

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	ディライトキッズいまざと保育園		
運営法人名称	株式会社ディライトキッズ		
福祉サービスの種別	小規模保育事業A型		
代表者氏名	園長 近藤 優		
定員（利用人数）	12 名		
事業所所在地	〒 544-0032 大阪市生野区中川西1丁目8番6号		
電話番号	06 - 4303 - 5633		
FAX番号	06 - 4303 - 5635		
ホームページアドレス	http://www.delight-kids.com		
電子メールアドレス	kids@delight-kando.co.jp		
事業開始年月日	令和 2 年 4 月 1 日		
職員・従業員数※	正規	6 名	非正規 7 名
専門職員※	保育士 10人 栄養士 2人 調理師 1人		
施設・設備の概要※	[居室] 保育室		
	[設備等] 沐浴室 乳幼児用トイレ 調理室、調乳室		

※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】

一人ひとりの子どもの気持ちに寄り添い、子どもたちが愛されていると感じ安心して過ごすことが出来る居場所づくりを目指していきます。

【保育目標】

- ・様々なものに興味や関心を持ち、意欲的、主体的に遊ぶ子どもを育てます
- ・子どもの個性を大切に、のびのびと自己を表現できる力を育てます
- ・友だちとの関わりの中で、優しさや思いやりの心と社会性や協調性を育てます

【保育方針】

- ・子どもたちが自分で考え、行動することができるよう、見守る保育を大切にします
- ・子どもたちの心の声に耳を傾け、自由で豊かな発想ができるような環境を整えます
- ・子どもたちが身近な人と触れ合う中で、相手の気持ちを考えたり、親しみを感じたりできるような保育を大切にします

【施設・事業所の特徴的な取組】

1. 豊かな食育

栄養士が園独自の献立を作成し、出汁からすべて手作りし、旬の食材を取り入れた給食を提供しています。アレルギー対応、また外国籍の子どもたちも無理なく給食に慣れていけるように個々に合わせた対応を心掛けています。

2. 障がい児保育の積極的な受け入れ

障がいがある子どもも、ない子どもも保育園の中で共に育ち、集団生活を経験する大切な場と考えています。嘱託医や児童発達支援との連携も図りながら、保護者と相談して支援に取り組んでいます。

3. 外国籍児の受け入れ

外国人の居住が多い地域にある保育園なので、外国にルーツを持つ子どもや外国籍児の入園が多いです。それぞれの文化の違いや背景にも配慮して、互いの個性を大切にしたい保育を行っています。また保護者の方には翻訳機や画像などを用いて丁寧に説明をし、安心して園に通えるよう保護者支援を行っています。

【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6月9日
評価決定年月日	令和7年6月9日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 2101C017（専門職委員） 2401C044（専門職委員） 1102C009（その他）

【総評】

◆評価機関総合コメント

ディライトキッズいまざと保育園（以下「本園」）は、開園5年目に入った小規模園（0～2歳児対象）であり、また開園以来のコロナ禍が園やこどもと地域のつながりを強めることができなかった要因の一つとなっています。ただ、今里筋に面してわかりやすい立地の上、大阪メトロ今里駅から南に450m、今里ライナーバス停「中川西公園前」からは350mとアクセスも至便です。内装に木をふんだんに用いた温かく家庭的な雰囲気、経験豊かな職員が十分に配置されて丁寧な保育が利用者に喜ばれています。園の経営は医療関係に特化した印刷業務を行う株式会社が一手に担っており、園長以下の保育士は経営など組織マネジメントから解放され保育に専念できることが強みである一方で、保育所運営やその社会的福祉課題といった領域への関心がやや薄くなりがちな面も否めません。ですから本評価において「管理者」は社長と園長の双頭体制であることを前提としてコメントしています。法人は医療分野に幅広く事業展開するグループの中核であり、その代表者（以下「社長」）は各分野の職員には夫々求められる専門性以前に「人としての成長」と「職場での円滑なコミュニケーション」を重要視しています。本園においても例外ではなく、園長はじめ、保育士はよく協調して相互に特性を尊重してあっています。今後は新人職員の採用にも備えて、本園として保育業務の標準化を進めていくことを期待します。

◆特に評価の高い点

■パンフレットやHPを作成して、保育理念や方針、1日の流れや本園の特色など、写真等を使用してとてもわかりやすく説明しています。また、今後は外国籍の方もわかりやすいように外国語で記載したものも作成したいと考えているなど、情報提供に積極的な姿勢が評価できます。

■苦情受付窓口を本社に置き、第三者委員も設置し、重要事項説明書にも苦情受付窓口や手順等を明記しています。また、「苦情処理マニュアル」に従い、苦情に対して回答をするとともに、苦情内容・検討内容等を保育士・関係者へ周知し、HP等を通じて公表をしています。本社及び本園双方で苦情の内容を確認し、改善につなげる仕組みを実践していることは評価できます。

■園長をリスクマネージャー（責任者）とし、緊急事態発生時の対応（連絡系統や手順）や日常的な点検事項等を詳細に定めています。事故やヒヤリハット事案については報告書作成をし、職員会議で原因共有と改善策の検討をして再発防止に努めています。感染症対策についても、感染症の拡大防止に欠かせない嘔吐対応について毎年流行期前に実地訓練を行なっています。

■保育室は木質の暖かく家庭的な雰囲気で居心地のよい環境が整っています。また、トイレや沐浴のスペースが保育室と分離して広く確保され、園児が安心して排泄や着衣の支援を受けることができる点が評価できます。

■様々な園児の症状や処置・対応の仕方を丁寧に分かりやすく網羅した「保健衛生マニュアル」により、保育士は園児の健康管理に日々努めています。内科健診は年2回、歯科健診は年1回行い、パソコン入力し、保育士間で共有をしています。1歳児から園児一人ひとりの歯磨きを行い、後に白湯を飲んだり、うがいをしたり等、最後まで、しっかりと確認をして健診の結果を日々の保育に活かしています。

■保育理念に挙げている「一人ひとりの子どもの気持ちに寄り添い子ども達が愛されていると感じ安心して過ごすことができる居場所作り」を大切にしている保育を行っていくことで園児にとって、「第二の家庭」、「大好きな保育園」となり、保護者も安心してこどもを任せることができる。小規模園の最大なる特色である家庭的な雰囲気を目指し、保護者が安心して子育てができるように支援を行っています。

■保育士は園児の視診や登校園児の保護者の言動や園児との関わり方の観察から不測の予兆把握に努めています。気になる保護者には丁寧な会話に努め、園長、主任に報告をするとともに、会議等で職員間で共有しています。「児童虐待対応マニュアル」を作成し、保育士や保育園の役割を確認するとともに、虐待発見のポイントの理解を徹底しています。また、研修により虐待等権利侵害の理解を促しています。

◆改善を求められる点

■保育園の理念の具現化や社会的責務に応えて、組織や提供する保育の質を高めていくには、3～5年先を見据えた中・長期計画の策定と、それを踏まえた単年度計画を組織的に策定する仕組みを構築して実施することが求められます。

■家庭と保育所が協働して子育てを实践するうえで、保育所の事業計画の主な内容や保育方針を保護者等に周知することが求められます。外国にルーツをもつこどもや、外国籍のこどもが多い地域性を踏まえ、言葉の壁を超える丁寧な取組を期待します。

■法人は、職員に保育士である以前に「人としての成長」を求めています。保育士としての資質向上をめざし、また保育実践を振り返っていますが、互いの学びあいや保育所全体の保育実践の評価への展開が十分ではありません。今後は、第三者評価受審を契機として組織全体を振り返り評価する仕組みが定着することを期待します。

■実習生受入れに対する積極的な姿勢や、専門職育成への社会的責務の認識が十分ではありません。マニュアル整備や養成校への積極的な働きかけが求められます。

■事業計画や報告など運営情報の公開に取り組み、地域や利用者への説明責任を果たす意識を高めること。また、信頼関係の構築と運営の透明性向上を図ることが求められます。

■地域との交流やボランティア受入に関しては、いずれも方針の明文化や計画的な取組が不足しています。開園当初のコロナ禍の影響や要請の少なさもあり、消極的な状況が続いています。今後は、地域との関係性や交流の目的を明確にし、連携園との協力や教育機関との連携も視野に入れ、保育園としての地域貢献の役割を果たす取組が求められます。

■外国籍の方が多い地域特性を承知していますが、開園以来の4年間でコロナ禍だったこともあり、これまでは地域との交流は抑制的であり、地域の福祉ニーズ等についての把握・分析が不十分です。今後、連携園や地域との交流を増やすことにより、地域の福祉ニーズ等の把握を努めて、直接的な保育事業にとどまらず、保育事業者からの地域住民への情報提供等、地域のための取り組みが求められます。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回、初めて第三者評価を受審し、自分たちの保育を含め、様々な点を振り返る良い機会となりました。事故防止への取り組みや感染症防止への取り組みなど評価して頂いた点については、今後もより安心・安全な保育ができるようさらに推進していきたいと思えます。

中・長期計画や事業計画を策定することや地域との交流など改善を求められた点に関しては、課題改善に向け、できることから本社や職員と一緒に取り組んでいきたいと思えます。

今回、第三者評価に取り組む中で、多くの助言やアドバイスをいただき、現状を見直すと共に、新たな気付きもあり、今後に向けての良い機会となりました。保育サービスの質の向上に向け、また保護者の方々に安心して利用いただけるよう努力していきたいと思えます。

◆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。	b
(コメント)	ディライトキッズいまざと保育園（以下「本園」）の保育理念、目標、方針はパンフレット他各種文書に記載され、内外に周知が図られています。その根本には、グループ企業を統括する㈱ディライトキッズ（以下「本社」）の法人理念「人としての成長」があり、園児、保育者、保護者が互いに学びあって成長することとしています。今後は、法人理念や保育理念、保育目標、方針を各種会議や研修会での継続的な取組により、本園の職員への周知の徹底と周知状況を確認する仕組みを講ずることを期待します。	
		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)	施設経営は本社が統括して、保育事業の動向や地域特性に基づく利用者ニーズを把握しています。行政手続きを始め、対外的な事務も本社が全面的に担っており、園長をはじめとする保育士の負担軽減を図って、保育実践にゆとりをもって取り組めるよう配慮しています。園長は、本社の運営会議にも参加して、保育事業の動向に留意していますが、経営分析については十分な認識を有していません。経営の合理化努力は組織が一丸となって取り組むことが避けられないので、今後は、園長、保育士も施設経営をとりまく環境や経営状況に関心をもって保育実践に反映する姿勢を期待します。	
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)	開園してようやく5年目の園でありその間はコロナ禍でした。また小規模園でもあり人的資源にもゆとりがないことから、地域の保育ニーズ等に基づく経営戦略というのではなく、園の保育理念、目標の特徴を活かした独自の取組を進めています。経営状況や改善課題は法人役員間では共有されていますが、今後は、保育士等にも周知することが求められます。園長をはじめとして経験豊かな保育士をそろえて発足した園の課題は、保育実践の標準化と、若い新卒保育士の確保およびその育成と定着です。そのような中で、令和7年度から新人確保のための就職フェアに保育士を参加させ、この取組によって保育士が園の強みや改善すべき課題を見直し、考える機会とする予定です。	

		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。	c
(コメント)	本園は開園して5年目に入り、これまで保育士の定着や保育の利用率も順調に推移しており、堅調な事業経営が進められています。ただ、この間はコロナ禍中であって、慎重な事業展開に終始してきました。一方、保育事業をとりまく状況は、少子化の進展やこども家庭庁の新設による様々な施策の発布など、目まぐるしく動いています。小規模保育事業の展望も不透明です。経営が軌道に乗った今こそ、将来を見越した人材確保などの組織づくりが求められます。そのような中で本園では3～5年先を見越した中・長期計画は未整備であり、喫緊の課題となっています。	
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)	本園では行事計画や収支予算書はありますが「〇年度事業計画」と集約された文書はありません。ただ、会議記録その他から計画策定が園長を中心に策定され共有されていることが窺えます。しかしながら本評価基準項目では、単年度事業計画が過去の振り返りからの現場実践計画だけでなく、3～5年先を見越した中・長期計画を踏まえて策定されることを求めています。本園では中・長期計画を作成していませんので、評価の規程により「c」評価となります。保育士の心を一にして保育目標を達成していくうえで、単年度の事業計画が中・長期の事業計画および収支計画を反映して、実行可能な目標を明示した計画であることが求められます。	
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)	計画的な保育実践の継続を担保する事業計画の策定と、逆に保育実践から事業計画の見直しや作成に反映することが、保育の質の向上に欠かせません。本園では事業計画の策定については分担して、保育実践については園長が、対外折衝を含む経営実践についてはグループ事業所を統轄する本社長が担当しており、相互に協調しています。小規模園の特性を活かして、園長は保育士との緊密な意思疎通により、また社長は保育士一人ひとりとの面談を通じて、その思いを把握して計画策定に反映しています。今後は、計画策定そのものへ保育士が主体的な参画を含む組織的・計画的な仕組みの構築が求められます。	
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。	c
(コメント)	家庭と保育所が協働して子育てを実践するうえで、相互理解を図ることが肝要であり、事業計画の主な内容や保育方針を保護者等に周知することが求められます。本園では、保育実践に係る計画は重要事項説明書や各種案内で周知されていますが、理解を促すようなわかりやすい表現や継続的な説明の実施は十分ではありません。外国にルーツをもつ子どもや、外国籍の子どもが多い地域性もあり、「言語の壁」があって困難なことは理解できますが、ならばこそ一層の工夫を期待します。	

		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。	c
(コメント)	法人の理念「人としての成長」でも述べたように、本社ではグループ企業全体について、職員の人間性拡張を最重要事項と捉え、そのうえで保育士としてのスキルを向上することを旨としています。保育士は、一人ひとりがその保育を振り返る取組（保育士の自己評価）を実践していますが、これについてはA②（A-3-(3)-①）で評価します。本評価基準項目ではそうした保育士個々のスキルや保育実践そのものの質の向上の取組を問うのではなく、組織の質の向上に向けたPDCA体制（保育所の自己評価とそれに基づく改善計画と実行体制）の整備状況とその機能発揮を評価します。今回の第三者評価受審を契機として、組織を振り返る仕組み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)	毎年実施されている行政監査で指摘された指導や助言内容を職員間で共有して継続的に改善に取り組んでいますが、行政監査への対応は、本項目の評価対象ではありません。そのような外部からの働きかけではなく、組織的・主体的な（職員参画のもとで）評価と改善計画を策定する仕組みは十分ではありません。今後は組織的な評価とその結果に基づく課題の文書化と計画的・組織的な改善の体制づくり（PDCAサイクルの定着）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。	b
(コメント)	本園における「管理者」は、保育実践については園長、事業経営については社長の双頭体制であることを前提として評価します。社長および園長の役割と責任はディライトキッズいまざと保育園組織図と職務分掌で明示していますが、広報誌の発行はなく、今後はより多くの機会や手法でその想いや立場の表明を期待します。緊急時や園長不在時の権限委任については、経験豊富な主任を配置して、明確化されています。また園長は、令和6年6月に参加した施設長研修「施設長の役割とマネジメントを考える」で、現代のリーダー像や望ましい職員研修のありかた等を学習しました。独自のリーダーシップの発揮を期待します。	
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)	社長は、事業経営者として遵守すべき法令や社会規範に通じ、常に利害関係者との適正な関係を保持しており、園長を通じて保育士がわかまえるべき法令等を保育実践に即して周知しています。園長は、法令や社会規範の趣旨等をかみ砕いて、保育士にわかりやすい説明に努めています。令和6年6月に参加した施設長研修では「施設長の役割とマネジメントを考える」で、「心理的安全性を大切にすること」を学び、園内の労働安全性や人間関係の円滑化に配慮しています。今後は、園長自身が保育所経営に関する研修等に参加するとともに、地域共生の観点から幅広い分野についての社会規範を園全体で共有する取組を期待します。	

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)	社長は、「現状に満足した時点で成長は止まってしまう」との考えを持ち、職員同士が良好な関係性を築くことに加え、状況に応じて柔軟に見直しや改善ができる環境づくりが大切だと考えています。園長は保育の質の向上に意欲を持ち、月1回の職員会議では司会を務め、園児一人ひとりやクラスの様子を共有しながら、課題や改善策を保育士と共に検討しています。安全への配慮と園児の主体性の両立を重視し、日々保育士との対話を重ねる姿勢も見られます。こうした取組は一定の成果を上げており、社長の方針とも連携しながら進められています。今後は、社長の方針や園長の指導力がさらに保育士一人ひとりの意識と実践に浸透し、園全体の成長につなが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)	本園の経営は社長および会計責任者が主に担っていますが、園長も社長と密に連携し、保育士の事務負担軽減や書式の見直しなど、現場の働きやすさに配慮した環境づくりにも指導力を発揮しています。ただ、園内の職員会議ではこうした経営課題が検討されることが十分ではなく、社長の経営方針や園長の働きかけが保育士間に十分浸透していません。経営の改善や業務の実効性を高めるには、保育士全員が主体的に参画することが欠かせませんので、今後は、園長が主導してさらなる情報共有と具体的な体制を構築す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)	人材確保については、長期的・短期的な視点から本社と方針を協議し、複数の人材紹介会社に依頼するなど、具体的な取組を実施しています。園長は社長や本社の人事採用担当者と連携し、面接にも同席するなど積極的に関与しています。令和7年度は就職フェアへの出展も予定しており、本園の特徴や保育の質を職員が再認識する機会とも捉えています。本園では非常勤職員の定着率が高く、働きやすい環境が整っている点は評価できます。一方で、今後は新卒職員の採用と育成、さらに秋以降の入園児増加に対応した保育士の増員が喫緊の課題であり、計画的な対応を期待します。	
Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b
(コメント)	園の保育方針や就業規則第18条「職務心得」に、「期待する職員像」としてこどもや保護者と共に成長し合える姿勢を持つことを求めると示しています。ただ、「共に成長をめざす」という想いや、就業規則等の内容が十分に周知されていません。一方、保育士に求められるスキルの水準は明確にしており、スキルの向上に継続的に取り組んでいる点は評価できます。今後はより体系的で透明性のある人事管理体制の構築と、それに基づくキャリアパスを明確にする仕組みの整備を期待します。	

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)	園長と主任が労務管理の責任者として、有給休暇や時間外労働の状況など保育士の就業状況や意向のを把握し、適切に対応しています。保育士の悩み相談窓口は設けていませんが、園長は日常的に話しやすい雰囲気づくりを意識しています。令和7年度からは、書類作成を業務時間内に完了できるような仕組みづくりにも着手しています。保育士は休暇や休憩をしっかりと取得しており、残業も発生していません。ただ、休憩チェック表には一部に未記載が見られ、休憩の見直しへの反映が十分ではありません。また、グループ企業の規定に準じて福利厚生は実施されていますが、制度の周知が不十分です。働きやすい環境づくりに向けてさらなる取組を期待します。	

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)	保育士一人ひとりの育成に向けて、園では日々の保育の中で目標や方針を周知し、保育士自身が個人目標を設定する取組を行っています。また、園長との面談は自己評価シートをもとに年度末に実施していますが、目標設定から時間が経過してしまうため、園長は中間面談の導入を計画しており、保育士への助言やアドバイスをより適切な時期に行うことを検討しています。「期待する職員像」については、保育士の理解が十分とは言えず、今後はその意識の浸透を図ることを期待します。	
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)	保育士の教育・研修に関しては、全体的な計画の中に「職員の資質向上」が明記されており、毎年研修計画も策定されています。計画外の研修についても、園長や主任が口頭で職員に伝え受講を勧めるなど一定の取組が行われています。研修後には職員会議で報告がなされ、職員間の情報共有はされていますが、研修内容をどのように日々の保育に活かすかといった実践への反映は十分とは言えません。また、研修計画やカリキュラムの内容についても、定期的な見直しが行われておらず、継続的な質の向上に向けた仕組みづくりも十分とは言えません。職員の意識を高めるとともに、計画の実効性を高める取組を期待します。	
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、創立当初から経験のある保育士を採用して運営と保育を円滑に進めてきました。保育士の経験年数等を踏まえ、0歳児クラスや1・2歳児クラスに適切に配置しています。毎年度の研修計画も策定・実施されており、常勤職員に限らず、非常勤職員も希望があれば受講できる体制が用意されているなど、教育・研修の機会は確保されています。ただ、保育士一人ひとりの職務内容や知識・技術水準に応じた個別の研修計画の整備や適切なOJTの実施は十分ではありません。今後は、保育士の個別性に応じた教育・研修機会の充実を期待します。	

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。	c
(コメント)	保育士養成校としては保育実習先として小規模保育園を選択することが少なく、これまで実習生を受入れることはありませんでした。ただ、福祉事業者には福祉人材を育成する責務があるとされています。本園には小規模園の家庭的保育や地域の多文化共生の特性を活かした実習の可能性ががあります。今後は、養成校に対して積極的に受け入れを働きかける姿勢をもつとともに、実習生の受け入れマニュアルの整備や、指導者研修の実施が求められます。	

		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。	c
(コメント)	本園のホームページ（以下、HP）には理念や基本方針、保育目標、苦情や要望への対応など、保育実践にかかる基本的な情報を公表しています。ただ、事業計画や事業報告、財務諸表など、本社が掌握している経営状況に関する情報の公開は十分ではありません。地域や利用者への説明責任を果たし、運営の透明性を図ることは、福祉事業者に求められる使命です。今後は、事業運営にかかる情報の公開を通じて、利用者や地域住民との信頼関係を深めていく取組が求められます。	
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)	前項で評価したように、本園の経営・運営に関する諸業務は本社が担っており、本社では会計事務所から助言を受けながら、園の経営改善に向けた取組を行うなど、その経営管理体制を確立しています。園では、高額な物品の購入については、本社への稟議書提出によって決裁を得ており、また日常的に必要な物品については、園長が保育士と相談のうえで購入を進める体制が整っています。ただ、園における事務・経理・取引等の運用に関するルールの文書化が十分ではなく、より公正かつ透明性の高い運営を実現するためにも、具体的な手続きやルールの明文化を期待します。	

		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。	c
(コメント)	本園は開園時期が新型コロナの流行期と重なったこともあり、その後の5か年にわたって地域との積極的な関わりが制限されてきました。また0～2歳児の安全配慮から地域社会での行動範囲にも制約があり、こどもと地域の関わり方についての方針の明確化は今後の課題となっています。ただ、津波発生時にマンション上階に避難する訓練を実施することを居住者に周知する取組が交流の一翼を担っています。また、令和7年度からは連携園の園庭を利用できるよう働きかけを進めるなど、地域との関係づくりに向けた動きも始まっています。今後は、交流の目的や意義を明確にし、計画的に取組を進めていくことが求められます。	
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)	前項で評価した背景や外国籍のこどもも多いという特性、地域住民・教育機関等からの受入れ養成もなかったことから、ボランティア受入れを積極的には行っていなかった経緯があります。今後は、こどもの社会体験の充実や、学校教育への協力など地域社会における保育所としての役割を果たす観点から、ボランティア受入れに対する基本姿勢を明確にして、取り組む体制を確立することを期待します。	

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。	b
(コメント)	保育実践に係る行政機関や医療機関等の社会資源をリスト化して事務所に掲示をし、保育士に周知しています。園児の発達状況や家庭環境について、気になることは必要に応じて囑託医に相談したり、園児が利用する発達支援施設等と相互訪問等を行うなどの連携をとりながら、個々の課題に対して取り組んでいます。ただ、そうした関係機関等と定期的に連絡会を開催したり、共通の課題の解決に向けた協働の取組を実施することは今後の課題となっています。	
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。	c
(コメント)	外国籍の方が多い地域特性にまつわる福祉課題を認識していますが、開園時期がコロナ禍だったこともあり、地域の福祉ニーズ等についての把握・分析が不十分でした。その中で、令和7年現在、3歳児の受入先になる幼稚園やこども園など連携先への訪問実施を検討しはじめています。また、外国籍の方の見学対応を行っていますが、パンフレット等を外国語対応する丁寧な取組は今後の課題としています。今後は、地域の団体や住民との交流を通じて地域の課題のさらなる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。	c
(コメント)	前項で評価したように、地域の福祉ニーズ等についての把握・分析が不十分であるため、地域の福祉ニーズにもとづく活動を具体的に実施できていません。外国籍の方が多い地域特性に鑑み、保育事業に関しては、本園のパンフレットやHPなどの外国語対応などを検討していますが、今後は保育事業にとどまらず、本園が有する専門的な情報を住民への相談事業等で地域に還元したり、地域住民の安全・安心のための支援など、地域のための取組が求められます。	

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。	b
(コメント)	保育理念に「一人ひとりの子どもの気持ちに寄り添う」姿勢を明記しています。外国にルーツがあるか外国籍児で文化の違いや言葉の壁がある園児や配慮が必要な園児が多く在籍していますが、それぞれの家庭での生活を確認して丁寧に接しています。また、こどもを尊重する姿勢を、虐待研修などで保育士に周知しています。今後は、保育士が守るべき規範を倫理綱領等に明記するなどにより、共通理解を徹底することを期待します。	

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) 本園には充実したトイレ・沐浴スペースがあり、排泄やおむつ交換を保育室で行うことなく対応しています。また、男児に女児の排泄の様子を見せないように心がけたり、着替えが外から見えないように配慮したり、外での水遊びの時に通行人から目隠しをしたりしています。お散歩では、園児の写真を撮ろうとする旅行者等に注意をするなど、プライバシーを尊重した保育を実践しています。今後は、そうしたプライバシー保護の規程、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。	a
(コメント) パンフレットやHPを作成して、適宜見直しを行なっています。保育理念や方針、1日の流れや本園の特色など、写真等を使用してとてもわかりやすく説明しています。パンフレットは特定の場所で恒常的に閲覧に供してはませんが、地域のイベントで配布しています。また、パンフレットやHPには外国語表記はありませんが、今後は外国籍の方もわかりやすいように外国語で記載したものも作成したいと考えています。今後さらなる積極的な情報提供を期待します。	
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。	b
(コメント) 保育の開始にあたっては、「入園のしおり」や「重要事項説明書」を配布し、また動画や写真を利用するなどして保育の内容をわかりやすく説明をしています。外国籍の保護者には、内容が伝わるように翻訳アプリを利用するなど、必要な対応を行なっています。ただ、保育の変更等があった場合は、アプリや口頭で変更内容を伝えはしていますが、保護者からの同意を得る手順の確立や、様々な配慮が必要な方に対する説明と同意を得る明確なルールづくりを期待します。	
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。	b
(コメント) 利用者の諸事情で転園する場合を除いて、卒園時には保育所児童保育要録や引き継ぎ書を作成して次園に引き継いでいます。また必要に応じて次園と引継ぎ面談を行っています。本園の利用の終了後に相談に応じることもあります。今後は、専用の相談窓口等の設置や、相談方法についての説明文書は作成するなど、本園の利用終了後の相談方法を明確にして、さらなる保育の継続性に取組むことを期待します。	
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。	c
(コメント) 保護者の意見や要望は、日常的に送迎時に聴き取っています。個人面談を毎年実施するほか、6月に実施する保育参観でも、保護者からの希望や保育士が必要と思った際には、個別の相談や懇談を行なっています。「要望・苦情等に関する相談窓口」及び「投函箱」を設置しており、入園時に配布する重要事項説明書に明記しています。今後は、相談利用の増進を図るほか、保護者に対する利用者満足調査を実施するなど、利用者の満足度を組織的に調査・検討し、保育の質をさらに高めることを期待します。	

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。	a
(コメント)	苦情受付は、本社が窓口となっており、担当者・連絡先・受付時間を重要事項説明書に明記しています。また、第三者委員も設置しています。苦情は、「苦情処理マニュアル」に沿って処理をして、保育士へ周知を行い、保護者へフィードバックを行います。令和7年福祉サービス第三者評価の自己評価に取り組んでいた時までは苦情の事例がありませんでしたが、その後初めて苦情を受け、これに対応する苦情解決の仕組みを確立することができました。	
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
(コメント)	日々、園児の送迎時に保育士が相談を聞き、園長への相談がある場合は園長が対応しています。保育室はワンフロアで死角がなく、プライバシーの確保が課題ですが、相談しやすい時間に対応するなど環境には配慮しています。また、要望・苦情等への相談窓口及び第三者委員を設置し、入園時に保護者へ配布する「入園のしおり」や口頭で説明しています。	
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)	要望・苦情等に係る投函箱を設置するほか、日常的なコミュニケーションを通じて、保護者からの質問や相談があった際には、保育士が対応し、すぐに回答できないことであれば、確認してから回答する旨説明したり、園長が対応しています。また、意見や要望へは必要に応じて保育士間で検討し、迅速な対応を心がけています。今後は、保護者に対する定期的なアンケート等の実施を検討中であり、積極的に満足度の把握や、意見聴取をすることにより、保育の質の向上につなげることを期待します。	

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。	a
(コメント)	リスクマネジメントに関する責任者は園長であることが明確であり、緊急事態の連絡系統も定めています。「施設の安全点検チェックリスト」や「年齢別事故防止チェックリスト」等安全確保のためのマニュアル等を多数作成していて、事故発生等緊急時の対応及び、安全確保をするための日常の点検事項等を詳細に定めています。事故やヒヤリハット事案については報告書作成をし、職員会議で原因を共有して改善策を検討するなど再発防止に努めています。また、誤嚥事故を想定したシミュレーション訓練など、園児の安全確保のための研修を行なっています。	
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)	詳細でわかりやすい「保健衛生マニュアル」を作成し、職員間で共有しています。感染症の拡大防止に必要な嘔吐対応については、毎年流行期前に実地訓練を行っています。感染症が発生した際には、職員間で連携をとって、園内消毒を徹底して行い感染症の拡大防止に努めています。保護者に対しては、本園の入り口に設置したボードに感染症発生について記載するとともに、口頭でも情報を伝え、感染予防へのご協力をお願いしています。感染症対策への取り組みは高く評価できます。	

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)	「災害避難対策マニュアル」を作成して、職員間で共有しているほか、訓練のねらいや留意点等を簡潔に記載した「避難訓練実施計画書」を作成して、様々な災害や発生状況を想定して毎月避難訓練を実施しています。ただ、園が入居するマンション全体での避難訓練はありますが、地域や自治体との連携については今後の課題です。園児や保護者の安否確認の方法を保育士への周知徹底することが不足しています。また、保育の安定的継続を保障するために、保育士の安否確認の方法のマニュアル化が求められます。今後は、地域との連携を強め、災害時のさらなる安全確保に取り組むことを期待します。	

	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)	開園時に集まった経験豊かな保育士の技術、知識、情報を園長が統合整理して、保育実践に関わる手順や水準を示した各種マニュアルが充実して作成されています。それらは保育士間の共通認識ともなっており、本園独自の「標準的な実施方法」として評価することができます。今後は、個々のマニュアルにプライバシー保護や権利擁護の姿勢が明示されること、そして排泄支援や一日の流れなど保育実践が、標準的な実施方法に基づいて行われているかを評価・検証する仕組みを構築するを期待します。	
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)	保育の質を高めていくためには、標準的な実施方法についても常にC「評価」とA「検証・見直し」を組織的に繰り返し実践することが欠かせません。また、今後の新たな人材確保を踏まえて、その育成や現保育スタッフとの円滑な連携やOJTの適切な実施の羅針盤ともなる「標準的な実施方法」を職員や保護者等からの意見や提案を反映して更新し続ける仕組みの構築が求められます。	

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)	保育士は行政からの園児の情報や保護者が記入する「入園時面接カード」を用いて、園児の家族構成や、授乳・食事その他の生活状況、身体的特質等を把握した上で、アセスメント（課題抽出と課題解決の見立て）を行い、これに基づいて個別の指導計画を策定しています。その後も、園児の発達特性や生活環境の変化に応じて、都度モニタリングと再アセスメントに取り組んでおり、時には本園以外の専門職を交えて再評価に努めることもあります。今後は、把握した情報の記録と個別指導計画の間のアセスメントプロセスの仕組みを組織的に明文化していくことを期待します。	
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)	指導計画等の評価、見直しについては各クラス単位で行っており、組織的な取組が十分ではありません。指導計画に変更等がある場合は、主任、園長に報告するに留まっています。小規模園の特性として、保育士が一人ひとりの園児と丁寧に関わり、家庭的な温かい雰囲気が強みであるからこそ指導計画の吟味（属人化の払拭）がかかせません。指導計画等の評価・見直しを組織的に行うことにより、課題等をより明確化し、保育の質の向上につなげていくことを期待します。	

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)	担当保育士が、児童票や入園時面接カード、「けんこうのきろく」等に園児の発達状況や生活状況等を記入しています。また、クラスや子ども一人ひとりの指導計画等も一定の書式に沿った内容で丁寧に記入しています。園長や主任が保育実践の記録を確認して月一回の職員会議での検証に活用しています。園長は、保育士の書類作成業務の負担軽減と情報のリアルタイム共有を目指すうえで、PCを増設するなどICTシステムのさらなる充実を進めようとしており、その実現を期待します。	
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)	就業規則第5章20条「服務規程」に個人情報保護規定、および第7章に罰則規定を記載しています。園児の個人情報に関する書類は鍵付きロッカーに保管し、日常使う書類と分けて保管をしています。保護者には、SNS等のメディアへの個人情報の無断掲載禁止事項や、園が各種書式等に園児の写真を撮影することについての説明を行って、承諾書をとっています。新たに入職する保育士へは個人情報保護規定についての説明をしています。今後は、個人情報保護にかかる研修の充実と、その理解度を確認する継続的な取組を期待します。	

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、0～2歳児を対象とする園として、こどもの発達過程に考慮して3歳児になるまでに育ってほしいこどもの姿を明示しています。全体的な計画は、園長が主体となって児童福祉法や保育所保育指針などの趣旨と本園の保育理念、目標、方針に基づいて作成しています。全体的な計画は、保育計画の基本となるものですので、今後は、全ての保育士が関わる形で、組織的に作成と見直しを行う仕組みを講ずることを期待します。	
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)	小規模園の特性としてワンフロアの限られた環境であるため、園児一人ひとりの心身の状況に応じた個別環境の提供は難しいのですが、利用人数に比してゆとりある広さが確保されており、特にトイレ・沐浴スペースが保育室と分離して広く確保されており、園児が安心して排泄や着衣の支援を受ける環境を整えています。保育室の温湿度や採光、換気の状態も適切に管理されており、木質の内装や家具の設えが暖かい家庭的な雰囲気を醸成しています。午睡時には照明を落とし、BGMを流して安らかな眠りを誘う工夫をしています。安心できる大人がそばにいて、園児が心地よく過ごすことができていると評価できます。	
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。	b
(コメント)	本園では0～2歳児（令和7年4月の訪問調査時では1～2歳児のみ）という、発達状況に著しい個人差がある月齢の園児一人ひとりについて、ゆとりある保育士配置と保育担当制により園児の個人差に配慮した保育を実践しています。保育士は、せかす言葉や制止させる言葉は不必要に用いないように心がけていますが、園児の安全を確保するために緊急を要するケースもあり、つい大きな声を発してしまうことがあると自省しています。また、本園では障がいあるこどもの受け入れを積極的に取り組んでおり、配慮が必要な園児に対するきめ細かな対応を期待します。	
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。	b
(コメント)	本園では園児が3歳児園に進級するまでに身につけてほしい基本的な生活習慣について、全体的な計画に明示するとともに、園児一人ひとりの自分でやろうとする気持ちや発達差に配慮しています。園児一人ひとりの発達状況により、0歳児からトイレトレーニングに取り組むこともあり、ゆとりあるトイレスペースを整えています。しかしながら、小規模保育であるがゆえに、かえってみんな一緒に、という対応になりがちなることもあるようです。今後は、基本的な生活習慣を身につけることの大切さを保育士が繰り返し声かけするなどして園児が主体的に取り組もうとする気持ちが芽生えるような個別的な援助を期待します。	

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。	b
(コメント)	好天気の日には近くの公園での外遊びを取り入れて、園児が自発的に活動できるように配慮していますが、地域の人たちやボランティアなど、保育士以外の大人と触れ合う機会は少なく、社会体験の機会は十分ではありません。園内では、異年齢保育の中で、保育士が仲立ちとなって友だちとの関係が広がるよう援助しています。ただ、ワンフロアの保育室ですので、園児の行動特性によっては他児の安全に配慮して自由に玩具や絵本を選択できる環境を提供することが困難となる場合もあります。また、都会に立地する小規模園としては、身近に自然と触れ合う環境を整えることはたやすくありませんが、今後は連携園の園庭開放の利用を検討しており、その成果に期待します。	
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。	b
(コメント)	保育士は愛着関係を大切にしています。発達の個人差に配慮し、1対1の丁寧な関わりを重視しています。保育室ではパーテーション等を活用し、生活と遊びの空間を分けて安心できる環境づくりを行っています。玩具の配置や動線にも配慮し、安全性と自発性の両立を図っていますが、場面によっては自発性より安全性を優先することもあります。家庭での生活リズムに配慮した保育が行えるよう、「れんらくちょう」を活用して保護者と日々の情報を共有しています。今後は、安全性に配慮する中で、園児が自ら選び達成感を得られる環境の工夫や、より自発性を育む保育の充実を期待します。	
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)	1・2歳児の保育では、養護と教育が一体的に展開されるよう工夫しており、園児一人ひとりに丁寧に関わることを目的に「育児担当保育」を実施しています。戸外活動では近隣の公園への散歩を取り入れ、複数のコースを設けて園児の興味や関心を引き出す工夫をしています。一方、保育室のスペースに限りがあり探索活動が難しい側面もありますが、パーテーションを活用し環境整備に努めています。保育士は園児の「自分でやってみよう」という気持ちを尊重し、達成感を得られる関わりを大切にしています。多様な大人との出会いの機会として本社社員との交流機会も設けられています。今後は、その目的や意図を共有して、こどもの養育に活用することを期待します。	
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2歳児クラスまでの小規模保育事業所ですので「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)	本園では、障がいの有無に関わらず、すべての園児が共に育つ保育を大切にしています。療育支援や配慮が必要な園児には、個別支援計画に基づき職員間で情報共有を行い、園全体で個別性に応じた対応を行い、保護者支援も含め丁寧に対応しています。必要に応じて嘱託医や関係機関との連携も図りながら支援を進めています。今後は、障がいのあるこどもへの配慮にかかるマニュアル化と、インクルーシブ保育による「共に育つ」意義の理解促進に向けた啓発活動を期待します。	

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。	b
(コメント) 本園では、それぞれの園児の在園時間に配慮した保育環境の整備が行われています。長時間保育では、クラス担当保育士と早番・遅番の保育士が引き継ぎボードを活用し、園児の情報共有を行っています。朝夕の延長保育は、1・2歳児クラスの異年齢交流の機会としても位置づけられています。年齢の低い園児には、朝夕に補助睡眠を取り入れるなど、無理のない生活リズムが保てるよう配慮しています。一方で、長時間保育の中では、同じ遊びが続くことによる園児の飽きも懸念され、今後は在園時間に応じた活動内容の工夫やバリエーションの充実を期待します。	
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2歳児クラスまでの小規模保育事業所ですので「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) 「保健衛生マニュアル」等は、様々な園児の症状や処置・対応の仕方等を挿入りで分かりやすく記載しており、保育士は園児の健康管理を適切に行っています。保護者は、園児の健康状態を「入園時面接カード」に記入し園に提出、保育士は入園式で確認をして共有しています。年間の保健計画は園長が策定し、年齢に応じて活用しています。保育士は身体測定や内科健診等の結果を「けんこうのきろく」に記入し、保護者が確認した際、新たな予防接種等、加筆事項があれば記入して本園に返却しています。乳幼児突然死症候群（SIDS）の保護者への情報提供等については、大阪市の書類を配布したり、入園の際に園長が説明を行っています。	
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) 年2回の内科健診、年1回の歯科健診を行い、結果をパソコン入力して保育士間で共有をしています。1歳児から歯磨きを行い、食後に白湯を飲んだり、うがいをしたり等、健診の結果を日々の保育に活かしています。また、健康診断等の結果を「けんこうのきろく」に記入して保護者に伝え、家庭での取組についても働きかけています。今後は家庭での取組にしっかり浸透するよう、更なる工夫を期待します。	
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。	b
(コメント) 本園では保護者が提出するアレルギー疾患についての医師診断書や生活管理者指導表および入園時面談によりアレルギー疾患の有無を確認しています。また独自の「食物アレルギー対応マニュアル」に基本方針や手順を示し、アレルギー疾患対応を行っています。保育士はアレルギー疾患等の具体的な対応を研修で学び、会議等で報告して職員間で共有しています。給食提供前に献立を確認し、アレルギー食の場合は、保育士と調理員が声を掛け合ったり、「机、椅子、給食のトレイ」を別にする等、誤食の予防に努めています。ただ、保護者の中にはこどもにパンを食べさせながら登園してくるなど、アレルギー児童への配慮がないものもあり、一層の理解を図る取組が求められます。	

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。	b
(コメント)	調理員は園児の前で焼きそば等の簡単なクッキングを行い、こどもが目で見たり、においをかいだりして視覚や聴覚を刺激し、食べることを楽しんで欲しいと考えています。給食を食べる際には、遊んでいる所とは違う所にカーペットを引き「食事をする所」を作り、落ち着いた環境、雰囲気作りに努めています。保育士はフォークやスプーンの持ち方等を見て、お箸に移行する時期を決めたり、食欲に応じて量の加減をしたり、個人差に配慮しています。食べることは生きていく力をつけると同時に手先を使うことで脳に刺激を与え、体幹を鍛えていく作業でもあり、食事の支援については一人ひとりの園児の思いにそった支援が望まれます。
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。	b
(コメント)	毎月行う給食会議では、給食献立メニュー等についての量や希望、改善点の話し合いを行ったり、2ヵ月に一回は献立会議も行いアレルギーや特別メニューについての話し合いを行ったりしています。調理員は献立、調理の工夫をして、園児が安心しておいしく楽しんで食べられるように日々、工夫していますし、調理する際は、園児の視覚からも楽しめるように努めています。調理員が園児の食べている様子を見に行くことは、園児の出席人数が多かったり、献立内容により、調理室を出て、園児の様子を見に行くことができない日もありますが、給食会議等で把握、確認をしています。「保健衛生マニュアル」、「アレルギー対応マニュアル」に基づいて衛生管理を適切に行っています。

		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。		b
(コメント)	保護者とは、登降園の会話や「れんらくちょう」の交換で園児の情報や、その成長に関する喜びや悩み等を共有しています。「えんだより」、給食の「もぐもぐだより」、「ほけんだより」や献立表等を毎月、配布して家庭との連携も図っています。保護者に関しての情報は、園児の個人記録に記録をしています。保護者に保育内容等についての説明や理解等を得る機会は、園児の成長発達のためにも重要なことです。まずは保育参加や「秋の親子ふれあい会」、「冬の親子ふれあい会」等の保護者参加の機会を活用して、家庭との連携機会を十分に活用いくことを期待します。	
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)	小規模園の各年齢の保育室がワンルームで連続しているので、混雑を考慮し、朝の受入は玄関で行っていますが、保護者から園児についての様子や質疑応答があれば丁寧に答えたり、「れんらくちょう」でやり取りをして信頼関係の構築に努めています。保護者からの苦情等があれば、主任や園長に報告して、真摯に回答をしています。それらの記録については個人記録の備考欄に担任が記録をしています。また、HPに内容と回答を記載しています。小規模園の特色を活かして、一日二人までの保護者を受け入れて園児と過ごす「保育参加」を行い、小規模園として家庭的な雰囲気을大切に支援を行っています。	

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) 保育士は、身体測定や着替えの際に園児の身体に傷等が無いかの確認や登降園時の保護者の言動や園児との関わり方に注意しています。気になる保護者に対して、保育士は丁寧なコミュニケーションに努め、気になることがあれば園長、主任にも報告をして会議等で職員間の共有をしています。「児童虐待対応マニュアル」を作成し、「虐待防止と通報義務に関する保育園の役割」、「虐待発見のポイント」等、詳細に記載し保育士に周知徹底しています。虐待等権利侵害に関する理解を促すために、保育士間での研修を行っています。	

	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。	b
(コメント) 保育士は、日誌、週案、月案等で保育実践の振り返りをしたり、非常勤を含む全員が「保育士の自己評価」シートを使用して定期的に自己評価に取り組んでいます。園長から助言を受け、次の計画に活かしています。今後は、クラス単位や保育士個人と園長の指導に留めることなく、互いの学びあいや、組織的な課題の共有、保育実践の改善に向けた組織的な取組に展開することが求められます。職員相互の話し合い等を通じて、一人では気づけなかった保育のよさや課題の確認を行いながら学び合い、共同体の基盤作りとな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。	b
(コメント) 「ディライトキッズいまざと保育園運営規程」の第13条に虐待防止のための責任者の設置、必要な体制、職員に対する研修についての規定があります。本園は、小規模園で建物は全てワンルームになっており、年齢別の部屋の区切りも低くオープンで開放的なために、保育士と園児の不適切な関わりがあればすぐに分かります。また、日頃から園長、主任は保育現場に気を配り、不適切な関わり方等の確認をしています。園長は、「就業規則」に体罰禁止を明記していませんでしたが、今回の第三者評価で明記の必要性を理解して加筆、修正予定です。保育士は、人権研修を受講し、職員会議で報告会を行い人権意識の向上に努めています。	

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	15人 (有効回答数)
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87%が園で楽しく過ごしており、保護者も87%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14項目で9割以上が肯定評価をしており、そのほか大半が8割以上の肯定率になっています。全体的にとっても高い評価だと言えます。

■園の良いところとして、清潔で雰囲気の良い点、園児が少なく一人ひとりに向き合ってくれる点、先生方が熱心で優しい点、丁寧にしっかりとしつけをしてくれる点、保護者にも支援してくれる点など多様な声が挙がっています。

外国籍の子どもが多くいて保護者とのコミュニケーションに難しさもあるでしょうが、当の保護者にはその努力が十分届いているとみられます。

■園への要望として、とくにまとまった意見はありません。外国籍の保護者で食事、男子の保護者で戸外遊びや参観・懇談会などの評価がやや抑えられていますが、問題となるほどではありません。

なお、苦情解決において第三者委員等の認知が40%になっていますが、通例からするとこれは普通レベルです。

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