

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	やけの保育園	
運営法人名称	社会福祉法人正覚会	
福祉サービスの種別	保育所	
代表者氏名	園長 福田 佳代	
定員（利用人数）	50 名	
事業所所在地	〒 538-0037 大阪市鶴見区焼野2丁目5番17号	
電話番号	06 － 6911 － 5500	
FAX 番号	06 － 6911 － 5600	
ホームページアドレス	http://yakenohoikuen.jp	
電子メールアドレス	a-ichiba@yakenohoikuen.jp	
事業開始年月日	令和 5 年 4 月 1 日	
職員・従業員数※	正規 11 名	非正規 10 名
専門職員※	保育士 15人 看護師 1人	
施設・設備の概要※	〔居室〕 0歳児～5歳児保育室、沐浴室、調乳室、遊戯室、相談室 〔設備等〕 床暖房、ルーフテラス、多目的トイレ、エレベーター 天然芝の園庭（あえて遊具を設置しない広い園庭） 畑、駐車場、駐輪場	

※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

深い愛情に見守られて命の大切さを感じ、強く明るく生き抜く

保育目標（目指す子ども像）

- ・ やさしく思いやりのある心
- ・ 健康でたくましく活動する力
- ・ 進んで考え表現できる力
- ・ 自然の恵みを感じる心

保育方針

和顔愛語（わけんあいご）

やけの保育園の職員はみんな、和やかな表情と愛情深い言葉で子どもたち に接し、優しく寄り添いながら、子どもたちの育ちを支えています。

- ・ 一人一人の子どもを深い愛情で優しく見守り、大切に育てます。
- ・ 心も体もたくましく、健やかな子どもを育てます。
- ・ いのちの恵みに感謝する心を育てます。
- ・ 家庭的な雰囲気の中で、楽しく快適な保育環境を整えます。
- ・ 保護者との信頼関係を大切にし、子育てを通して共に支え合う関係を作ります。
- ・ 地域との関わりやつながりを大切にし、地域に開かれた保育園を目指します。

【施設・事業所の特徴的な取組】

① 浄土真宗本願寺派の保育連盟に所属し「まことの保育」を推奨しています。入園式や卒園式は仏式で行い、独自の行事「花まつり」や「報恩講」なども行っています。

小さい時から感謝の心を育て、情操教育の一助となるように取り組んでいます。

② 地域に根付いた保育園として、理事・監事・評議員に地元の方々に沢山就任いただいています。近隣の皆さまも、温かく見守ってくださっています。

③ 豊かな保育生活を保証する環境

- ・ 園庭が全面天然芝生で、直ぐに園庭に出て遊べたり、2年連続で運動会も行いました。その横の畑で野菜の収穫をしています。
- ・ 目の前の焼野公園や、徒歩10分の鶴見緑地公園があります。
- ・ 外部講師によるECC、音楽、体育、書道・硬筆教室を月に2回ずつ開催しています。
- ・ 図書コーナーには、座って本を読むスペースがあり、沢山の絵本や図鑑を用意しています。
- ・ ルーフテラスでは夏に大型プールが設置され、プール遊びができます。
- ・ 未就園児対象の「つぼみくらぶ」を年9回開催し、園庭や保育室の開放や、育児相談も受け付けています。

【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24日～令和7年3月26日
評価決定年月日	令和7年3月26日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 1201C029（専門職委員） 2101C015（その他） 2401C059（その他） （ ）

【総評】

◆評価機関総合コメント

鶴見区は大阪市最東端に位置し、かつてはのどかな風景が広がっていましたが1947年に城東区から分区されて以降一気に区画整理が進みました、1990年に開催された国際花と緑の博覧会の開催を期に地下鉄線の伸延や学研都市線のJR東西線乗り入れもあり人口が増加、現在、人口においても世帯当たり人数も大阪市内で1位となっています。

やけの保育園は鶴見区内でも北部に突出した地域に属し、東は門真市、西は守口市に接しています。地下鉄鶴見緑地駅から徒歩約12分、鶴見緑地公園へな10分のほか、徒歩1～5分内に3つの公園があります。周辺は戸建て住宅が多く閑静な住宅地となっています。子育て世帯が多く居住する地域で、やけの保育園から徒歩3分のところに焼野小学校が新設されています。

園は、この地で500年を超える歴史をもつ宗教法人（浄教寺）を母体として令和5年4月に開園した新しい保育所です。浄土真宗の「まことの保育」を理念とし、「和顔愛語」の方針のもと、① やさしく思いやりのある心、② 健康でたくましく活動する力、③ 進んで考え表現できる力、④ 自然の恵みを感じる心を保育目標としています。

◆特に評価の高い点

■働きやすい職場づくりの取組

園では、4週8休制を実施し、ノンコンタクトタイムの確保や定時帰宅に特に力を入れています。さらに、有給休暇も希望日に確保できるように園長と主任がシフト調整を実施して、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っています。

■子どもと地域との交流を広げるための取組

未就園児の子どもや保護者の方に対して、月1回の園庭や保育室の開放や園の行事に招待しています。また地域の方が外部講師となって音楽や体育、書道などの教室を行っています。

■地域の様々な機関や団体との連携

関係機関や避難先などのリストを整備して、職員や保護者へ周知を図っています。業務執行理事の事務長は民生委員として地域の様々な団体・機関との交流・連携を図ったり、地域の連絡会や区役所の会議などに積極的に参加しています。

■利用者満足の向上の取組

日々の保育の中で一人ひとりに寄り添う保育を通じて子どもの満足を把握しています。保護者に対しては、年度末に無記名アンケートを行って、その結果を玄関の掲示板に開示するとともに、日々の保護者からの相談等については担任や主任、園長と情報共有を行って、迅速に対応しています。また、期末に開催する第三者委員会には保護者代表も参加して、苦情の受付から解決、結果公表のプロセスの適正を確認しています。

■子どもに関する記録の適正な活用と管理

Webアプリを活用し、登降園の時間や身体測定の結果などを管理しています。このアプリはすべての教室のタブレット端末から閲覧・編集可能となっており、職員の情報共有を容易にしています。

■子ども一人ひとりの発達状況や特性を尊重して受容し、子どもの成長を支援している。

「和顔愛語」を基本として子どもを受容し、子どもの状況や家庭での生活習慣の違いにも留意しつつ、子どもの自発的な意思を尊重して基本的生活習慣の体得を支援しています。

■子どもの発達状況に合わせて工夫した食育の取組

月に1回の食育では、魚の解体や野菜の皮むき、3大栄養素をわかりやすく説明する取組の他、ケーキやクッキーづくりのクッキングを実施しています。また、子どもの発達状況に応じて食器を変えて、食事への興味や関心を育てる工夫が見られます。

■子どもの年齢に応じた環境と保育内容による養護と教育の一体的展開
各年齢ごとに、職員が手づくりで適切な環境を整備し、子どもの「できた」という喜びを積み重ねることができるように、一人ひとりに配慮した保育内容を実施しています。

■家庭での虐待等権利侵害の早期発見・早期対応
区役所、要対協、児童相談所など外部機関と密に連携を取り、特に気にかかる必要がある保護者等に関する情報を園内で共有しつつ、組織的に見守りを行っています。

■不適切な保育の防止
不適切な保育に係る研修は、3人ずつの少人数で複数回実施し、全職員がその重要性を理解しています。年度末には園長が中心となり、全職員を対象に「人権擁護」や「子どもを尊重する保育」に関する研修を実施しています。

◆改善を求められる点

■実習生の受け入れ
実習生を受け入れて福祉人材を育成することは、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ったりもします。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。

■ボランティア等の受入れに対する基本姿勢と体制
ボランティア受入れや学校教育の協力に関する基本姿勢を明確にして、ボランティアの体制やマニュアルの整備、研修の実施などの取組を期待します。

■保育園の変更にあたり、保育の継続に配慮した対応
転園や卒園後に、保護者が相談できる担当者や窓口を設置して、その内容を記載した文書と保育所の変更時の引継ぎ文書の作成を期待します。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回、初めて受審させていただきました。項目の多さに戸惑いましたが、先生方に協力していただき、スケジュール通りに進めることができました。
開園2年目で、まだまだ手探りの部分もありますが、当園の目指す方向を再認識し、改善点や強化する点を捉える良い機会となりました。
受審結果を受容し、園の運営に活用していけるように努めて行きたいと思います。
アンケートにご協力くださった保護者の皆様、ありがとうございました。そしてここまで導いてくださった、ふくてっくみなさまに感謝申し上げます。

◆第三者評価結果

・別紙「第三者評価結果」を参照

第三者評価結果

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

		評価結果
Ⅰ-1 理念・基本方針		
Ⅰ-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
Ⅰ-1-(1)-①	理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a
(コメント)	法人理念、保育理念、保育目標、保育方針等はホームページ（以下「HP」）や入園のしおり（以下「しおり」）に明記しています。設立母体である宗教法人は当地で500年を超える歴史を有し、地域との相互信頼関係のなかで、その理念・基本方針は保護者等によく理解されています。また保育方針や「保育実践マニュアル」は、法人理念に謳う「まことの保育」の精神を踏襲して、「和顔愛語」の標語に代表される行動規範を示しています。開設準備段階から理念・基本方針に基づく構想を公示して職員募集をし、これに共鳴する人材が集まりました。開設後も毎月の職員会議等で周知状況を確認しあっています。	
		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)	当地は大阪市北東端部に位置し、近年急速な開発が進んで子育て世帯が急増する中で保育施設の整備が追い付かず、園は地域住民と大阪市の厚い要望に应运えて令和5年4月に開園しました。令和7年度には初めて5歳児クラスを開設します。一般的には少子化が社会問題化する中で0歳児や1歳児の入所希望者も多く、利用ニーズの分析やコスト分析よりもむしろ利用定員枠の拡大やそれに伴う職員確保、そして安定した経営基盤の確立が課題です。今後は、新設法人として保育所経営を取り巻く動向や状況変化を冷静かつ客観的に把握して、コスト分析などのマネジメント機能を強化することを期待します。	
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)	園は地域からの厚い信頼と人を大切にする経営方針に支えられて、有能な職員の確保にも成功して開設以来順調な滑り出しを見せています。ただ、理事長が説く法人と園の開設理念の具現化を確固たるものとするには組織の構成や意思決定の仕組み、さらには保育実践にかかる標準的実施方法の確立、人材育成の取組など、基盤整備の課題が山積していますので、職員が一丸となって、新しい園づくりに協働することが大切です。理事長、園長は経営課題を秘することなく職員にも伝えていますが、職員の想いを一点に集中させるためにも後述する中・長期計画や事業計画の組織的な策定や周知の取組が求められます。	

		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)	園では、短期的には令和7年度にすべての年齢の園児が揃い、また高い利用ニーズに应运て認可定員の増加を計画しており、長期的には「保育方針」にあるように、子育てを通して保護者とともに支え合う関係作りをしながら、地域に開かれた園づくりを目指しています。しかしながら、そのようなビジョンを「中・長期計画書」として文書化していません。今後はこうした想いをタイムスケジュールと収支の裏付けを伴って見える化（文書化）することによって、組織の方向性を明確にすること、そしてこれを職員や保護者さらには地域の共通理解としていくことが求められます。	
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)	園では「しおり」を毎年改定し、その中に園の保育実践計画を具体的に示しています。計画の内容には「行事計画」だけではなく、避難安全計画や子どもの健康管理、外部講師による各種教室の計画などを盛り込んでいますし、それらは実行可能な計画となっています。ただ、残念ながら中・長期計画書の明文化が十分ではないため、中・長期的なスパンにおける事業計画の位置づけも不明瞭となっていますので、期末に計画の達成状況を客観的に評価できるような達成目標を具体的に示すことが十分ではありません。今後は、各年度の事業計画をその達成目標を明記した形で文書化することを期待します。	
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)	本評価項目でいう「事業計画」は、各種の行事計画や保育実践計画（年間カリキュラムなど）だけをいうのではなく、防災計画や職員確保・育成計画、業務の合理化や働き方改革の計画等々、園全体構造の多岐にわたる計画を含むものです。計画がトップダウンでなく、職員の参画や十分な意見反映と理解がなされていることが大切ですが、設立時の構想づくりはともかくとして、園では毎月の職員会議で協議の場をもっています。園は開設してようやく2年を終えたばかりであり、事業計画を定期的に評価・見直す仕組みを組織として定着することは今後の課題となっています。	
I-3-(2)-②	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b
(コメント)	事業計画の主な内容は「しおり」及び「園だより」や「クラスだより」によって、保護者等に周知を図っています。保護者会の設定はありませんが、入園説明会や年度始めの懇談会等の機会に計画の想いを説明しています。園だよりでは、外部講師教室の取組など、保護者の関心事が示されています。またクラスだよりでは、例えば、「お当番活動」がお友だちの良いところに目を向け、また自分の良いところにも自信を持たせるといった、計画の意図について保護者の理解を促していることが高く評価できます。今後は、各種事業計画を進めるうえで保護者参加を促す周知説明のさらなる工夫を期待します。	

		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。	b
(コメント)	職員は年2回（7月、12月）に30項目の自己評価に取り組んで自らの保育実践を振り返っていますが、この取組についてはA②（A-3-(1)-①）で評価します。園では、毎月の職員会議で各クラスにおける保育実践や、園児の様子を振り返り、保育の質の向上に努めています。令和5年度には、新設園に対する市の巡回指導を毎月受け、その指摘に対応して保育の質の向上に取り組み、市からも高い評価を受けています。今後は、今回の第三者評価受審を契機として、園の全体的構造を客観視した評価と、得られた課題を組織的に改善していくPDCAサイクルの定着を期待します。	
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)	本評価項目では、保育実践だけではなく、それを生み出す組織構成やマネジメントの課題抽出と、それらに基づく改善の実施状況を評価するものです。その意味においては、評価結果に基づく計画的な改善策の実施は十分とは言えません。ただ、保育実践の振り返りや、その結果を踏まえた改善の取組や毎月の職員会議の成果は、パート職員も含めて共通理解となっており評価ができる水準です。今後は、今回の第三者評価の受審結果およびその過程で得られた「気づき」をもとに、改善すべき課題を見える化（文書化）して組織的・計画的に取り組む仕組みの構築を期待します。	

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)	園長の権限と責任を明確に示す「職務分掌」は策定していませんが、創立以来のリーダーとして、保育実践のすべてについて最終責任者であることは園内の共通認識となっています。業務執行理事である事務長や理事長との連携も確立しています。園長は、園の保育理念や方針に共鳴して参集した経験豊富な、しかしながら多様な特性をもつ職員に対して、自らの主義主張を強引に表明するのではなく、職員一人ひとりのスキルを受け入れて存分に発揮してほしいと念じています。開設してようやく2年を経過し、今後は園の方針や基盤を確立していけるよう期待します。	
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。	a
(コメント)	園は労務士と会計士に業務委託して専門的な立場から指導を受けています。また、新設園への市の指導監査を受けて早急な改善に努めています。園長は大阪市私立保育連盟（私保連）の研修部に属して、多様な研修への参加も意欲的で、私保連の集まりや市が開催する園長会議、子どもネットワーク等々の会合にも積極的に参加して、様々な法令や社会的規範を学ぶ機会を得ています。園では、研修受講者が園内報告会を実施する仕組みを講じていますが、園長も研修成果を職員と共有することに努めているほか、毎月の職員会議でも、習得した法令等を職員にも伝えてコンプライアンスを徹底しています。	

Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

Ⅱ-1-(2)-①	保育の質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。	b
(コメント)	園長は、保育の質の向上について強い想いをもち、経験豊富な職員の一人ひとりの保育の取り組み方を見守りながら、園の特徴や強みを見出そうとしています。また、職員が日々、楽しく保育に取り組むために、悩み等を早く解決できるよう様々な場面で声をかけ、働きやすい職場づくりにも意欲を持って取り組んでいます。毎月の職員会議を重要な場と位置付け、園の保育理念・方針を柱とする基盤づくりに自らも率先して職員間の共通理解形成に努めています。今後は、職員が一丸となって、保育の質の向上について現状の把握や改善などの取組を組織的に行う体制づくりに期待します。	
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)	園長は理事長及び事務長（業務執行理事）と共に、人事、労務、財務等を分析し、健全な経営に努めています。労務士と会計士に業務委託して、それぞれ専門的な立場からの指導も得ています。また、ノンコンタクトタイムの確保や定時帰宅に特に力を入れ、働きやすい職場づくりを行っています。開園当初より、情報通信技術を活用し、職員の業務の効率化も図っています。ただ、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、組織内に業務改善を推進する体制を確立して、自らもその活動に積極的に参画することに期待します。	

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)	必要な福祉人材は、「和顔愛語」の気持ちを心において、保育を実践できる人材としています。地域の利用ニーズに应运えて認可定員の増加を計画しており、すでに新規職員の入職も確定しています。パート職員の正規雇用への転換や非常勤パートの常勤パートへの移行など、本人の意思を尊重しつつ進めています。今後は、福祉人材の確保と育成に関する具体的な計画を整え、職員構成の適正なバランス形成を構築するよう計画にもとづいた人材の確保や育成を実施することに期待します。	
Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b
(コメント)	期待する職員像は、保育理念、保育目標、保育方針の「和顔愛語」の気持ちを心において、保育を実践できる人材として、しおりや事業計画に明示しています。職員に年2回自己評価表の提出を求め園長面談を実施し、職員一人ひとりの特性やモチベーションを把握して処遇や配置を検討・実施しています。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、まだ行っていません。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。	

Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

Ⅱ-2-(2)-①	職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a
(コメント)	園長が勤怠管理の責任者の任を担っています。年に2回、全職員に対して個別面談を実施しています。園では、4週8休制を実施し、ノンコンタクトタイムの確保や定時帰宅に特に力を入れています。職場の人間関係もよく、新しい園づくりに向けて闊達な意見を交わすことができています。平日の希望する日に振替休日が取れ、私生活も充実できるように配慮しています。さらに、有給休暇も希望日に確保できるように園長と主任がシフト調整を実施して、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っています。	

Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

Ⅱ-2-(3)-①	職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	b
(コメント)	園長は、年2回、個別面談を実施し悩みごと等を確認して適切にアドバイスをしています。ただ、面談は、日々の保育実践の振り返りの内容にとどまっており、職員一人ひとりの育成に向けた取組にまでは至っていません。一人ひとりの育成に向けて、職員が目指す目標をキャリアパス等で示し、園オリジナルの目標項目や目標水準、目標期限を明確にした「目標管理シート」を作成し、自己評価と上司評価を行って個別面談を実施し、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。	
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)	就業規則の教育・研修の章には、園の職員に対する研修の義務と共に、職員自らも研修に参加する義務があることを謳っています。ただ、事業計画に、園としての人材育成に向けた取組等に関する記載はしていません。今後は、研修等の計画を作成し、それに基づく一人ひとりの教育・研修を実施し、定期的に評価や見直しをする仕組み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。	a
(コメント)	研修参加のためのシフト調整は園長・主任が行っています。研修参加者は、研修後に報告書をまとめ、職員会議等で報告しています。園内研修は、全職員が参加できるように少人数に分けて複数回実施しています。外部研修の案内は、事務室入口の出勤時に職員が必ず見る伝達ノートの横に置いて、職員に周知しています。キャリアアップ研修は、必要な職員が参加できるようにシフト調整を行っています。看護師による発生場所や時間を変えた実践シュミレーション研修を実施している事は高く評価できます。今後は、新卒職員が入って来た時の備え、個別的なOJTが実施できる体制づくりを期待します。	

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です。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ったりもします。一方で、実習生を受け入れることによるリスク等も職員間で話し合い、また効果的な実習指導を行うための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。	a
(コメント)	HPでは、法人理念、運営理念、保育理念、保育目標、保育方針、一日の流れ、年間行事予定を掲載し周知を図っています。苦情・相談の体制や内容について公表しています。WAMNETでは、現況報告及び計算書類を公表しています。地域の連合会長や民生委員、町会長も理事・役員に就任し、法人や園の存在意義等を共に検討しています。HPや区の「すくすくカレンダー」で未就園児を対象とした「つぼみくらぶ」の案内等を行っています。 註）WAMNET：独立行政法人福祉医療機構が運営する福祉・保健・医療の総合情報サイト	
Ⅱ-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a
(コメント)	会計事務は、運営規定にもとづいて、事務長（業務執行理事）が担っています。定期的に会計士に内容を確認してもらい、指導に従い改善を行っています。令和5年度には、新設園に対する市の巡回指導を毎月受け、保育に関する指導については、職員に周知し、滞りなく対応を行っています。	

		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。	a
(コメント)	法人の運営理念に「地域に開かれた保育園に」とあり、地域に根付いた法人として地域の実情を捉え、地域のニーズに即した質の高いサービスを提供して地域の社会福祉に貢献しますと文書化しています。夏まつりなどの園行事への住民招待、年1回の合同避難訓練の実施、園児と一緒に散歩、園の花壇の水やりなど、地域の方が積極的に関わっています。また地域の方が外部講師となって音楽や体育、書道などの教室を行っています。区や消防署のイベント情報などは掲示板に貼りだしたり、見えやすい位置にチラシを置いています。	
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)	小学生の社会体験の場に園や寺院本堂を提供しています。またバルーンアートや紙飛行機のボランティアの方との交流があり、中高生の職場体験も受け入れたいと考えています。今後はボランティア受入れや学校教育の協力に関する基本姿勢を明確にして、ボランティア受け入れの体制やマニュアルの整備、受け入れたボランティアに対する研修の実施などの取組を期待します。	

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)	関係機関や避難先などのリストを整備して、「しおり」に記載するなど、職員や保護者へ周知を図っています。業務執行理事の事務長は民生委員として地域の様々な団体・機関との交流・連携を図ったり、地域の連絡会や区役所の研修などに積極的に参加しています。地域の小学校とは相互に協同を必要とする課題を共有しており、適切かつ緊密な連携を図っています。また、区の要保護児童対策地域協議会に参画しているほか、児童相談所とも連携しています。	
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)	地域に根付いた保育園であり、法人の理事、監事、評議員には地域の役員等が多数就任しており、園は地域から大きな支えを得ているとともに、地域の福祉ニーズ等を把握するチャンネルを多く有しています。また事務長が民生委員として地域の子育てサロンや地域行事に参加し、地域と園とのパイプ役を担っています。園庭を開放して「つぼみくらぶ」を実施し、参加した親子が遊びを楽しむ中で園長や看護師が相談に応じて地域の声に傾聴しています。ただ、地域の多様かつ重層化した福祉ニーズの把握がまだまだ不十分であることが課題となっています。	
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)	地域の未就園児対象に「つぼみくらぶ」を月1回（年間9回程度）開催し、園庭や保育室の開放を行っています。また随時、育児相談を受け付けており、主任保育士や看護師が対応しています。夏まつりなどの園の行事に地域住民を招待して交流を深めています。地域には古くから居住する世帯の高齢化と、その一方で新しく流入する多くの子育て世代という構図の中で、それぞれが孤立し、重層的な社会福祉課題があります。園には、その専門性を生かして地域の新たなコミュニティの拠点となり、多様な社会課題の解決に向けて主導的な役割が求められています。	

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)	年度初めの職員会議や園内研修等で保育理念や目標、方針についての読み合わせをしています。「全体的な計画」には保育理念や保育方針が示されており、これに基づいて職員は月案や週案を作成しています。和顔愛語の「和やかな表情で愛情深い言葉で子どもたちに接し、優しく寄り添いながら子どもたちの育ちを支えていきます」を保育方針として園児に接するようにしており、園児が深い愛情に見守られて命の大切さを感じ、互いを尊重する心をもって強く明るく生き抜くことができることを目標としています。ただ、子どもの人権や性差による配慮、互いを尊重する心へのさらなる取組が課題となっています。	

Ⅲ-1-(1)-②	子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	b
(コメント)	プライバシー保護についてのマニュアルは整備されていますが、プライバシー保護に特化した研修は実施していません。プール使用時のシャワーを浴びる際には、目隠しボードを設置して外部から見えないように配慮するなど、日頃からプライバシー保護の意識や理解を深める取組を行っています。今後は研修を受講するなどしてプライバシー保護についての理解を深める更なる取組を期待します。	

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)	HPには保育理念や保育方針など園の特徴や取組、苦情解決対応など分かりやすく掲載しており、未就園児対象の「つぼみくらぶ」を案内する冊子を区役所に置いています。「しおり」には、保育理念をはじめ保育にかかわることや一日の流れなど分かりやすい内容となっており、変更する内容があれば毎年改訂しています。園の説明会を実施したり、個別の見学希望にも対応しています。その際、園の説明とともに質問には丁寧に対応しています。	
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)	保育の開始時にはしおりや重要事項説明書を渡して、保護者等が理解しやすいように説明をし、同意を得ています。子どもが進級するときにも保護者等に重要事項説明書を配布して説明をし、同意を得ています。配慮が必要な方への対応は、ルール化をしていません。今後は配慮が必要な保護者への説明についての一定のルール化の取組と職員等への周知を期待します。	
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
(コメント)	今まで他へ転園した事例は2件のみで、そうしたケースへの対応手順をまだ決めておらず、保育所等の変更時の転園先へ提供する引継ぎ文書は定めていません。また園の利用を終了した後に、保護者等が相談できる担当者や窓口やその内容を記載した文書は用意していません。来年度（令和7年度）4月に初めて5歳児クラスができるため、保育園の利用が終了した後に、保護者等が相談できる担当者や窓口の設置とその内容を記載した文書の作成、並びに保育所の変更時の引継ぎ等の仕組みづくりを期待します。	

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。	a
(コメント)	日々の保育の中で一人ひとりに寄り添う保育を通じて園児の満足を把握するようにしています。年2回、保護者等と個人面談を行って、その内容を職員会議などで共有して、利用者満足のための改善を検討しています。年度末には保護者等へ無記名のアンケートを行って、その結果を玄関の掲示板に開示しています。アンケートは園長、事務長が集計と分析を行って、職員会議で課題の改善検討を重ねて保護者参加の夏まつりの実施や運動会の二部制開催、お楽しみ発表会の実施等に反映しています。	

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)	苦情解決対応については、「しおり」に苦情受付担当者（事務長）と責任者（園長）、第三者委員を記載しており、HPや園の玄関ホールにも掲示しています。日々の保護者等からの相談や苦情等については担任や主任、園長と情報共有を行って、迅速に対応しています。苦情解決結果については苦情を申し出た人の不利益にならないように配慮した上で、HPで公表しています。年に一度開催する第三者委員会には、保護者代表2名も参加して、苦情の受付から解決、そして公表に至るプロセスの適正を検証しています。	
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。	b
(コメント)	入園時には、保護者が相談や意見を述べやすい相談窓口や方法があることを記した「しおり」を用いて説明しています。また登降園時には保護者等へ担任や園長が声掛けをし、職員全員で話しやすい雰囲気づくりに努めており、配慮が必要な場合は相談室を利用しています。ただ、複数の方法や相手を自由に選べることをわかりやすく説明した文書は作成していません。今後は文書の作成とその文書の配布と見やすい位置へ掲示する取組を期待します。	
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)	職員は、登降園時に保護者に担任や園長が声掛けをし、職員全員で話しやすい雰囲気づくりに努めています。意見箱の設置はありませんが、保護者アンケートを実施しています。保護者等からの意見や要望には速やかに園長に報告し、迅速に回答できるように努めています。今後は相談や意見を受けた際の記録の方法や手順、対応策の検討手順などを定めたマニュアルを整備する取組を期待します。	

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)	事故防止や事故発生時対応マニュアルを作成しており、責任者や体制、事故対応について記載しています。事故発生時の手順は事務所に掲示し、定期的にシミュレーション研修を行って、手順の確認を行っています。ヒヤリハットや事故報告書を作成しており、事故発生時の状況や対応点、改善点、保護者等への対応などを記載し、職員への周知と再発防止に努めています。職員は救命救急講習の研修を受けており、園は防犯カメラの設置などのセキュリティ対策や午睡時の園児の安全確認、園内点検など安全について取り組んでいます。	
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)	正職員の看護師が感染症の予防対策や処理方法についてのシミュレーション研修を月1回、職員に対して行っています。看護師は大阪市のサーベイランスにより地域の感染症の状況を確認して、対策を図っています。地域で感染症が発生した際には、玄関ホールに保護者等への注意喚起と対策を掲示したり、感染症の対策と予防についてのプリントを作成して、職員へ周知しています。園内清掃の徹底やテーブルの消毒など感染症の予防と園児が安心安全な環境の中で生活できるように看護師の指導の下、衛生管理に努めていることや、感染症の疑いがある場合の対応方法などを「しおり」に記載しています。 （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	

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)	「避難訓練年間計画表」を作成して、地震や火災、台風・水害を想定した避難訓練を月1回実施しています。災害時の対応体制は定めており、避難誘導・消火・連絡通報などの担当を決めています。緊急時や災害時は専用アプリにより保護者等へ一斉送信できるようにしています。「しおり」には①暴風警報・特別警報が発令された場合、②地震が発生した場合、③保護者への引き渡しについての対応を記載しています。災害時の広域避難場所である小学校まで毎年、全園児参加の避難訓練を実施し、散歩時には見守り役の職員が同行するようにしています。ただ、BCP（事業継続計画）の作成は今後の課題となっています。	

		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)	園では、仏教保育（まことの保育）の精神を保育の基本としています。月1回の職員会議で課題を共有し「会議録」や「会議ノート」に記録しています。また、「事故防止安全管理マニュアル」で安全管理し、「プール管理日誌」「重大事故防止シート 安全点検 安全対策確認」に毎月チェックして記録しています。園では、それぞれに知見や技術を蓄積してきたベテラン職員の自主性や特性を尊重しています。日々の保育実践マニュアルは用意していませんが、今後は新たに加わる新人職員を育成する為の標準的な実施方法の確立を目指して、職員一人ひとりの特性を活かす園独自の標準的な実施方法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)	園では、各種マニュアルは用意していますが前項で記したように保育実践の標準的な実施方法の策定は十分ではありません。ただ、毎月の職員会議で保育内容の改善を検討しています。保護者の意見も、登降園時のコミュニケーションや年に1回のアンケートを通じて収集し、保育内容に反映しています。各種の規定やマニュアルに、それぞれの策定と見直しの期日が明記されている為、定期的な見直しのきっかけがつかみやすく、責任の明確化と共有がしやすくなっています。今後は、職員の自主性を尊重し、保育が画一的にならない標準的な実施方法をまとめ、組織的・継続的に見直す仕組みづくりを期待します。	
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。	a
(コメント)	園では、アセスメントの手法を明確にはしていませんが、園児の入園にあたっては保護者に児童調査票への記入を依頼し、特にアレルギーのある園児や支援困難ケースについては、保護者、担任のほか、栄養士や医師、看護師とも連携した専門的な支援体制を整えて課題を分析しています。そのうえで、アセスメントの結果を踏まえて個別指導計画を担当が作成し、園長が責任者として確認しています。	

Ⅲ-2-(2)-②	定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	b
-----------	------------------------	---

(コメント)	年間指導計画については、年度末に作成しています。計画の策定に際しては、各クラスの職員が年間の保育内容を振り返りながら翌年度の目標を立案しています。さらに、年間指導計画を、月案、週案に落とし込み、毎月、毎週更新しています。また、食事に関する事項については、特にアレルギー対応を重視しており、保護者等との連携を密にしながら個別に対応しています。食事内容や方法に関する変更が生じる場合も、保護者等との連絡・同意を徹底しています。ただ、子ども一人ひとりの指導計画の見直しが生じた場合、関係職員への周知手順は明確に定められておらず、職員間の情報共有に課題を残しています。
--------	--

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)	園ではWebアプリを活用し、登降園の時間や身体測定の結果などを管理しています。このアプリはすべての教室のタブレット端末から閲覧・編集可能となっており、職員のリアルタイムの情報共有を容易にしています。保育の実施状況については、「保育日誌」に毎日記録し、職員間で共有しています。指導計画は週ごとに作成され、「指導計画（週案）」としてまとめられています。園児の様子を把握するために午睡チェックや健康状態を日々記録し、全職員で共有できる体制を整備しています。
--------	---

Ⅲ-2-(3)-②	子どもに関する記録の管理体制が確立している。	a
-----------	------------------------	---

(コメント)	園では「個人情報保護マニュアル」を整備し、園長を責任者として適切に管理しています。個人情報の取り扱いについては、保護者等に対して「個人情報保護に関する同意書」を記入してもらうほか、職員にも「個人情報保護に関する機密保持誓約書」の提出を求め、個人情報の取扱いに対する意識の徹底を図っています。また、職員が個人情報を園外に持ち出すことを禁止し、情報漏えい防止にも配慮しています。
--------	---

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

		評価結果
A-1 保育内容		
A-1-（1） 全体的な計画の作成		
A-1-（1）-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	a
（コメント）	開設初年度（令和5年度）においては、「全体的な計画」は保育理念・基本方針を根本原理とし、また保育所保育指針の趣旨を捉えて園長が主導して作成しました。しかしながらスタッフが揃った令和6年度以降は、園長が主任を始めとして正職員の意見も反映して見直しています。園創設に際して参集した職員は、それぞれが異なる豊富な経歴を有し、新しい園づくりに向けてその知見を建設的に提供し合える関係性を構築しています。円やかなコミュニケーションのなかで、「全体的な計画」は、園の地域特性や創設者の想い（仏教思想に基づく「まことの保育」）を反映した独自の内容となっています。	
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）	園舎には、創立の想いに沿った工夫が随所に凝らされ、室内環境の保持や衛生管理も行き届いています。木質の床や腰壁、建具の柔らかな肌合い、乳児クラスには床暖房も取り入れ、さらに絵本コーナーやルーフテラスなど豊かな園生活を図る場や設えがあります。ただ、保育実践の過程で保育士が様々な工夫により安全で豊かな園生活ができるよう努めていますが、例えば上部棚の安全性確保や、絵本、玩具等のさらなる充実など、まだまだ工夫の余地が残されています。一人ひとりの子どもの特性に配慮した落ち着いた場づくりや、園庭を囲むブロック素地塀の楽しい演出の工夫などを期待します。	
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）	「和顔愛語」は、保育者としての一方的な主張を抑えて穏やかな笑顔と愛情深い言葉を常に意識することです。職員は子どもが自らの「したい」と思う気持ちを大切に汲み取り、子どもが安心して意思表示できるよう配慮し対応しています。しかしながら、現在在籍する園児は、生後、コロナ禍の社会で人との出会いを制限された中で育ってきた子どもたちです。その影響は大きく、心の運動力が十分に発達していない子どもも多い状況です。職員は、そうした子どもの特性をよく理解して一人ひとりの発達過程に留意しながら、違いを尊重して保育に努めていますが、まだまだ課題があると認識しています。	
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）	園では各家庭における生活習慣の違いにも留意しつつ、子ども一人ひとりの発達過程や、個人差に寄り添っています。子どもが言われたからするのではなく日々の行動の繰り返しのなかから少しずつ、生命尊重や慈悲心、感謝の心、そして正しい道徳性に裏付けられた生活習慣を習得していけるよう努めています。さらに、外部講師を招いた専門的で家庭ではできない学習機会も用意して、養護と教育の一体的展開を進めているのですが、その中でも静と動のバランスを図って、子どもに過重な心的身体的負担をかけることなく、楽しみながら生活習慣を正しく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。	b
(コメント)	「まことの保育」を理念として、園児たちが幸せな人生を過ごすために「(主体的に)人間形成の土台を作ろうとする園児を育てる」ことを旨としています。各保育室は十分な広さがあり、また職員配置も充実しています。絵本コーナーやルーフテラス、芝貼りの広い園庭もあり、のびのびと主体的な活動ができています。地域住民の理解と支えもあり、子どもたちと地域のふれあい機会が設けられています。お当番活動は、子どもたちが協同して目的を達成する活動機会となり、自分もお友だちも大切な存在であるという心を育んでいます。ただ、図書や遊具のさらなる充実を期待します。	
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。	a
(コメント)	乳児4名を職員2名で担当しています。乳児の表情等に注意し、愛着関係を構築しながら、乳児一人ひとりの生活リズムで過ごすことができるように保育しています。触感の異なるものを貼った手づくりボードを用いて、感覚機能の発達を促す等、職員手づくりのおもちゃを多数用意しています。月2回音楽教室を行い、音楽にあわせて身体を動かすことの楽しさを体験しています。1歳児との交流で、遊びや生活への興味や関心を高め、乳児の発達を促しています。体調や食事の進み具合、乳児の様子等、日々細かく家庭と連携しながら進めています。	
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)	自我が芽生える時期でもあり、職員は子どもの自分でやりたい、やりたくないの気持ちに寄り添いながら、スキンシップを十分に図る事や子どもの想いに共感することを心がけ、安心して過ごすことができるように保育しています。牛乳パックでサークルをつくり、その中で一人遊びができるように配慮したり、2歳児には、職員の手づくり段ボールハウスで一人で落ち着くことができる空間を確保したり、可動間仕切り家具の配置でコーナー遊びが展開できるように環境を整えています。2歳児はトイレトレーニングの重要な時期にあり、保育室から直接トイレを利用できる間取りにしています。	
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。	a
(コメント)	子ども一人ひとりの発達段階に合わせて、集団の中で様々な経験ができるように保育しています。3歳児は、活動内容に合わせてグループを変え、一人ひとりの「できた」という達成感を持つことができるように配慮したり、子ども同士が共に成長する関係性を大切にしています。4歳児は、熱いもの以外の給食を自分で盛り付けています。年度初めからではなく、日々の園児の様子を観察し、担任が「できそうだ」と思った時点から、まず主食だけ、次に副食もと段階を追って、また、園児に合わせて進めています。苦手なものでも少しでも食べることができるように、残すことがもったいないという心も育てています。	
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)	障がい認定された園児は在籍していませんが、気になる園児については、市の巡回相談や区役所の心理士との連携を活用しています。「発達障がい児について」等の研修を受講した際には、職員会議で報告して情報を共有しています。園の理念や保育理念・方針から、障がいのある子どももいない子どもも地域や保育所で共に育ちあう保育を実践する想いを読み取ることができます。多様化する子どもの特性を学ぶ機会や障がいのある子どもの保育に関する適切な情報を伝えるための取組、一日の保育の流れをサイン表示してわかるようにする等、障がい児保育に関して学ぶ機会の確保に期待します。	

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)	朝9:00までと16:30以降は、0・1歳児が1歳児の部屋で、2～4歳児は 2歳児の部屋で合同保育を行っています。長時間保育のために特別に環境を変 えることはありませんが、友だちが次々に帰っていくことを不安に感じたりし ないように、いつも使っている玩具をクラスから持って行ったり、いつもと違 う絵本や玩具を用意して安心して過ごすことができるようにしています。保護 者等への連絡事項は、登降園表に記入し、チェック欄を設けて引き継ぎ忘れが ないようにしています。職員数が少なくなり、緊急対応等でヘルプが必要な場 合は、お互いに声をかけて、園全体で保育するように配慮しています。	
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。	b
(コメント)	開園2年目で5歳児は不在ですが、来年度（令和7年度）に5歳児クラスがで きますので、職員は小学校との連携について、園児が不安を感じることがない ように年間カリキュラムの中で計画的に取り組んでいきたいとしています。外 部講師による「書道・硬筆教室」を月2回実施し、文字に対する関心を深め、 椅子に座って文字を書くことを体験しています。小学2年生「町たんけん」の 校外学習を受け入れたり、広域避難場所である近隣の小学校へ全園児で避難訓 練を行ったりして、小学校との連携もできています。「保育所保育児童要録」 の作成は、令和7年度からですが、記載内容の確認等の準備を進めています。	
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
(コメント)	園では「健康保健マニュアル」を整備していませんが、「事故防止安全管理マ ニュアル」にて、園児の健康管理を行っています。また、既往症のある園児に ついては、医師から「意見書」を提出してもらうとともに、保護者から「登園 届」を提出してもらい、状況を把握しています。園児の予防接種状況について も、保護者からの自己申告を「予防接種および感染症罹患一覧表」で管理して います。保護者には「保健だより」を通じて、健康面に関する情報を発信して います。今後は、健康保健マニュアルを作成し、組織的な健康管理体制の構築 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)	園では「健康記録票」にて園児の健康状態を記録・管理し、頭囲、胸囲、尿検 査の結果はWebアプリを活用して記録しています。検査結果については、紙媒 体で保護者等へ通知する仕組みを整えており、園児の健康状態を保護者等と共 有しています。また、嘱託医の歯科医師による歯科健診を実施し、健診後には 歯の健康に関する指導も行われています。これら一連の取組は、「保健計画」 としてまとめられ、計画的かつ組織的に健康管理が行われています。	
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)	園ではアレルギーがある園児への対応として、食事のトレイの色を変えたり、 食事する机を他の園児から離すなど、視覚的に区別することで誤食を防ぐ工夫 を行っています。対応にあたっては、医師の「意見書」をもとに、看護師が保 護者等と個別に面談し、丁寧な情報共有をしています。また、アレルギー対応 が必要な園児を担当する職員は全員、アレルギー症状発生時を想定したシミュ レーション研修を実施し、安全に対処できる体制を整えています。今後も継続 して園全体での安全管理が工夫される事を期待します。	

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)	園では毎月、様々な食育活動を実施しています。具体的には、園庭での野菜栽培に子どもたちが手伝ったり、月によっては簡単なクッキングを行うなどを通じて、食材への興味や関心を持つ食育を進めています。献立は月1回の給食会議で検討されています。また職員会議でも担任から園児の食事状況をヒアリングし、献立に反映しています。食器は発達状況に応じて、2歳未満はワンプレート、2歳頃はプラスチック、3歳以降は陶器と工夫されています。3歳以降は、自分で食べられる量を調整し、責任感も育てています。食器の工夫に関して年齢によって固定化せず、園児の状況を保育者が観察し食器を切り替えています。	
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)	園では衛生管理に関して、「保健衛生マニュアル」に基づき、毎週土曜日に園内の衛生状況を点検・管理しています。給食調理は給食委託会社からの調理員派遣を受けて自園調理しており、HACCP（ハサップ）を基準とした衛生管理を行なっています。衛生面を徹底するため、毎日「サニテーション管理表」を用いて管理・記録しています。残食状況は「温度管理表」に記録し、園長と栄養士が献立を決定する際に活用しています。さらに、人気のあるメニュー情報を職員間で共有し、園が楽しみながら食べられるように工夫しています。 （注）HACCP：令和3年から全ての食品関連事業者に義務付けられた衛生管理手法 （注）サニテーション管理表：衛生管理状況を点検・記録するための表	

		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）	睡眠や排便、検温、機嫌、食事状況などを日常的に各家庭と情報交換しています。また、保護者等とのコミュニケーションを促進するため、登降園時の声かけや玄関への写真掲示などの工夫をしています。「入園式」「運動会」「発表会」「保育参観」「親子遠足」「音楽・体育・英語の授業参観」「夏祭り」など、保護者等が参加できる行事も多く、積極的な交流が行われています。さらに年に一度、保護者アンケートを実施し、その結果を分析・共有することで、園児や保護者等への支援の質を高めています。	
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。		b
（コメント）	園では、保護者等からの相談は園長が対応しています。また、担任は保護者懇談の後にその内容を「個人懇談記録」に記録して職員全員に共有しています。また、保護者等との信頼関係の構築のため、登降園時の積極的な声かけを行っています。また、子育てが困難な場合は役所と情報を連携して対応しています。ただ、保護者等の悩みは、子育てそのものに限らず生活全般の多岐に渡り、それぞれの問題について、職員が相談に対応するための知見を与えてくれる専門家や機関から助言を受ける体制が整っていません。今後は、職員がソーシャルワーク的視点を持ち、専門機関と連携しながら対応できる環境整備とスキルの向上を期待します。	

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) 園では虐待の早期発見・防止に向け、「虐待防止マニュアル」を整備し、職員全員が適切に対応できるようにしています。職員間では、日頃から保護者等の精神状態や家庭環境の把握に努め、園児の登降園時の様子や保護者等とのコミュニケーションから異変を察知できるよう配慮しています。また、区役所や要対協、児童相談所など外部機関と密に連携を取り、特に気にかける必要がある保護者等に関する情報を共有することで、組織的に見守りを行っています。	

	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) 園では、年に2回、職員が自己評価を実施し、その内容をもとに園長との個別面談を行い「職員自己評価表」に記録しています。ただ、この評価の結果を職員間で共有し、具体的に保育実践に活かす仕組みが十分に整備されていません。本評価項目で示す「自己評価」は、職員一人ひとりが自身の保育実践を振り返ることに加え、クラス単位や保育所全体での計画（週案、月案、年間カリキュラム）の振り返りを含むものであり、個人の評価だけに留まらず、職員間で結果を共有して、組織的な保育の質向上につながることを期待するものです。今後は職員同士が自己評価を共有し、改善策を検討するなどの取組に期待します。	

	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) 園では、「就業規則」において明確に体罰を禁止しており、職員一人ひとりがその重要性を理解しています。また、年度末には園長が中心となり、全職員を対象に「人権擁護」や「子どもを尊重する保育」に関する研修を実施しています。「不適切保育」に関しても他の研修と同様に3名ずつの少人数で複数回実施し、質の高い研修となっています。	

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 38世帯
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）

全体的に、保護者の評価はとても高いです。
子どもたちの95%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項目中大半の20項目で8割以上が肯定評価をしており、そのうち14項目は9割以上の肯定率になっています。とくに大きな問題はありません。

先生方の優しさや子ども一人ひとりに寄り添う姿勢、園舎がきれいで芝生の広い園庭もあること、遊びや学習、行事等を通して子どもの成長機会が得られること、保護者とも良好な関係で相談しやすい雰囲気があることなどが評価されています。

まとまった要望はとくにはありませんが、運動会をもっと広い場所でしてほしいとか、アプリをもっと活用して子どもの日頃の様子を知らせてほしいといった声が出ています。

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