

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	つみき保育園
運営法人名称	社会福祉法人 司福社会
福祉サービスの種別	保育所
代表者氏名	園長 大野 希
定員（利用人数）	160 名
事業所所在地	〒 537-0013 大阪市東成区大今里南3-5-24
電話番号	06 - 6976 - 0350
FAX番号	06 - 6974 - 8218
ホームページアドレス	https://tsumiki-hoikuen.jp
電子メールアドレス	tsumiki@tsumiki-hoikuen.jp
事業開始年月日	昭和57年10月1日
職員・従業員数※	正規 24 名 非正規 13 名
専門職員※	保育士28名 栄養士1名 看護師2名 調理師3名
施設・設備の概要※	[居室] 保育室9室 プレイルーム1室 事務所 医務室 調理室 調乳室 [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	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

『今』が『未来』につながる保育

保育目標

- ☆自分を信じる力を持ち、自己肯定感が高いことも
- ☆人を思いやる心を持つことも
- ☆自分で考え、行動に移し、自己表現ができることも
- ☆丈夫な身体を持ち、いきいきと笑顔で遊ぶことも

【施設・事業所の特徴的な取組】

1.住宅街にあるが自然が多くあり、園内でさくらんぼと渋柿の木がある。季節になれば収穫し味見をしたり、渋柿から干し柿作りを行い食育につながっている。

2.園庭や屋上がしっかりとあるため、子ども達が思いっきり身体を動かすことができる。運動あそびの中で子ども達自身がけがを防ぐ身体の使い方が身につくように取り組んでいる。また、友だちと一緒に運動あそびを行うことで共感力を育て、日々のほいかに活かしている。

3.休園日は大阪市の指定している12/29から1/3と日・祝日以外は設けていないこと（協力日はあり）や、保護者の就労時間に合わせた保育も柔軟に対応している。

【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7月12日～令和7年10月30日
評価決定年月日	令和7年10月30日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 2301C023（専門職委員） 2402C009（その他） 2101C015（その他） （ ）

【総評】

◆評価機関総合コメント

つみき保育園（以下「本園」）が所在する大阪市東成区は、歴史文化、活気あるモノづくり、そして交通の利便性に恵まれており、古い住宅地と新しい開発地が混在し、東部には製造業も多い地域です。11校の学校校下ごとに地域活動協議会が形成され、地域行事やイベントが活発で、地域住民のつながりが強く残っています。本園は、この地にあって昭和57年10月1日に開園しました。開園以来、園長は常に謙虚な気持ちで「子育てこそ最高の仕事」という強い自覚をもって取り組んできました。家庭保育と集団保育それぞれの良さを融合させて、こどもには取り戻すことのできない大切な乳幼児期を有意義に過ごしてもらい、心身の成長に素晴らしい結果につながってほしいと念じてきました。令和7年7月に、バトンを受けた新園長は、従前の理念をかみ砕いてさらに発展させ、また職員に共通の意識をもたせるべく、会義のあり方を改めるとともに、職員の想いを一つにして業務改善を図るべくマニュアルの改訂にも取り組んでいます。新たなスタートに期待します。

◆特に評価の高い点

■会議の効率化と、それによる意識および標準的実施方法の同質化

新たに就任した園長は、昼礼を常設化するなど、会議のあり方を刷新し、課題解決に向けたポジティブな意見を出し合う場としました。その中で、各クラスそれぞれの流儀で行ってきた保育実践を見直し、標準的実施方法を再構築することにより、職員の意識と行動の同質化を図っています。

■職場環境づくりにおける園長の指導力

園長は、職員一人ひとりの就業状況を把握したうえで、職員が働きやすい環境を考え、様々な取り組みを実行しています。多くの職員が、困ったことがあれば園長か主任に相談しており、本園は相談しやすい環境にあるととらえていることは、働きやすい環境づくりへの取り組みの成果と評価します。

■利用希望者への分かりやすい情報提供と説明

パンフレットは親しみやすく分かりやすい内容で、HPでは本園の保育のあらましや日課、苦情対応の内容など、情報提供を積極的に行っています。見学希望者には、1時間程度かけてゆっくり見学していただきながら丁寧な説明と質問への対応に努めています。

■苦情解決の仕組みが確立、周知・機能している。

HPには苦情解決責任者、担当者、第三者委員や、苦情の受付から解決までの苦情解決の流れを記載をし、寄せられた苦情とその解決についても公開しています。保護者からの意見に対して職員会議等で話し合い、迅速に対応しています。

■「全体的な計画」の策定と活用

「全体的な計画」では、こどもの生活や発達の一貫性を理解し、次の経験につながるような計画を立てています。各クラスに全体的な計画はファイルして保管していつでもみることができます。保育理念、保育目標、保育方針を具体的にわかりやすい言葉に変更したので職員も『今』が『未来』へつながる保育を意識して保育をするようにしています。

■子どもが主体的に活動できる環境の整備、援助

こどもの「やってみたい」と思う気持ちに寄り添い活動に取り入れて、ひとつの遊びで終わるのではなく、繋げていける遊びをこどもたちと一緒に工夫しながら取り組んでいます。達成感や喜びを経験させることで自立心を育てる保育をしています。また家庭と園が連携し、一貫した保育をすることを大切にしています。

■養護と教育の一体的展開

乳児は、生活面では特定の保育士が関わることで安心して過ごし、他の保育士との関係も構築できるように働きかけています。一人ひとりの発達や家庭環境に合わせて達成できる目標を立て、援助や見守りを行っています。こどもが「楽しい」と感じる遊びを通して自ら考え、それがうまくいかないとわかっても一度行動してみたら次はどうすればよいかを考えるとといった経験をする取組をしています。また、家庭との連携をとり、こどもの成長を共感し喜び合うことを大切にしています。

■こどもの健康管理

こどもの健康管理については、大阪市のマニュアルをもとに看護師が行っています。1日1回全クラスを巡回し、こどもの様子を把握して看護日誌に記入しています。週3回の昼礼でこどもの健康状態やクラスで流行っている病気や感染症について全職員に共有する場を設けています。また看護師は健康診断の結果を職員間や保護者と共有し、保育の取組を考えたり経過を見たりしています。

■楽しい食事の提供

こどもの発達に応じて食器を用意して、楽しく食事ができるようにこども一人ひとりに対応した取り組みを心がけています。食材にはこだわり、出汁も自然の物を使うようにし、季節感のある献立や行事食の提供をしています。防災の日には備蓄品を使った食事も提供しています。

■家庭と連携して取り組む子育て

本園が家庭に配布している園だよりは保護者から高い評価を受けています。乳児クラスでは連絡帳を用い、また幼児クラスでも大学ノートに必要な情報を書き込むほか、動画配信をしてこどもの成長を共有しています。

◆改善を求められる点

■中・長期計画および事業計画の組織的策定と周知

つみき保育園（以下「本園」）が、法人の保育理念・目標を確実に達成してゆくには、3～5年先を展望する中・長期計画と、それを着実に積み上げてゆく事業計画を文書化して職員間で想いを共有することが欠かせません。また、組織が一丸となって力を合わせることで、そして保護者等も理解して、本園の進もうとするみちを信じて、ともに育ちあうことができるように、協力して参画できることが求められます。

■保育の質の向上に向けた組織的・計画的な取組

新園長が手掛ける、会議の効率化は端緒に就いたばかりです。今後はすべての会議を「未来志向型」とし、抽出された課題の文書化とその改善に向かう方針とタイムスケジュールを明示することにより、組織をあげた協働性を高めることが求められます。

■職員育成の体系的な仕組みづくり

園が目指す保育の在り方やそれに向かっての基本方針は明確になっていますが、その充足には職員の育成が欠かせません。年間を通しての研修計画を充実させて、職員の研修意欲や達成感を引き出す取り組みを期待します。

■実習生の受け入れと福祉人材育成

実習生の受け入れは、保育に関わる専門職の育成を担うという、重要な社会的役割のひとつです。実習生を受け入れる際のマニュアルや、専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化したうえで、保育士養成校へ積極的にアプローチして受け入れを促進することを期待します。

■ボランティアの受け入れ、職場体験の基本姿勢の明確化

ここ数年間はボランティアの受け入れ実績がありません。受け入れに関する基本姿勢やマニュアルを作成・明示して取り組むことを期待します。また、毎年近隣の中学から受け入れている職場体験についても、その基本姿勢の明文化が求められます。

■地域とのつながり

園が目標としている「社会的ニーズに即答するとともに、地域の発展と福祉の充実に努めていくこと」の実現に向けた取組の進展を期待します。そのためには、地域の福祉ニーズ等を把握することが必要ですので、近隣住民と日常的な交流を超える繋がりや関係機関・団体とのより強固な連携が求められます。

◆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、自分たちの運営や体制、保育を振り返ることのできる良い機会となりました。

園長が交代してから1か月という時期に受審したこともあり、組織的なまとまりが弱く、早急な改善が必要と感じました。

また、名の通り第三者の目を通したつみき保育園の評価や保護者の方の率直なご意見を真摯に受け止め職員で話し合いを重ねていき、改善できるところから進めてまいります。今後もさらなる保育の質の向上を行い、より楽しく安心・安全な保育が提供できるように職員一同努めてまいります。

◆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>つみき保育園（以下「本園」）では令和7年7月に就任した新園長がこれまでの理念・基本方針に具体的な保育方針を加筆し、わかりやすい表現（ピラミッド型の図）に改めました。これをホームページ（以下、HP）や各種文書、および各クラスへも掲示し周知を図っています。また、定期的かつ実効性ある職員会議やリーダー会議、昼礼の開催を定着して、理念・基本方針の理解浸透とコミュニケーションを通して共通理解の構築に努めています。保護者会（つみき会）には園長が出席していますが、園の理念や基本方針を説明するといった場ではなく、保護者等への新しい理念・基本方針の浸透は今後の課題となっています。</p>	

		評価結果
I-2 経営状況の把握		
I-2-(1) 経営環境の変化等に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>令和7年7月に就任した園長は、以前から担っていたマネジメント部門業務を引き続き統括しており、会計ソフトを用いて、経営状況を把握しています。人件費率がやや高い水準で推移しているなかで、地域の待機児童数と園の空き状況を確認しつつ、年度途中の園児受け入れを判断しています。こどもの数や利用者像など、保育事業を取り巻く情勢を概ね把握していますが、正確な動向把握が困難で経営判断に直結する分析は十分ではありません。今後は、東成区地域福祉ビジョンや地域福祉アクションプランなど、地域の各種福祉計画の内容を把握分析することを期待します。</p>	
I-2-(1)-②	経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	b
(コメント)	<p>人件費率が高い水準で推移しており、安定した経営体質の確立が課題となっています。少子高齢化の影響を含む課題は役員間では共有していますが、職員への周知状況は、消極的な肯定と「わからない」が多数を占めており、十分ではありません。経営課題の解決・改善に向けた具体的な取組の実効性を高めるには、全ての職員が課題を理解して力を集結することが求められます。今後は、新任園長のもとに、新たな組織体制を整えて、組織の想いを集約していくことを期待します。</p>	

	評価結果
--	------

I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。

I-3-(1)-①	中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	b
(コメント)	<p>園長は、法人創立以来の経緯や現在の特性を踏まえ、令和7～9年の中期、令和10～12年の長期構想を立てています。構想を実現するための具体的な目標と計画、保育所としての組織体制や人材の確保育成、財務計画、そして事業継続計画（以下「BCP」）その他を立案しています。就任にあたって、職員に想いを語り、職員も理解しています。しかしながら計画は経営課題等の解決に向けた具体的な内容となっていますが、具体的な数値目標の設定は十分ではなく、その評価・見直しは今後の課題となっています。特に、築年数を重ね、その間に増改築等を繰り返してきた園舎の環境再整備に向けた中・長期計画が課題です。</p>	
I-3-(1)-②	中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	b
(コメント)	<p>前述の中・長期計画は新園長就任後に起案されたばかりであり、令和7年度事業計画はむしろこれに先行して策定されています。しかしながら、多くの点において事業計画は中・長期計画とよく符合しています。事業計画の冒頭に、全体職員会議や昼礼の確実な開催を通じて職員間の連携を強めて組織運営のガバナンスを整えることを挙げ、人材確保・定着のための具体的な計画、園内外の環境整備を目指しています。ただ、実習生受け入れ計画や職員福利厚生計画が明確な目標の設定を欠いているなど、全般的に計画が総論的であり具体性が十分ではありません。計画達成度の評価ができるよう、目標の具体化を期待します。</p>	

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。

I-3-(2)-①	事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	c
(コメント)	<p>園長は主任、副主任との綿密な協議を経て事業計画を策定しており、そのプロセスにおいて全体会議や昼礼を通じて職員の意見等を丁寧に取り入れています。事業計画は理事会等で承認され実行に移されています。職員への周知については、計画書を職員に提示するには至っていませんが、職員は園長の想いをよく理解しており、計画策定の適正についての職員の評価は概ね肯定的です。今後、計画の実効性を高めるためには、職員の参加意識のさらなる高揚が欠かせず、計画遂行状況の組織的・定期的な評価・見直しの取組が課題となっています。</p>	
I-3-(2)-②	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b
(コメント)	<p>事業計画書を保護者等に配布することはしておらず、保護者会等で計画を説明することもしていませんが、重大な計画を実行する際には都度プリントを配布するなどにより周知を図っています。また、こども家庭庁や大阪府などの教育・保育情報公表システムに園の保育計画を開示しています。本園の保育に係る方針や取組姿勢や配慮内容の説明について、保護者等の評価は良好です。令和6年度に導入し、令和7年度から本格的に取り組みを進めている体育遊びプログラムの説明にも、保護者等の理解を得ることができています。今後は保護者等の参加を促す観点から、より理解しやすい情報提供の工夫を期待します。</p>	

		評価結果
I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組		
I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		
I-4-(1)-①	保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	b
(コメント)	園長は就任以来、職員全体会議やリーダー会議、昼礼の開催を定常化し、その中で各クラスにおける保育の質に関する疑問点を組織的に振り返る仕組みを構築し始めていることは高く評価できます。今後はそうした取組が各クラスでの日常的な取組にも波及して、即効的な改善が図られることを期待します。保育の質の向上に向けたPDCAサイクルの定着には、抽出された課題の文書化とその改善に向けた方針の確立、責任者の設置、そしてタイムスケジュールの設定が求められます。今回の第三者評価受審を契機として、第三者評価基準等に定められた着眼で毎年、組織的な自己評価を実施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)	前述したように、職員全体会議等の取組によって職員間で課題の共有化や改善策を率直に協議する仕組みを構築し、組織内に保育の質についての共通認識ができつつあることは評価できます。会議は、連絡や報告だけに終始するのではなく、まして何かを批判するのではなく、「ではどうする」というポジティブで未来志向的な展開が求められます。今後は、分析結果に基づく課題の見える化（文書化）を行うことによって、改善に向けた協働性の醸成、計画の実効性やその進行状況を評価・見直しする仕組みが確立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)	園長は就任時の職員への挨拶で「こどもも職員も楽しく生活できる園にしたい」と、良い園にしていく方針を伝えています。また、組織内に広報誌といったものはありませんが、園長の考えや方針はプリントにして、保護者や職員に配布、周知をしています。園長を含む職員の役割を示す文書として「職務分掌」の作成はされていませんが、それぞれの役割は「職務規則」に簡単に記載されています。災害時のマニュアル及びBCPの中には、災害時の園長の役割と責任に関する事項が明記されています。	
Ⅱ-1-(1)-②	遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a
(コメント)	園長は、保育業務に関連する法令やその他の情報を得るべく、施設長会議や研修会に積極的に参加しています。また、税理士や社労士等と相談しながら法令遵守に努めており、必要に応じて職員会議等で周知を図っています。	

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)	令和7年度から就任した園長は、主任、副主任との連携体制を整備し、組織的な意思決定の仕組みを強化しました。職員の意見は年2回の面談時に聞き取る以外にも、昼礼を定例化して、その中でクラス間の取組差や疑問点を職員から提言する場を設け、資質向上に向けた前向きで双方向的な議論を促しています。さらに、園長は各クラスの状況を見回り、保育の実践状況を把握して指導・助言に努めています。コロナ禍以降、職員に向けた研修全体の機会が減少気味であるのが現状ですが、今後は年間の研修計画を立て、教育・研修面の充実を考えているとのことですので、今後の取組に期待します。	
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、園長就任前に就いていた事務部門統括の役割を担ったままで園長職務についており、役割と権限が集中しすぎているというのが現状です。これを分散することが喫緊の課題ではありますが、事務所業務は容易には移譲できるものではないため、主任、副主任、そして栄養士が役割の一部を担っていきえるように、徐々に進めているところです。組織運営については令和7年度の園の事業計画のなかで「園長・副園長を筆頭に職員間の連携を深めていく」「全体職員会議の実施回数を増やす」といった内容が明記されているように、経営の改善や業務の実効性を高めるため具体的な取組が進められています。	

	評価結果
--	-------------

II-2 福祉人材の確保・育成		
-----------------	--	--

II-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		
II-2-(1)-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	b
(コメント)	現在は配置基準を超える職員が在籍しており、近年と比較して恵まれた状態にあります。一方、令和7年度の園の事業計画では「新卒者の獲得」という方向性が示されていると同時に、離職者を減らす対策を強化する旨が明記されており、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ます。本園に限らず、保育事業共通の課題として人材確保や定着は困難な状況にあり、計画的な取組を実施することは難しいのが実情ですが、新卒者の獲得という点では、保育関係の学校等への接触の仕方を検討、工夫することが求められます。	
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、法人の基本方針の「モットー」の中で、「生きがいとなる仕事をする」「職員としての資質を高める」「保護者と協力して子どもを育む」などと明確にされています。「人事基準」については法人の就業規則に、「人事異動」「昇任・降任及びその基準」に関する記述がありますが、「理事長の判断で行う」とされており、基準は明確ではありません。実際には上司は職員の日常の働きぶりを観察し、その内容を分析して評価に繋げており、職員も概ね「正當に評価されている」と感じていますが、人事基準の明確化は必要です。	

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
<p>(コメント) 令和7年度の事業計画には「10%の賃上げ」のほか「年間公休数の増日」というワークライフバランスに配慮した取り組みが掲げられており、既に実行されています。業務の割り振りの調整は、職員の家庭環境や健康状態を考慮したうえで柔軟に行われており、職員は概ね休暇や福利厚生には満足感を示しています。園としては職員が相談しやすい環境づくりに特段の配慮はしていませんが、多くの職員は困ったことがあれば園長か主任に相談しており、相談はしやすい環境にあるととらえています。園は職員のための相談窓口の設置を改善課題として挙げていますので、今後のさらなる取組に期待します。</p>	

II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

II-2-(3)-① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	c
<p>(コメント) 「期待される職員像」は、法人の基本理念の中で明確にされています。年2回、園長は職員と個別に面談を行っており、目標や勤務についての希望などの聴き取りを行っています。ただ、その目標がどの程度達成されたか、達成のために何をすべきかという分析までは行ってないとのこと。今後は、一人ひとりの目標をもう少し具体的に設定し、達成度なども確認していこうとしています。今後の取組に期待します。</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
<p>(コメント) 園の「入園のしおり」やHPなどに明記されている「保育理念」や「保育目的」の内容は、「期待する職員像」を表したものであり、職員がそれらを充足していくには計画的な研修の実施が有益です。しかしながら、園内研修の年間計画表は存在していますが、内容は防災に関連するものに限定されていますし、外部研修は情報があれば職員に周知していますが、年間計画は作られていません。それでも、職員自身の「研修を受けたい」という希望は尊重されていますので、今後は職員が要望するテーマを取り入れながら、研修計画を作成・実施することを期待します。</p>	
II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	b
<p>(コメント) ここ数年はコロナ禍等で研修参加の機会が減少していましたが、今後は年間の研修計画を立て実施していく方向で検討が行われています。具体的な研修内容は職員の希望や意見を取り入れようとしていたり、職員が外部研修等に参加することを推奨もしていて、園は職員のスキルアップに前向きに取り組もうとしています。研修のうちのキャリアアップ研修については、個人の資格形成につながるものなので、研修に費やす時間や費用は個人負担としていますが、一般社団法人大阪市私立保育連盟（以下「私保連」）が主催する研修など、園が参加を勧めるものは業務時間内で、費用も園が負担して参加を促しています。</p>	

II-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。

II-2-(4)-① 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	c
<p>(コメント) 過去には保育士養成校から実習生を受け入れていましたが、ここ数年間は受け入れの依頼が無い状態が続いています。学校に対してのアプローチの仕方を一考するなど、何らかの工夫が必要と思われますが、実習生受け入れに向けてのマニュアルの整備や、専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化するなどの準備をしておくことも重要です。今後の取組に期待します。</p>	

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
II-4-(2)-①	保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	b
(コメント)	<p>こどもや保護者の状況に対応できる社会資源について、日常によく連絡する病院や施設等一部ピックアップして職員室や各クラスに保管されていますが、連携が必要な機関や団体をリスト化や資料として作成し職員間で共有化する、というまでには達していません。役所に対しては特別支援保育巡回指導や要保護児童対策地域協議会に関連する児童に対する問い合わせなどには積極的に協力していますし、家庭で何か問題があるのではと懸念されるこどもがいれば、速やかに区役所の子育て支援室に連絡をしています。しかしながら、地域の関係機関・団体との共通の問題に対して、解決に向けて協働して取り組むまでは至っていません。</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。	c
(コメント)	<p>近隣住民との日常的な交流はありますが、広く地域住民との交流や関係機関・団体との連携は十分ではありません。過去には相談事業を始め、園庭開放やバザーの開催など、地域に向けての事業を行っていたのですが、コロナ禍以降は途絶えたままです。園のパンフレット表紙の「目的」に「社会的ニーズに即答するとともに、地域の発展と福祉の充実に努めていくことを念願としている」と明記されていますので、今後は地域の具体的な福祉ニーズの把握に向けて、何らかの取組が進むことを期待します。</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
(コメント)	<p>地域で開催される地蔵盆といったイベントに協賛や備品の貸し出しを行うことで、地域コミュニティの活性化に寄与しています。AEDを園舎内の地域利用にも供せる場所に設置しており、かつ設置していることを道路から見えるところにステッカーを貼り、地域に対し使用が可能であることを表明しています。また、低層住居が多い地域のなかで、急な水害におそわれた際に緊急に一時避難できる場を提供する用意をしています。今後は地域住民と共に避難訓練を行うことも計画中です。</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)	<p>保育理念や保育方針には子どもを尊重した保育についての記載があり、玄関ホールや各保育室に貼り出しています。ただ外国にルーツをもつこどもが増加傾向にあり、生活文化の違いがあって、園の方針等の保護者への周知に難しい面があります。職員全体会議では保育理念について話し合い、令和7年度の保育では保育理念を理解して、保育を進める取組を行っていますが、職員の理解が不十分なところもあるため、研修を頻繁に行い、認識を共有する取組が課題となっています。</p>	

Ⅲ-1-(1)-② 子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	b
<p>(コメント) 園内で撮影した写真の取り扱いについて、保護者への承認を毎年得ています。トイレの構造的な状況で、完全な男女分けは困難ですが、衝立を高くしたりして、男女を分ける工夫を行ったりしています。また看護師によりプライベートゾーンの大切さを4, 5歳児へ年2回、話をしています。ただし、プライバシーについてのマニュアルや規程はないため、今後は、基本方針や倫理規定、職員の心得などに、プライバシー保護についての基本的な趣旨を示したうえで、各保育実践マニュアルのなかに、それぞれ具体的に規定するなどの取組を期待します。</p>	
Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。	
Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。	a
<p>(コメント) パンフレットはカラフルなイラストを用いて、親しみやすく分かりやすい内容となっています。また、パンフレットは保育フェア等の際に区役所に提供して市民に配布しています。その他には、公共機関等での配布はしていませんが、HPで本園の保育のあらましや日課、苦情対応の内容など、保育園選択に必要な情報提供を積極的に行っています。見学希望者には、園長、主任、副主任が担当して、午前中に1時間程度かけてゆっくり見学していただきながら丁寧な説明と質問への対応に努めています。</p>	
Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	a
<p>(コメント) 新入園前に個別で保護者と面接をし、持ち物などの見本を用意して説明を行っています。保育の開始時には保護者へ重要事項説明書を渡して説明をし、また保育の変更時には特に変更内容について説明の上、毎年同意書をもらっています。さらに重要事項説明書は各クラス前に掲示をして、いつでも内容確認ができるようにしています。年度末にはクラス便りで保育が変わることなど全般的な内容を記載し、個々の内容は懇談で保護者へ周知するようにしています。</p>	
Ⅲ-1-(2)-③ 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	b
<p>(コメント) 保育所を転園をすることになった場合には、新しい施設へ保育所児童保育要録を提出しています。また保育が終わって相談したい場合には、その園児の担任へ相談することが多く、園としての相談窓口を特に決めてはいません。今後は保育所の利用が終了した際に、保護者が相談できる担当者や窓口の設置を記載した文書の作成の取組を期待します。</p>	
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。	
Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
<p>(コメント) 日々の保育では、こどもたちが楽しんでいるかななどの様子を観察して、遊びを通じて満足できるよう支援しています。クラス懇談会は年1回、個人懇談会は希望保護者へ年2回行い、保護者の要望等を聞き取るようにしています。保護者会は、少数の役員が園行事への協力などを相談する場です。ここに園長は参加はしていますが利用者満足を目的とするものではありません。今後は保護者へアンケート等の実施・分析・改善を通して、利用者満足の向上の更なる取組を期待します。</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。	a
(コメント) 苦情解決マニュアルには、苦情解決体制や、苦情の受付、解決の手順、改善、記録、公表などが記載され、内容の見直しも行っていきます。HPには苦情解決責任者、担当者、第三者委員や、苦情の受付から解決までの苦情解決の流れを記載しています。また寄せられた苦情とその解決についても公開しています。職員は、利用者が苦情等を言いやすいようにまだまだ工夫が足りないと認識していますが、保護者からの意見に対して、園長へ報告をして、職員会議等で話し合いを行っています。	
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) 日々の保育では、担任以外にも、元担任や主任、園長が保護者と日常的な声掛けを積極的に行って、相談や意見が述べやすいように努めています。保護者との相談については、プレイルームや空き室などを使用して、プライバシーに配慮しています。ただ、保護者が相談したいときに、複数の方法や相手を自由に選ぶことを記載した文書の作成ができていません。今後は文書の作成とわかりやすい場所への掲示、保護者等への周知の取組を期待します。	
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) だれでも投函しやすいように玄関に意見箱を設置しています。また苦情解決マニュアルを作成して、内容の見直しも行っていきます。日々の保護者からの苦情や相談について、園長へ報告をし、内容によっては職員会議で話し合っ、改善への取組を行っています。今後は、苦情をどのように対応したのかを保護者等へ公表することと対応がきちんと出来ていたのかを見直す仕組みを期待します。	

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) ヒヤリハットは積極的に収集しています。またBCPを作成して、適宜見直しを行っています。救命救急研修は2年に1回、アレルギー、熱性けいれん研修は毎年、職員は受けています。防犯にも力を入れており、防犯教育、防犯訓練を行ってこどもに防犯の知識を教えています。ただ、今回の第三者評価に際して実施した保護者アンケートでは、園外からの出入りに関するセキュリティ不備を懸念する声が保護者から多数あがっていますので、登降園時等のセキュリティ対策の早急の対応を期待します。	
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。	c
(コメント) 感染症発生時の掲示は玄関で行っており、定期的なほけんだよりで啓発を行っています。職員会議で感染症の注意喚起は行っており、看護師により勉強会の取組を始めています。大阪市こども青年局による「こどもの保健」を参考に感染症などの保健管理の取組を行っていて、園としての感染症予防のマニュアルは現在作成中です。今後は感染症対策についての管理体制の整備とマニュアルの早期の作成、勉強会や研修の実施による職員への周知徹底を期待します。書面がなく職員会議等で感染症予防に向けた意識啓発をしているというような取組のみの場合には、「c」評価とします。	

Ⅲ-1-(5)-③	災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	b
(コメント)	BCPには、想定されるリスクや災害時の役割分担、災害発生時の行動などを記載して、計画の見直しを行っています。火事・地震・水害等と想定される災害を元にした防災訓練を毎月実施をし、シュミレーション訓練を行い、災害が発生したときの職員の行動や訓練の反省を行っています。避難訓練では消防署が立ち会い、小学校交通安全指導では警察と連携しています。令和7年度には、災害時避難所である小学校までの避難ルートを把握してこども参加の避難訓練を行う予定です。今後は、地域の自治会や福祉関係団体等と連携した避難訓練が実施されることを期待します。	

	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)	令和7年4月、今まで、各クラスごとに「当たり前」になっていたことを、新園長のもとで見直し、職員の意見を聴いたり、他園等の参考資料なども引用しつつ自園に相応しい内容に整理をした「日常保育におけるマニュアル」を作成しました。このマニュアルは、こどもの人権尊重、こどもの安全管理、設備の安全管理をまとめており、こどもの人権尊重には、男女や障がいの有無などで決して差別しない、こどもの最善の利益を考える等を記載しています。ただ出来たばかりということもあり、今後は職員への周知徹底を図るとともに、日々の保育がこのマニュアル通りに実施されているかを確認する取組を期待します。	
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)	新園長のもとで、自園に相応しいマニュアルを作成したばかりですが、今後も定期的に職員参加により改良に取り組みたいと考えています。保育の標準的な実施方法の検証や見直しにあたり、職員や保護者等の意見や提案が反映され、定期的に実施される仕組みづくりの取組を期待します。	

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)	入園前面談では、こどもの生活の様子や健康診断の内容、保護者の要望などを聞き取っています。面談では必要に応じて、看護師や栄養士が参加をし、0-2歳児クラスを担当している保育士が対応し、担当が決定次第、引き継いでいます。聞き取った内容をもとにクラス毎に年間指導計画案を作成して、園長の承認を得ています。支援困難なケースでは個別支援計画書を作成して個別に対応しています。ただアセスメントに保育士以外が参加する取組は始まったばかりで様々な関係者の参加による合議と手順を定めることが今後の課題となっています。	
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)	指導計画は毎月、学年ごとにクラスの職員全員参加により見直しを行って、その結果を会議等で周知をしています。日常保育において、反省事項や今後の課題など標準的な実施方法へ反映すべき内容や保護者の要望を明確にして、次の指導計画へ反映しています。ただ、指導計画の見直しや緊急に変更する場合における、職員間の情報共有の仕組みや変更手順の明確化が課題となっています。	

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。	b
(コメント)	「成長の記録」という書類に、こどもの健康や発達状態などを統一した書式で記録しています。こどもの記録は各保育室に貼りだし、また、職員室でファイルを全職員が確認することができます。また全クラス参加による昼礼が週3回行われ、他クラスの保育の取組を確認しています。今後は、職員による記録の内容・書き方の差異をなくすとともに、情報共有の仕組みをさらに徹底することを期待します。	
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)	本園では個人情報管理規定を整備して、個人情報の収集、利用、管理、個人情報の開示などを定めています。この規定は保育の各クラスに常備しており、クラス内部で読み合わせを行っています。年度初めには、保護者へ個人情報の取り扱いについて説明を行い、毎年同意を得ています。ただ、職員への個人情報保護の教育や研修の取組が少ないことが課題となっています。	

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

		評価結果
A-1 保育内容		
A-1-(1) 全体的な計画の作成		
A-1-(1)-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	a
(コメント)	全体的な計画は、保育に関わる職員が参画して園長、主任、副主任が現場の意見を取り入れて作成しています。こどもの生活や発達の連続性を理解し、次の経験につながるような計画を立てています。各クラスに全体的な計画はファイルして保管しています。保育理念、保育目標、保育方針を具体的にわかりやすい言葉に変更したので職員も『今』が『未来』へつながる保育を意識して保育をするようにしています。今後は学年会議などで定期的に評価、見直しを行い、次の作成に活かしていきたいと考えています。	
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)	こどもが快適に遊べるように温度、換気、採光、音などには注意をして適切な環境を保持しています。安全チェックリストがあり毎月一回、玩具、遊具、共用部等の点検をして記録していますが、年数が経っている玩具や遊具が多いです。部屋の広さの関係で、くつろぐ空間を作るのは難しいですが、音楽を聴いたり、絵本を読んでゆったりと過ごせるように配慮しています。トイレは週に1回排水管洗浄を清掃業者に依頼していますが、狭さと動線の問題もあり、こどもが利用しやすい安全面の工夫が必要です。クラスにより衛生管理に違いがあるので、特に水回りの掃除や玩具の消毒等はマニュアルを整備し、衛生管理の統一を期待します。	
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。	b
(コメント)	保護者と保育士が良好な関係を築き、信頼に基づいた開かれた保育を心がけています。また、こどもの発達過程や個人差を把握、共有して日々の保育を行っています。マニュアルを徹底し、気持ちに余裕をもち、言葉を選んで保育するように取組を見直していますが、大きな声や、急がせたり否定的な言葉を使ってしまうこともあります。職員同士注意し合える環境にあるクラスもあるので、今後は、職員の意識改革と、休憩時間の充実、職員間の支え合いの強化等、こどもを見守り寄り添う保育の取組に期待します。	
A-1-(2)-③	子どもが基本的な生活習慣を身につけることのできる環境の整備、援助を行っている。	a
(コメント)	朝の受け入れや視診・触診で、こどもの体調の変化に気づけるようにしています。入園時の面談の記録をもとに一人ひとりの発達に応じた対応をしています。個人指導計画を立てる際に一人ひとりの発達を見て達成できる目標を立てたり、配慮や援助の仕方を考えています。こどもの「じぶんでやりたい」という気持ちを尊重し、達成感や喜びを経験させることで自立心を育てています。また家庭と園が連携し、一貫した保育をすることを大切にしています。	

	A-1-(2)-④ 子どもが主体的に活動できる環境を整備し、子どもの生活と遊びを豊かにする保育を展開している。	a
(コメント)	<p>こどもの「やってみたい」と思う気持ちに寄り添い活動に取り入れて、ひとつの遊びで終わるのではなく、繋げていける遊びをこどもたちと一緒に工夫しながら取り組んでいます。設定保育の前には、絵本やお話をして導入する等、見通しをもてるような保育をしています。保育室が一部屋ですが、コーナー遊びを延長保育で取り入れて、配慮をしているクラスもあります。こどもが主体的に創作活動できるよう、多様な素材を用意する等遊びの工夫が必要だと考えています。</p>	
	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)	<p>食事、睡眠、遊びの部屋に分かれているので、一人ひとりのこどもの生活リズムに合わせて過ごせるように配慮しています。生活面では、特定の保育士が関わることで安心して過ごし、他の保育士との関係も構築できるように働きかけています。成長に合わせて玩具の入れ替えをして、わらべうた遊び等、触れ合い遊びを保育に取り入れて、優しく名前を呼んだり歌ったりしながら愛着関係を築いています。家庭的で、ゆったりとした雰囲気の中で過ごせるように、十分な保育士の人数を配置して安心安全な保育ができるように取り組んでいます。</p>	
	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)	<p>一人ひとりの発達や家庭環境に合わせて達成できる目標を立て、援助や見守りを行っています。自我の育ちも見られる中で「自分でやりたい」という気持ちを受け止めて関わるように心がけて、家庭との連携をとり、こどもの成長を共感し喜び合うことを大切にしています。今後は、こどもが遊びの主役として、遊びを深めていく過程で遊びに主体的に取り組む力や友達と協力する力を育む為にも保育士がこどもと一緒に遊びこむことを大切にしたい保育の工夫に期待します。</p>	
	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)	<p>体力や技能の向上だけでなく、こどもの人間形成と脳や全身の機能器官の発達を促す体育遊びを取り入れています。こどもが「楽しい」と感じる遊びを通して自ら考え、それがうまくいかないとわかっていても一度行動してみたらどうすればよいかを考えるといった経験を大切にしています。活動の様子を写真で掲示して、毎日のクラスの様子を保護者に伝えています。敬老の日には祖父母への感謝の気持ちを伝える取組を行っています。コロナ禍前は、地域の高齢者とお茶会等の催しをしていましたが、以降は地域との取組ができていないのが現状です。今後は、散歩を増やしたりして地域との交流を図りたいと検討しています。</p>	
	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)	<p>部屋の関係ですぐにこどもが落ち着けるスペースを確保しにくいですが、ついたてを使って少しでも落ち着けるようにしたり、空いている部屋で静かに過ごせるよう配慮しています。障がいのあるこどもに関わる保育士は研修に行き知識や情報を得て、毎月の学年会議で報告しています。障がいのあるこどもの保育について年4回全職員に園内研修を行っています。個別指導計画を立てて療育機関や保護者と連携を取りながら適切な支援ができるように取り組んでいます。今後は、集団生活の中で障がいのあるこどもとないこどもが協力し、自然な形で相理解を深める機会を作ることを期待します。</p>	

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)	長時間保育に変わる時は必ず引継ぎを行い、安心して過ごせるようにしています。こどもの人数が多い等、問題点が出た時には人数配置などを改善出来るように取り組んでいます。合同保育（0～6歳児）になるまでは0～1歳児クラス、2～3歳児クラス、4～5歳児クラスに分かれて保育を行い、各年齢に応じた玩具を用意して、ゆったり過ごせるように配慮しています。今後は連絡漏れを防ぐためにも、担当保育士と保護者との連携を十分にとるための引継ぎ手順の統一を計る取組を期待します。	
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。	a
(コメント)	こどもたちには、日頃から小学校入学に向けて話をしています。知識及び技能の基礎、思考力・判断力・表現力の基礎、学びに向かう力、人間性など入学までに育みたい資質、能力を育成する取組心がけています。保護者が、小学校以降の子どもの生活について見通しを持てる機会を設けています。卒園前には、保育所児童保育要録を渡し、保育士と小学校教員との意見交換を行うなど、就学に向けた小学校との連携を図っています。今後は、外部での合同研修に参加するなどの取組を考えています。	
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
(コメント)	こどもの健康管理は大阪市のマニュアルをもとに看護師を中心に行っています。令和7年度、園の健康管理マニュアルを作成する準備をしています。1日1回全クラスを巡回し、こどもの様子を把握して看護日誌に記入しています。毎月の保健だよりに感染予防について発信して家庭と連携を図り、子どもの健康の保持に努めています。週3回の昼礼でこどもの健康状態やクラスで流行っている病気や感染症について全職員に共有する場を設けています。今後は、保護者にSIDSについて、しおりや入園時の説明会等で情報提供をする取組を期待します。	
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)	看護師は健康診断の結果を職員間や保護者と共有し、保育の取組を考えたり経過を見たりしています。健康診断の結果については、全て健康手帳に記入し、口頭で保護者にも伝えていきます。歯磨きについては0、1、2歳児は絵本でお話したり、ごっこ遊びをして取り組んでいます。3、4、5歳児は、はみがき指導をしています。身体については絵本を活用して話をしています。また男女の身体の違いやプライベートゾーンについての話は、少しずつ自然に話していけるよう取組を検討しています。	
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)	アレルギー児に対しては、医師からの指示書のもと担任と看護師で食事の進め方を話し合っています。アレルギー児の保護者は短期間で病院へ行き、医師と相談しながら食事を勧めているので、解除となるケースも多く協力的です。アレルギー児に対応していることは入園時に説明して保護者にも理解を得ています。アレルギー児の給食はお盆を別にして、食事の配膳前に担任と栄養士、調理師とのダブルチェックを行っています。	
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)	楽しく食事ができるようにこども一人ひとりに対応した取り組みを心がけています。こどもの発達に応じて、食器を用意して食事の提供をしています。提供した給食、離乳食は本園の入り口付近にサンプルケースに入れて提示しています。個人保育参加の日に要望があれば、保護者に給食の試食も行っています。今後は、様々な学年で野菜栽培を進めていけるよう、育てる場所の確保や職員の知識も広げていきたいと考えています。	

	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)	衛生管理のマニュアルを整備しています。月1回、園長、主任、栄養士、調理員で給食会議を行っています。毎日、栄養士または調理員が各クラスに行き、食事の様子を見たり子どもたちの話を聞いたりする機会を設けています。各クラスの担任と、こどもの食べている量や食材の大きさなどについても話し合い改善に取り組んでいます。季節感のある献立や行事食の提供もしています。食材にはこだわり、出汁も自然の物を使うようにしています。防災の日には備蓄品を使った食事を提供しています。	

	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)	本園では、年1回のクラス懇談会、希望者を対象とする年2回の個人懇談会を実施しています。幼児クラスでは日常的な保育所生活を動画配信しています。日々の情報共有には、乳児クラスでは連絡ノートを用い、幼児クラスになるとなくなります。大学ノートに、必要に応じて共有したい情報を書き込んでいます。今回の第三者評価に際して実施した保護者アンケートによると、園と保護者の情報共有については、園だよりの評価が高い反面、送迎時の会話や連絡ノート等については一部の保育士による対応のバラつきへの不満も垣間見え、積極的な肯定評価がやや後退しています。	

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)	本園では、保護者からの相談等にはまずは担当保育士、そして相談内容に応じて主任や園長が対応する仕組みとなっています。相談に応じる場の設定や対応の体制についても配慮が尽くされています。ただ、相談内容の記録は、会議等で議題に上がるものに限定されており、日常的なコミュニケーションの中に潜む相談課題の気づきは担当保育士の資質に委ねられており、支援課題が記録から漏れることがあります。今後は、保育の領域を超えたソーシャルワークの着眼も保育所の課題となりますが、保育の専門性を超えた保護者が抱える課題への対応については、しかるべき社会資源につなげることができる知識と見識が問われます。	
	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)	保育所には、こどもの権利侵害を防止する最先端拠点としての機能が求められています。職員は、朝の視診や着換えの際に、不自然なあざや傷の有無を確認しています。しかしながら、あざや傷には至らない権利侵害の早期発見と対応、そして予防（こどもの保護中心から保護者の生活面、精神面の支援へ）の着眼が大切です。その意味で、虐待徴候を察知するチェックシート（大阪市作成）等が準備されていますが、その活用は十分ではありません。こどもの権利侵害を防止するマニュアルを整えて、職員は読み合わせをして周知してはいますが、今後はこれに基づく職員研修を実施して、取組を徹底することを期待します。	

		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)	<p>「保育所における自己評価ガイドライン2020年改訂版（厚労省）」によれば、保育所としての自己評価と保育士等による自己評価が求められています。本園における月案・週案の振り返りや職員会議等で議題にあげている「日々の保育の疑問」はどちらかと言えば保育所としての自己評価に属し、これに基づくPDCAの取組は共通評価項目No.8で評価します。本評価項目では保育士一人ひとりがその専門性や倫理観について、自らの計画と実践を振り返り、改善・充実に向けた検討を個々に行っている取組を評価します。具体的な手法としてチェックシートが配布されていますが、その取組は個々人に委ねられていて、職員間の学びあいや、保育所としての自己評価につなげることは今後の課題となっています。</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組んでいる。	b
(コメント)	<p>本評価項目では体罰や暴言など、あってはならぬ人権侵害に留まらず、不必要にせかしたり抑止する言葉がけ、乱暴な言葉づかいなど、不適切な保育全般を防止する取組を評価します。本園では一部に熱い想いの表れとしての厳しい注意について、保護者にはそれを容認する声もありますが、こどもの動揺を懸念する意見も出ています。こどもに対しては、大きすぎる声掛けではなく、そっと「声を届ける」という接し方が肝要です。職員会議等で日々の保育における疑問を話し合う場が設けられたことは評価できますが、就業規則等に不適切保育の定義とその根絶を明記するとともに、不適切保育を伴わない援助技術の向上を期待します。</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	75人(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)

子どもたちの97%が園で楽しく過ごしており、保護者の91%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6項目で90%以上の高い肯定率を示し、80%以上で見ると16項目で合格ラインに達しています。全体的に良好な評価だと言えます。

園の良いところとして、先生方が優しく親しみやすいこと、どの先生も子どもの名前を覚えて声をかけてくれること、のびのびと自由な雰囲気、園庭や屋上を活用した外遊びや野菜の栽培、季節行事や各種教室等の多様な体験、生活習慣やマナーの指導が丁寧なこと、などが挙げられており、総合的な保育の質が評価されています。

園への要望としては、子どもの様子をより詳しく知りたいという声が多く、コロナ以降減った参観や発表会・運動会など保護者参加型の行事や園外活動の復活を求める声が多く出ています。また、建物や設備の老朽化、保育者による差の指摘もありました。

地域で実績のある保育園で、卒園生や複数の在籍園児を持つ保護者も多くて信頼されています。コロナ前は大きな行事も盛んだったようですが、一旦中止となり、まだ以前と同じようには復活できていません。どう新しい形を作っていくかが問われているように感じました。

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