかな育児担当保育

遊びを通して育つ保育

【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23日～令和8年1月28日
評価決定年月日	令和8年1月28日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 2301C023（専門職委員） 1102C009（その他） 2401C059（その他） （ ）

【総評】

◆評価機関総合コメント

社会福祉法人阿望仔は、1923年（大正13年）に創立された日本キリスト教団阿倍野教会がキリスト精神に基づくセツルメントとして当時の地域社会の子育てニーズに応えて開始した望之門保育園を原点としています。1951年（昭和26年）制定の社会福祉事業法（現在の社会福祉法）に基づいて1981年に社会福祉法人格を取得しました。マナ乳児保育園（以下「本園」）はその後まもなく（1983年に）設立され、0～2歳児対象の保育園として40年余の歴史を経て今日に至っています。現在は、道路を挟んで望之門保育園とナルド夜間保育園が同法人により運営されています。3園は、それぞれの特性を活かしつつ保育理念・方針・目標を共有して総合的な保育機能を発揮しています。その中で、本園は0～2歳児の保育に長い伝統をもち、ゆるやかな育児担当保育に取り組んでいます。産後8週のこどもから受け入れる体制を整えて、一人ひとりのこどもを大切に、遊びの中でこどもの成長を育んでいます。大阪メトロや路面電車、バス停からのアクセスも良く、大通りから少し入った古い町並みの住宅地に立地しており、まわりには教育施設や公園にも恵まれています。長い伝統と実績、地域との連携の深さはかけがえのない財産になっている一方で、地域の少子化を踏まえた新たな展望の「見える化」が期待されるところです。

◆特に評価の高い点

■理念・基本方針の確立と周知

保育理念・保育方針はキリスト精神に基づき、まずは一人ひとりに寄り添うことを旨としており、それは職員の行動規範となっています。職員には入職時に理念・保育方針の理解を徹底し、その後も折に触れて継続的な周知を図っています。

■実習生の受け入れ体制

実習生の受入れ基本姿勢やマニュアルを整備し、オリエンテーションを実施しています。園長や主任が実習担当職員に指導して、ノートの書き方、言葉の使い方などを説明しています。

■こ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

保育理念に、こどもを尊重した保育実践の姿勢を明記し、全体的な計画等にも反映しています。全職員が参加する会議で人権ガイドラインを読み合せ、またチェックリストによる自己点検を通じて、共通理解を浸透しています。

■保育の開始・継続の体制とその理解

連絡帳や令和7年度から導入したアプリ通信を駆使して保育実践の情報をわかりやすく保護者に説明しています。また、同法人の姉妹園への進級については手厚い引継ぎを行い、他園への転園についても申送り書や保育所児童保育要録を適切に作成し伝達しています。

■こどもの健康管理

経験豊富な常勤の看護師が毎日こどもの状況を確認してPCで情報管理しています。「社会福祉法人阿望仔感染症対策マニュアル」を絶えず見直すとともに各種の研修に参加しています。職員はマニュアルに基づいてこどもの適切な健康管理に努めています。保護者には「ほけんだより」や掲示板で感染症への注意や対策など、情報提供しています。

■こどもを受容する姿勢と環境

一人ひとりの保育者がこどもの発達段階を「できる・できない」という観点だけにとらわれることなく、こどもが抱く心の内面に及んで、心の育ちにも目を向けながら乳児期のこどもたちの保育に努めています。乳児保育ガイドラインを基に、家庭的な環境の中で、こどもの自我と自発的な育ちを大切に、過度の援助を控えています。想いを十分に言語化できないこどもの気持ちを受け止めて、個別の対応に努めています。

■乳児保育環境

特定の保育者と1対1で過ごすことを心がけ、ゆるやかな育児担当保育を取り入れていきます。職員は、視診触診を丁寧に行い、こどもの自分でしようとする気持ちを大切にしながら、やる気を引き出せるように支援することを基本として保育をしています。

■障がい児保育

本園は、ハード環境としては築年次のバリアフリー概念に基づく改善課題を残していますが、積極的な共生共育保育を目指しており、その強い想いと研修意欲が評価できます。

■おいしく楽しむ食事やおやつ

事業計画に、「安全・安心の食事提供・食育活動」計画をあげ、入園のしおりに「食べることは生きる力」と位置づけ、年齢に応じた「食育年間計画」を策定しています。昼・夕食やおやつなどはこどもの成長に必要な栄養をバランスよく提供しています。乳児に食に関する知識や習慣を身につける食育、そして食事を通して社会性を育むことを大切に組み込んでいます。

◆改善を求められる点

■保護者等への事業計画の周知

法人の「つうしん」に事業・収支報告を記載し、保護者や関係機関、地域の主な事業所、町内役員等に配布し事業への理解を促しています。そういった法人や本園の取組内容の見える化を一層進め、保護者等に行事計画等への参加を促し法人や園の取組への理解や満足感を高める取組に期待します。

■質の高い保育を提供する組織づくりの仕組み

本園は「全体会議」を実施し保育実践を組織的に評価しており、その取組の中にPDCAサイクルを一部実施しています。そのような取組の拡充と今回の第三者評価をきっかけに、本園全体の自己評価や課題の整理、共有、改善策の策定と実行といったPDCAサイクルに組織として取り組むことを期待します。

■経営改善や業務の実効性を高めるマネジメント体制の向上

園長は保育専門職として多くの功績を尽くしています。また職員のワークライフバランスの確保に向け取り組んでいます。今後は、組織内に同様の問題意識を共有しつつ、業務の効率化にむけて、ICTの積極的な活用が求められます。

■全体的な計画策定と見直しのプロセスの組織化

全体的な計画は、保育所保育指針の大きな改訂の都度、主任が中心となって見直していますが、保育に関わる職員による定期的な評価や改訂への参画が十分ではありません。今後は、定期的な評価・検討を行い、職員参画のもと、全体的な計画を作成することに期待します。

■保育士一人ひとりによる保育実践の振り返りから汲み上げる組織改善課題の共有

職員は一人ひとり自己評価に基づき、保育の改善や次の目標に向けての取組はしていますが、今後は個々の自己評価を職員間で共有することで、一人では気づけなかった保育のよさや、課題の確認に繋げていく取組を期待します。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

現状をありのままに今回の第三者評価を受審しました。保護者や職員へのアンケートやヒアリングや、実際に現場を見ていただいたうえで、客観的な評価を得て、今後の法人のあり方を模索できればと思っていました。

今回ふりかえってみて、

1. これまで行っていた地域への取組をどう復活させていくのか？
 2. もともと悩みであった中・長期計画、これをどう取り組んでいくのか？
 3. 職員（常勤・非常勤）と情報共有および見直しや課題抽出をどう取り組むのか？
- そして、保護者と職員のアンケート内容は、取り組めることからしていきたいと思います。また、この機に再度検討して、変革するものと、このまま継続でいくものを整理していけたらと思います。

◆第三者評価結果

・別紙「第三者評価結果」を参照

第三者評価結果

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

社会福祉法人 阿望仔		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)	社会福祉法人阿望仔（以下「法人」）はマナ乳児保育園（以下「本園」）のほか道路向かいに望之門保育園及びナルド夜間保育園を緩やかな連携のもとで運営しています。その保育理念・保育方針はキリスト精神に基づき、まずは一人ひとりに寄り添うことを旨としており、それは職員の行動規範となっています。職員には入職時に理念・保育方針の理解を徹底し、その後も折に触れて継続的な周知を図っています。保護者会は、保護者による自主運営で、本園から保育理念に基づく取組や情報を伝える場ではありませんが、クラス懇談や個別面談で説明して理解を図っています。	
		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。		b
(コメント)	3園の園長が参加する理事会では、事業報告書に詳細な経営状況を示し、収支の変動やその要因を共通認識しています。厚労省や行政、私立保育連盟（以下、私保連）の会合・研修・機関誌、区のプロック会議や園長会等にて、少子化に伴う利用者の減少など事業環境の把握を行っています。育児・介護休業法改正、次世代育成支援対策推進、年間70万を下回る新生児の減少傾向など、とくに乳児保育園の経営をとりまく厳しい環境の変化を把握しています。今後は、本園を利用する地域の乳児保育ニーズのより詳しいデータ収集に基づく経営上の意思決定の仕組みの強化を期待します。	
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。		b
(コメント)	前コメントの通り経営環境の把握を行い、定員数、職員配置と労務改善、人材確保、障がい児保育、保護者支援、建物や保育の環境づくり、等の経営課題を把握しています。毎週の園長会（理事長及び望之門・ナルド・マナ（以下、3園）園長）や毎月の法人運営会議にて、経営状況の把握や分析をもとに経営課題を役員間で共有し必要な運営方針を定めています。理事会資料は主任には共有していますがその他の職員にはその全容は周知していません。職員には、保育に係る課題は共有して、課題の解決に向けて具体的な取組を進めていますが、経営課題についての改善点の周知や具体的な取組の組織的な実践は十分ではありません。経営課題の解決については、園長を含む一部の役職職員だけではなく、多くの職員が共通認識をもって、協同して取り組むことを期待します。	

		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。	b
(コメント)	本園では今後の方向性として、①少子化及び育児休業の充実に伴う保育ニーズへの対応、②各園の定員数の見直し（マナ乳児保育園では30名を20名に）を検討しています。ただ、多くの課題が山積するなかで、中・長期計画の具体的な明文化や、これを確実に推進するための収支計画の確立は十分ではありません。園舎やその設備の老朽化対策について、本園では行政監査の指導に基づき、調理室の整備を計画していますが、法人全体としては3園の特性や事情を総合的に統括して中・長期のビジョンを策定する必要性を感じるにとどまっていますので、具体的な目標設定やプロセスの明確化を期待します。	
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。	b
(コメント)	事業計画は単なる行事計画ではなく、また事業報告および単年度の事業計画は確立していますが、前項で評価したように中・長期計画の策定が明確ではないので、中長期計画に基づく事業計画とは評価できません。また、計画については具体的な目標設定が十分ではありません。調理室の整備とそれに伴う駐輪場の確保計画の案が示されていますが、法人が一体的に運営する他園の園舎改修計画と並行して行う観点から、計画は現在進行中です。	
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)	毎年1月末の「全体会議」で事業計画の達成状況を評価し、出し合った意見等を園長が主任と協議して次期の事業計画策定に反映しています。策定された事業計画は期首の全体会議で職員に伝えています。2025年度予算計画で示された乳児の入園減員、法人本部経費の繰り入れ支出の対応、調理室整備の進行が大きな課題となっています。このような事業計画課題を組織的に推進していくためには組織が一丸となって取り組むことが欠かせません。定期的な会議や研修を通して事業計画の進捗状況を確認し、職員の理解が浸透することを期待します。	
I-3-(2)-②	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b
(コメント)	法人の「つうしん」に毎年事業報告と収支報告を記載し、保護者や関係機関、地域の主な事業所、町内役員等に配布し事業計画への理解を促しています。年度によっては、事業計画（主に保育部門）をわかりやすい内容で記載しています。特に「テーマ保育」を取り入れたきっかけや取組内容、過程である「マインドマップ」を記載し、保護者等に保育実践の理解を促す取組が見られます。一方、クラス便りの作成は毎月から3か月おきに減らしつつ内容を充実しています。今後は、保護者の理解を深め、園事業への協力や参加を促すべく、法人や本園の事業内容や変更の趣旨をよりわかりやすく伝える取組を期待します。	

		評価結果
I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組		
I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		
I-4-(1)-①	保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	b
(コメント)	毎年1月末に、原則として正規職員の全員が参加する「全体会議」で、保育実践を振り返って、改善点について話し合っていますが、評価や分析を一定の基準に従って組織的に行う仕組みの構築は十分ではありませんが、保育の質の向上を図るためには、保育実践の一つひとつを評価するだけでなく、それらを生み出している構造的な仕組みの評価・分析が求められます。本園では今回の第三者評価の受審結果を受け止めて、組織の見直しや変革につなげていきたいと念じています。第三者評価受審を契機として、PDCAサイクルにもとづく組織的な取組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)	確認された課題について、計画的な改善策を実施するには、課題とその改善のタイムスケジュールや責任体制等を明確にすることが大切です。特に乳児保育においては保育ニーズや行政施策の変動が著しく、課題の明確化が困難です。全体会議においては、より客観的な観点で、本園の内部環境（強みと弱み）や外部環境（機会と脅威）を分析して、改善策とその可能性、チャレンジ目標を文書化し、乳児保育の質をさらに改善する戦略が立案されることを期待します。	

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)	3園それぞれの運営方針や財務、労務、研修計画等を整合させるために、3園長は連携して取り組んでいます。保育現場に務める主任との役割分担を明確にして、保護者との相談や近隣住民との折衝には積極的に当たっています。就業規則や重要事項説明書には園長の職務分掌等の記載があり、また危機管理マニュアルに、危機管理における統括者や非常災害対策計画等に有事における権限委任を明確に定めています。今後は、年度初めの職員会議や日々の務めにおいて、事業計画や取組方針を説明する中で、園長の役割や責任をより明確に表明することによって、職員に周知す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) 保育園は通常の企業と異なり、法務責任者を配置していないことが一般的ですが、園長は法令遵守責任者として理事長から命を受け、法人の「法令遵守規程」にそって体制を整備し、取引業者や関係機関との適正な関係に努めています。職員に対しては、法令等を遵守するために、具体的な保育の取組を適合化する際にその趣旨をかみ砕いて伝えています。それでも園長は、法令遵守にかかる関連情報については園長研修や大阪市から得ているものの、経理に関する知識や多岐にわたる社会規範にかかる規定については、学んでも学びきれないと感じています。今後はより幅広く法令を網羅的に把握する一層の取組に期待します。	
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。	b
(コメント) 園長は多忙な業務の中で、主任をはじめとする多くの職員に対して管理者権限を強引に行使することなく、包括的・柔軟にリードしています。今後は、保育の質を定期的に評価する仕組みを構築し、大局的観点から問題の優先順位をつけて課題解決に取り組みつつ、メンバーの自律性とチームワーク形成を育むよう、指導力を発揮することを期待します。	
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) 少子化や育児休業制度の充実等により、乳児保育園では年度初期における入園児の減少傾向が顕著になっています。本園では十分な職員配置を実現していますが、ベテラン職員が多数を占めており、将来の適正な配置バランスを得るためにも、若い職員確保が課題となっています。財務状況は良好ですが、調理室の整備の具体化をはじめとする施設機能の充実に向けた資金計画も大きな課題です。このように、園長は経営課題が山積していることを理解していますが、今後は組織内にも同様の経営感覚を共有してICTの本格的な導入等、組織一丸となったさらなる業務効率化を図ることを期待します。	

		評価結果
Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成		
Ⅱ-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		
Ⅱ-2-(1)-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	b
(コメント)	少子化や育児休業制度等の充実もあって、乳児保育園への入園児の希望が低迷しています。それでも配慮が必要なこどもの入園が増えていることもあり、人材確保が課題となっています。また、ベテラン保育士が多い職員構成は本園の強みでもあります。将来を見通した配置バランスの計画的な是正も課題です。幸い、法人の保育理念を高く評価して入職希望してくる若い保育士も多いのですが、それでも人材確保を計画通りに行うことが難しい現状であり、求人アプリや大阪市私立保育連盟（以下、私保連）の就職イベントや紹介会社などで人材確保に努めています。	

Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b
(コメント)	本園では、職員人事考課規程に期待する職員像を示し、キャリアパスには職掌ごとの役割や職能基準が明記されています。人事考課のスケジュールも明文化して、職員に周知しています。年度初めには勤務評価表と目標達成カードが配布され、面談とフィードバックを通じて職員の意向も丁寧に聴いています。ただ、等級制などの人事に係る諸規定について、職員の理解度が十分ではなく、職員が自らの将来像や目標を明確にできるよう、勤務評価表等の改訂の必要性を感じて見直しに取り組んでいます。	

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)	本園では、職員に対して年2回の面談を行うほか、園長や主任が日常的に声をかけ合い、話しやすい関係づくりに努めています。保育士の定着率は高く、勤務年数の長い職員が多いです。その背景には、共生を大切にするキリスト精神への共感や、保護者との信頼関係の築きやすい地域性があります。休憩時間はスタッフルームなどでこどもと離れることができます。シフト作成者は、職員一人ひとりの意向やワークライフバランスを考慮した勤務シフトづくりに取り組むほか、年度始めに申請する希望休にも可能な限り配慮しています。今後は、福祉人材の確保・定着に向けた具体的な計画による、より働きやすい職場づくりを期待します。	

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。	b
(コメント)	本園では、就業規則に職員の行動規範を明記し、意識の共有を図っています。園長は、主任との密接なコミュニケーションにより日々の保育現場における職員の目標の進捗状況を把握しています。園長と主任は、日常的なコミュニケーションを通して職員の成長や課題を把握し、育成につなげる取組が行われています。今後は、行動規範の周知徹底と、職員一人ひとりの目標達成に向けた中間面接の導入を期待します。	
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。	b
(コメント)	本園では、保育規範や乳児保育ガイドラインに「期待する職員像」を明記し、こどもへの関わり方についても人権ガイドラインやチェックリストを用いて職員に周知しています。令和7年度事業計画では、専門的な知識やスキルの習得に向けた研修計画を策定し、園内外での研修を実施しています。園内研修では理念の共有や意見交換を通じたチーム力の向上、園外研修では視野や専門性を広げる機会としています。今後は、職員一人ひとりの成長を支えながら、組織の中でリーダーシップを発揮する人材がより活躍できる環境づくりを期待します。	
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)	本園では、職員の経験や習熟度に応じて教育・研修の機会を調整しています。外部研修は現場の勤務体制に配慮し、参加しやすい時期に行っており、勤務経験の短い職員の受講を優先しています。経験の長い職員は過去に多くの研修を受けており、その実績を踏まえて機会を分け合う形となっています。外部研修に関する情報は、職員の目に留まりやすい休憩室などに掲示しています。乳児クラスではゆるやかな育児担当保育を採用しており、複数担任でこどもを見守る中で、日々の実践を通じた相互の学び合いが自然に行われています。今後は、より計画的・効果的なOJTの実施を期待します。	

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。	b
(コメント)	本園は、法人で受け付けた実習生の希望に応じて乳児保育の実習指導を実施しています。実習担当者には「実習指導の先生へ」や「保育実習生受入れマニュアル」などを配布し、対応の流れや意義を共有しています。学生向けには本園の概要説明や見学を行って、実習生が安心して実習に臨めるよう配慮するとともに「実習オリエンテーション」を実施し、実習の姿勢やルールを丁寧に伝えていきます。今後は、保育士以外の専門職種の特性に配慮したマニュアルやプログラムの整備を期待します。	

		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)	法人では、HPに現状報告書等を公開し、「ご意見・ご要望の解決のための仕組み」やその対応結果を掲載しています。WAMNETの財務諸表等電子開示システムとも連携して情報を発信しています。HPには、「福祉サービス第三者評価結果」も掲載されていますが、これは15年前のものであります。また、保護者や法人関係者に向けて広報誌「つうしん」を年3回発行し、法人の取組を伝えていますが、これは園児の名前や顔写真が掲載されており、広く配布するものではありません。今後は、HPの更新やより積極的な広報に努めて、運営の透明性をさらに高めることを期待します。	
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)	法人の経理規程には、経理事務や内部監査、外部監査などを定めて職員に周知しています。また会計担当者が会計業務を担当していますが、園長がダブルチェックする体制となっています。正確には「外部監査」には当たりませんが、会計コンサルタント会社がオンラインで経理状況を常時チェックするとともに、毎月来園して改善に向けた助言を受けています。	

		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)	法人のミッションステートメントには、「地域コミュニティのつながりと出会いが生み出す交わりを深め、広げていきます。」と明文化しています。玄関ホールには地域の情報を張り出して、こどもや保護者に利用するように推奨したり、地域の活用できる社会資源などを掲載している阿倍野区施設資源情報ファイルは職員室に常備していつでも閲覧できるようにしています。日々の保育では、こどもが地域に親しみや関心をもてるよう、多様な散歩ルートを設定し、身近な人や風景に触れる機会を大切にしています。こうした取組を通じて、地域とのつながりを自然に育んでいます。ただ、コロナ禍以前に比して、こうした地域とのつながりは、制度の変化等もあって減少しています。今後は、より積極的な地域活動の実施を期待します。	

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。	b
(コメント)	本園は乳児保育園ですので、こどもの人見知りの問題もあり、ボランティアの受け入れには慎重に対応しています。その中でも過去には短大生や大学生のインターンシップや卒園児など、本園の乳児保育に理解のある方の受け入れ実績もあり、「インターンシップ受入れマニュアル」やオリエンテーションの体制を整えています。ボランティアの適切な受け入れは、園生活を豊かにして乳児の成長を促し、また本園と地域とのつながりを育む大切な取組ですので、受け入れの基本姿勢や留意事項を明確にして、さらなる積極的な取組を期待します。	

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。	a
(コメント)	本園では、保育所として必要な社会資源を把握するため、地域の関係機関や団体と連携を図っています。「阿倍野区社会福祉施設連絡会による阿倍野区施設資源情報ファイル（以下、施設資源情報ファイル）」を整備しています。職員への周知や参画は十分とは言えませんが、園長が災害時の支援体制として「おおさか災害支援ネットワーク（OSN）」の資料を活用し、物資や人員に関する情報の共有を行っています。また、私保連や阿倍野区社会福祉協議会の会議・研修に参加し、継続的な情報交換を実施しています。	

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。	b
(コメント)	本園では、園開放や子育て講座、離乳食の試食会、おまつりの開催など、地域との交流事業は、コロナ禍以降低迷していますが、商店街の会合への参加を通じて定期的に地域とのつながりを持っています。今後は、関係機関・団体との連携、民生委員・児童委員等との定期的な会議の開催等を通じて、地域の重層的な課題の把握に努めることを期待します。	
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。	b
(コメント)	1989年に地域に開設された「NPO法人アトリエコーナス」は、本園の卒園児を含む障がいのあるこどもたちの保護者が立ちあげた地域の作業所ですが。法人は保育園周辺の清掃を業務委託するなど、連携しています。「阿倍野区資源情報ファイル」には、車椅子やもちつき道具の貸し出し、イベントでの職員派遣、子育て相談など、本園の地域における役割が明記されています。今後は、こうした資源を活かしながら、地域貢献活動をさらに主体的に進めていくことを期待します。	

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)	本園では、保育理念に「児童福祉法に基づき、こどもの最善の利益を得られるように保育をおこなう」と明記し、こどもを尊重する姿勢を基本としています。この理念は全体的な計画や年間保育計画、乳児保育ガイドラインにも反映され、職員に周知されています。年度初めの全体会議で人権ガイドラインの読み合わせを行い、チェックリストを用いて各自の保育姿勢を点検しています。これは常勤・非常勤を問わず共通理解を深める機会となっています。職員はこども同士が互いに違いを認め合い、支え合うように見守る事を心がけ、保護者にはクラスだよりや入園時や運動会、クラス面談の際に園の取り組みを説明をしています。	
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。	b
(コメント)	本園では、こどものプライバシー保護に関しては、保育実践の基本としています。写真撮影やSNSへの投稿についてはルールを定め、適切に対応するとともに、保護者にも理解を促しています。園庭や屋上での水遊びでは外部からの視線を遮る工夫を行い、着替えの際にも配慮をしています。排泄時には安全性と乳児の気持ちに配慮して、保育者が見守れるよう開放的な環境を整えていますが、保育室のトイレ近くのこどもが排泄スペースが視認できる状況もありますので、乳児保育の特性に配慮しつつ、環境の点検を対策の見直しを期待します。	
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。	a
(コメント)	利用希望者が必要とする情報は、HPに記載しています。パンフレットを公共施設等に常設していませんが、イベント等で区役所から要求された際には提供しています。直接園に相談が寄せられる件数も多く、園では見学者を随時受け入れて、園長が丁寧に案内して情報を提供しています。今後は利用希望者が、必要な情報をいつでも得ることができるよう、より積極的な情報発信の取組を期待します。	
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)	保育の開始時には、重要事項説明書に基づいて丁寧に説明し、同意を確認しています。日々の保育内容は連絡帳を通じて保護者に都度丁寧に伝えており、令和7年度からクラスだよりをアプリ配信に移行することで情報提供の利便性を高めています。特に配慮が必要な保護者への説明は、ルール化はしていませんが、それぞれの保護者に合わせて適切に対応しています。外国にルーツを持つ保護者等でコミュニケーションに課題が生じる場合には、翻訳アプリを活用するなどして意思疎通に配慮しています。	

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)	本園では、毎年3歳児保育に進級することについても、保護者に進級的意思確認を行っています。ほとんどのこどもは同法人が運営する2園のいずれかに進級しており、その際には「引き継ぎ書」を用いて十分な情報共有を行っているほか、卒園後も2園と連携し相談対応を行っています。以前には他園へ転園した事例があり、その際には「申し送り書」を作成し、適切な引き継ぎを行っています。同法人2園への進級児に関する引き継ぎ文書は「転園児保育要録」にて管理し、他法人の保育所や幼稚園に進級する場合には「保育要録」を作成し送付しています。	
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。	b
(コメント)	本園では、保護者との緊密なコミュニケーションを重視し、個人面談やクラス面談を実施しているほか、園主催の行事としてクリスマス会、運動会、のぞみまつりなどを実施しています。また、乳児との非言語コミュニケーションにも努めています。今後は、定期的に保護者アンケートを実施する等により満足度を把握し、分析結果を利用者満足の上昇につなげる取組を期待します。	
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
(コメント)	本園では、苦情解決の仕組みを「重要事項説明書」に記載し、保護者には入園時の説明会で説明するとともに、玄関にも掲示しています。苦情解決責任者は、法人全体としては法人理事長、各園としては園長であり、第三者委員には私保連会長等の3名を充てています。保護者から、連絡帳や口頭で意見・苦情を受けた場合には、主任・園長の順に報告があがり、解決策や今後の対策を検討したうえで、保護者へフィードバックしています。今後は、保護者へのアンケートを定期的に行う等、より積極的な取組を期待します。	
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)	前項で記したように本園ではアンケートは実施していませんし、意見箱も設置していませんが、玄関に「ご意見受付窓口」の案内を掲示し、入園時に保護者へその利用方法について説明しています。保護者とは連絡帳を通じてこどもの様子を共有しながら、日々、こどもの登園・降園時に緊密なコミュニケーションを図って信頼関係を構築しています。また個人面談の機会を活用して意見や要望を聞き取っています。園内には専用の「相談室」は設置していませんが、必要に応じて会議室や空き部屋を活用し、個別の相談対応を行っています。	
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)	本園では、保護者からの相談内容は主任から園長にも報告し、月1回の職員会議でも情報共有をして組織的に対応しています。対応した内容についても、職員間で共有することによって園全体で適切な支援につなげています。今後は、対応マニュアルを整備して、定期的な見直しを実施することによって、職員の誰もが迅速に対応できる組織づくりを期待します。	

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)	乳児保育では重大なリスクがつきものであり、本園では、乳児の安全には十分な注意を払っています。「危機管理ガイドライン」や「事故防止及び発生時対応に関するマニュアル」を定めて、各種事故への対応ポイントを示して危機管理に努めています。「災害事故報告書」に、ヒヤリハットや事故・怪我を記録し、これを職員室のコルクボードに掲示して職員間で共有しています。また月1回のクラス会議で意見交換を行い、特にプール利用前には過去の事例を振り返る研修を実施しています。乳児保育の安全確保は重要な課題ですので、今後はより積極的なヒヤリハットの抽出を期待します。	
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。	a
(コメント)	本園では、感染症対策として「社会福祉法人 阿望仔感染症対策マニュアル」を活用し、感染症の分類、感染経路、具体的な感染症ごとの対策、登園基準や予防対策などを示し、適切な管理に努めています。嘔吐処理セットをトイレに常備し、感染症発生時には速やかに部屋の窓を開けて換気を行うとともに、上下階への児童避難を実施し、嘔吐したこどもについては帰宅させる体制を整えています。感染症の流行が懸念される時期には、クラス会議において事前にマニュアルを振り返り、職員間で対応方法を確認しています。また、マニュアルは看護師が常に見直し続け、定期的に園長の判断を得て改訂しています。	
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行っている。	b
(コメント)	本園では、防災・災害対応について「危機管理ガイドライン」に基づき管理を行っているほか、「非常災害対策計画兼避難確保計画」において責任者を明確に定め、園全体で災害時の対応体制を構築しています。防災訓練については「防災訓練計画の実施報告書（24年度）」に記録をまとめ、消防署への報告資料も併せて保管しています。園内では毎月防災訓練を実施し、職員とこどもが繰り返し訓練を行うことで、緊急時の安全確保に努めています。今後は、消防署や関係機関と連携した総合避難訓練の実施を期待します。	

		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)	本園では、乳児保育に関する標準的な実施方法を「乳児保育ガイドライン」にまとめ、これに基づいて適切な乳児保育を実践しています。このガイドラインは、園内で全職員に周知を図り、必要に応じて確認できる体制を整えています。今後、ガイドラインの内容を日常的な保育活動の基本に位置づけ、これに基づいて保育が実施されているか確認する仕組みの確立を期待します。	

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) 本園では、問題が生じた際には職員間で内容を見直し協議しています。特に問題が大きい場合には、クラス会議の議題として取り上げ、議論の記録を残し、年度初めに更新しています。ただし、保育の標準的な実施方法は、日常的な保育実践の振り返りを通じて、継続的に見直し・改善を進めることが重要です。今後は、定期的かつ体系的な見直しの仕組みの整備が求められます。	
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) 本園では、入園時面談等で得たこどもの基本情報を「フェイスシート」「児童票」にまとめて管理し、個別の状況を把握しています。その後も個別面談を通じて保護者と丁寧に話し合い、また日々の保育実践を通じてこどもの発達段階を把握し、これに基づいて毎月作成する「個別保育計画案」に反映しています。支援が難しいケースについても保護者と情報を共有しながら、チームで工夫を重ねて対応しています。今後は、様々な専門職の参画の下で、こども一人ひとりの成長の課題を可視化し、課題解決のための見立てを講ずるための手法や手順を明文化し、全職員が共通理解のもとで、より適切な個別支援を行える体制の整備を期待します。	
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) 職員は、日々変わり続けるこどもの様子に応じて、急に指導計画を見直すのではなく、成長を続けるこどもの状況に柔軟に対応しています。その過程で、指導計画は期毎(1期4～6月、2期7～9月、3期10～12月、4期1～3月)に、前期の評価を経て次の期の計画を決めて、その内容をクラス会議や職員会議で共有しています。今後は、指導計画の評価・見直しに当たって、標準的な実施方法に反映すべき事項を明らかにして、子ども・保護者のニーズ等に対する保育・支援の質の向上につなげる仕組みの構築を期待します。	
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) 本園では、こどもの出欠確認(入退室管理)をWebアプリで行っています。個別の保育目標については、「月案」および「週案」にまとめていますが、保育実践の記録としては、クラス単位の1日の様子を「生活記録表」に記録しています。ただ、記録は実践を保存するだけが目的ではなく、その情報が活用できる形式を持つことが大切です。今後は、保育実践を振り返り、評価と分析を通して質の向上につなげるために、誰もが共有・活用できるよう、記録の書き方や様式の統一・ICT化の促進を期待します。	
Ⅲ-2-(3)-② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b
(コメント) 本園では、園長を責任者として、主任を中心とする体制で「個人情報保護マニュアル」をもとにこどもと保護者の記録管理の適正化に努めています。職員は「個人情報漏洩チェックリスト」を使い、自己チェックを行っています。保護者には、本園の個人情報保護の取組を説明しており、こどもや保護者にかかる個人情報の保護や利用の取組に理解を得ています。今後は、個人情報の保管、保存、廃棄ならびに開示に関するマニュアルの整備と、その理解を浸透するための教育、研修等の実施を期待します。	

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

社会福祉法人 阿望仔		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、園長が主任と協働して、0～2歳児の発達過程を考慮して作成しています。その冒頭に、法人の基本理念、保育方針、保育目標を掲げており、児童福祉に係る諸法令の趣旨に基づいています。特に、2018年の改定で保育所が『幼児教育施設』として明記されたことを踏まえ、乳児と3歳未満児の保育に関する記述を改訂しました。園長は、年初の会議で全体的な計画を職員に配布・説明しており、これをもとに年間カリキュラムを策定していますが、職員の理解浸透は十分ではありません。今後は、策定プロセスへの職員の参画を実現することによって、職員の理解を確かなものとするとともに、全体的な計画の評価や見直しに、こどもと家庭の状況や地域の実態がよく反映される仕組みの構築を期待します。	
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。	a
（コメント）	育児担当保育を基盤に、一人ひとりの保育者がこどもを捉える視点を養い、発達段階を「できない」という観点にとらわれることなく、一人ひとりのこどもが抱く心の面に及んで、心の育ちにも目を向けながら乳児期のこどもたちの保育に努めています。0～2歳児が一つ屋根の下で生活し、遊ぶ中でごく自然に異年齢で育ちあう姿が見られます。保育者は限られたスペースを工夫してコーナー遊びを行い、こども一人ひとりの成長に寄り添っており、こどもたちは思い思いに、押し入れの下や部屋の隅など、落ち着いて過ごせる場所を選んでいます。	
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）	職員は0～2歳児一人ひとりの特性を把握して、まだ思いを十分に言語化できないこどもの気持ちを受け止めて、個別の対応に努めています。とくに、乳児にあっては、ともかく基本的欲求の充足が求められます。職員は集団生活の中ではこどもの思いに即応することが不十分になることもありますが、みんなで見守る体制を心がけています。危険を回避する必要にかられて穏やかな声掛けを失することもあります。可能な限りこどもにわかりやすい言葉づかいで、せかず言葉や不必要に制止させる言葉を発しないよう心掛けています。	
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）	職員は、乳児保育ガイドラインを基に、家庭的な雰囲気を大切に安心して過ごすことのできる環境づくりを心がけています。こどもの自我と育ちの中で待つことも大切なので、手を出しすぎたり、声かけが多くなったりしないように過度の援助に気をつけて、保育をしています。1階の0・1歳児保育室と2階の1・2歳児保育室が内階段でつながっていて、こどもも保育者も行き来ができる環境を整備することによって0～2歳児間にも相互の関係性によるこどもの成長が促されています。	

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)	本園では、0～2歳児を0歳児と1歳児低月齢の組と1歳児高月齢と2歳児で構成する2クラスに分けてゆるやかな育児担当保育を実施しています。限定的な育児担当制ではなく、集団生活の中で一人ひとりの発達段階や生活リズム、興味や関心に合わせた取組をして、こどものやってみようとする気持ちを大切に受け止め、こどもに寄り添った保育をしています。散歩などで、地域にある四季折々の樹々や草花の匂い、風、気温の変化を感じ、身近な自然に触れたりしています。また幼児ほどの地域交流活動には及びませんが、散歩で行き交う人と挨拶したり、近隣のお店に立ち寄りたりして地域の方々と交流しています。	
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)	落ち着いた環境の中で、特定の保育者と1対1で過ごすことを心がけて、ゆるやかな育児担当保育（特定の保育者が食事、排泄、着替えなどの生活面を継続的に担当する保育方法）を取り入れています。登園時はなるべく担当の保育者が受け入れをして、視診触診を丁寧に行い、園での様子はこどもの表情をよく観察し想いをくみ取り、乳児用連絡帳や降園時に詳しく伝えるようにして、家庭との連携を図っています。離乳食では、初めて園で食べる時には保護者に同伴してもらい、保護者の負担にならないように離乳食の進捗状況やこどもの様子を共有し、臨機応変に適切な対応ができるように心がけています。	
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)	家庭との連携を図り、家庭と協働してこどもの成長に合わせた取組をしています。こどもの自分でしようとする気持ちを大切に、やる気を引き出せるように援助することが重要だと考えて保育をしています。こどもに対して、ひとりの人格をもった人間として認め、こどもの気持ちになり人権を尊重して保育をしています。排泄面においては、時間をずらして個々に対応していますが、援助しすぎないようにこどもの自発的な思いを大切にしているようにしています。	
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。	—
(コメント)	0～2歳児の乳児保育園なので、本項目は「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)	乳児期にはまだ障がいの認定は難しく、令和7年度は、障がいをもつ園児の受け入れはありません。それでも本園では障がいをもつ園児を積極的に受け入れて「共生共育の保育」に務める体制を整えています。保護者には入園説明会で、その思いを伝えて、理解も得ています。障がいのあるこどもの保育について、職員は障がい児保育にかかる高い研修意欲を有しており、これに応える外部研修等の充実が今後の課題となっています。	
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)	朝は早朝（7：00）から受け入れて、ゆったりとした遊びの時間をつくっています。延長保育の引継ぎは、受け入れノートに記入し口頭でも伝えて、伝え忘れないように再確認しています。こどもの在園時間が長いと一日の疲れが出てきて、ぐずったり甘えたりする子どももいるので、安心して過ごせるように笑顔で優しく声をかけ、スキンシップをとり不安を取り除くことを大切にしています。延長保育の過ごし方はこどもが好きな遊びを自由に選べるコーナー遊びをしたり、1階と2階の内階段を利用して気分転換を図ったりしています。おやつを用意するとともに、19時以降に保育が必要なこどもには夕食を提供しています。	

	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) 0～2歳児の乳児保育園なので、本項目は「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。	a
	(コメント) 大阪市こども青少年局幼保施策部が編集した「こどもの保健」や子ども家庭庁の「保育所における感染症対策ガイドライン」を健康に関するガイドラインとして活用して、保健年間計画を作成し、発育・発達に適した生活がおくれるように援助しています。朝の受け入れは、できるだけ担任が行い、職員全員がこどもの健康状態を把握するように努めています。乳幼児突然死症候群（以下SIDS）の防止については、午睡時は必ず仰向けで寝ることを徹底し、午睡チェック表を付けて管理しています。保護者には入園時にSIDSについて分かりやすく説明しています。	
	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) 本園では、年2回の内科健診、年1回の歯科健診を行い、結果を健康記録ノートに記して職員間で共有するとともに保護者にも伝えていきます。本園の看護師は望之門所属の看護師と連携してこどもの健康管理に努めています。職員はこどもには、身体、健康、歯などについての絵本や病院ごっこなどを通して、興味関心を持てるようにしています。具体的な取り組みは、こどもの年齢や発達段階に応じて検討中ですが、こどもの口腔衛生に関しては、食事の後にお茶を飲む習慣としています。	
	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) アレルギー疾患児については、医師の指示書のもと栄養士、主任、保護者で入園児面談を行い、献立の確認をしています。年1回の全体会議を通して職員全員に状況の周知を図っています。本園では、卵・乳製品を使わない食事を提供していますが、アレルギー疾患児については、昼・夕食やおやつを代替え食で提供し、誤食を防ぐために食器やトレイの色を変え、アレルゲンがはっきり分かるように顔写真入りの食札を使用しています。また、こどもたちにもアレルギー疾患等への対応の理解ができるように説明しています。	
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) 年間食育計画を立て、こどもが食に関して興味をもち食べる意欲につながっていくように取り組んでいます。毎日の食事を楽しむことができるよう、嫌いなものは無理強いせず、量や嗜好など個人差に配慮し、また誤嚥を防ぐために、食べ物の大きさを小さく切ったり、肉をひき肉にしたり等の工夫をしています。昼・夕食、おやつ、離乳食は、玄関横の展示ケースに入れて提示しています。年齢に応じて食材に触れ、野菜の皮むきをしたり、買い物に行ったりなどのお手伝いを通して生活体験ができるような取組をしています。食材をエプロンシアター（エプロンを舞台にして、人形や仕掛けを使いながら物語を演じる人形劇）で紹介したり、うめジュース作りもしています。	

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)	栄養士又は調理員が保育室へ行き、こどもの食事の様子を見たり、残食の記録をして保育者との連携を図っています。給与栄養量(園児に提供する食事の栄養量)を算出し、不足している栄養価がないか確認して献立を作成しています。安心安全な食材を選び、だしも天然の物を使用し、薄味を心がけています。また食材の持ち味や旬をいかし、季節感のある献立を立てるように工夫しています。クリスマス、節分などの行事食では、食べる楽しさや感謝の気持ちが育つようにと考えて提供しています。	

		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)	園から家庭への連絡にはアプリを使用し、日々のこどもの様子については乳児用連絡帳で相互にやりとりをしています。登降園時、園長も保護者に挨拶や言葉かけをして、コミュニケーションをとるように努めています。クラス面談では、クラスの様子を知ってもらうとともに、保護者同士の関係を深める機会を作ったり、個人面談では家庭の様子を聞き、育児の不安や悩みなど保護者が相談しやすい雰囲気作りをしています。また年1回の運動会では親子でのふれあい遊びを楽しめるよう取り組んでいます。	

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)	職員は、降園時にクラスに関係なく保護者に声をかけ、挨拶にひと言葉添えるよう心がけ、日々の信頼関係を築けるようにしています。また相談しやすい環境を日ごろから作るように保護者の話を丁寧に聞き、共感的な態度で接することを大切にしています。相談内容については「ご意見」などを記録しています。本園の、乳児保育としての実績を活かして保護者が安心して子育てできるように、それぞれのニーズに合わせた情報提供や相談体制を整備しています。これらの取組を通じて保護者と共にこどもの成長を支え、よりよい親子関係が築けるように支援しています。保護者からの相談内容は記録ノート等に残しています。	
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。	b
(コメント)	「虐待防止マニュアル」に虐待の定義や虐待発見のポイント等を記載しています。これに基づいて、職員は日々の生活の中で朝の受け入れ時などに、こどもの様子や保護者の様子をよく見て、気になる兆候があれば主任や園長に報告し、問題点を十分に把握して記録に残し、職員全員で共有しています。虐待ケースについては、保育所全体で協力体制を整えて把握した情報を基にケース会議を行い、緊急と判断した場合は責任者が児童相談所等に通告するほか、保育園として要観察と判断された場合の対応を具体的に規定しています。今後は、虐待防止に関する研修を実施して、マニュアルの周知を徹底するとともに、保護者への具体的な支援の取組を期待します。	

		評価結果
A-3 保育の質の向上		
A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）		
A-3-(1)-①	保育士等が主体的に保育実践の振り返り（自己評価）を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	b
（コメント）	職員は、年に1回人事考課表と保育目標を主任に提出し、年に2回主任の面談を受けています。その過程で、職員は自身の行動を振り返って次の目標にむけた取組をしています。今後は、一人ひとりの自己評価で終わらずに、職員相互の話し合いなどを通じて行い、一人では気づけなかった保育のよさや課題の確認に繋げていく取組を期待します。また、主任や園長には、職員の自己評価を総覧して組織全体の強みや弱みを把握し、保育所全体の課題抽出に繋げる取組を期待します。	

		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。	b
（コメント）	職員は、年に一度人事考課表とともに人権擁護のためのセルフチェックシートを付けて振り返りを行い、体罰に限定しない不適切保育の防止に努めています。就業規則に児童虐待および体罰禁止規定と、重大な過失や違反をした場合の処分規定を明記しています。比較的小規模な園のまとまりで、職員は互いに助言や支え合いを行い、不適切な言動の防止に努めています。今後は、権利擁護の視点に基づいた職員研修を充実して、意識をさらに高める取組を期待します。	

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	社会福祉法人阿望仔が運営する望之門保育園、ナルド夜間保育園、マナ乳児保育園、三園を利用する保護者
調査対象者数	有効回答数 78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99%が園で楽しく過ごしており、保護者の95%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7項目で90%が肯定評価しており、残りも主要な項目の大半は80%以上の肯定率になっています。全体的に高い評価だと言えます。

子ども主体で一人ひとりの個性を尊重してくれ、のびのびと遊びを通して自然やルールを学べる点、幼児クラスでは、縦割りによる異年齢交流を通して子どもたちの協調性や自主性が育まれる点が評価されています。また、先生方のしっかりした対応や、給食のおいしさ、園庭の広さなども好評です。

要望としては、おたよりがアプリ化されたことへのとまどいがあるようで、園での普段の様子が分かるよう、写真販売や保育参観の拡充を求める声が多く出ています。

3園でそれほど大きな評価差はありませんが、以下のような傾向はありそうです。

望之園保育園では、職員がきちんと話を聞いてくれる、職員以外の相談先も知っているとする割合が高めです。

ナルド夜間保育園では、入園時の説明やヒアリングがていねいで、職員の姿勢も信頼されています。

そしてマナ乳児では、職員の優しさには好感が持てますが、情報共有という点でやや不足を感じているようです。

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