

様式1

福祉サービス第三者評価結果報告書  
【児童福祉分野（保育所）】

【受審施設・事業所情報】

事業所名称	大阪YWCA大宮保育園	
運営法人名称	社会福祉法人 大阪キリスト教女子青年福祉会	
福祉サービスの種別	保育所	
代表者氏名	園長 植木 知子	
定員（利用人数）	140 名	
事業所所在地	〒 535-0002 大阪市旭区大宮5丁目7番15号	
電話番号	06 - 6955 - 5931	
FAX番号	06 - 6955 - 5399	
ホームページアドレス	<a href="http://www.oywcao.jp">http://www.oywcao.jp</a>	
電子メールアドレス	<a href="mailto:oywca-kids@cosmos.ocn.ne.jp">oywca-kids@cosmos.ocn.ne.jp</a>	
事業開始年月日	昭和53年6月1日	
職員・従業員数※	正規 26 名	非正規 8 名
専門職員※	保育士24名（園長・主任・副主任を含む） 看護師 1名 栄養士 2名	
施設・設備の概要※	[居室] 0～1歳乳児ほふく室3室、3～5歳児保育室4室 一時保育室、調理室、多目的室、職員事務室、相談室 分園：保育室2室、事務室・更衣室	
	[設備等] 便所、沐浴室、調乳室、更衣室	

※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】

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

### 【保育方針】

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

### 【保育目標】

どの子ども一人ひとり神さまから託されたかけがえのない子どもたち。子どものありのままの姿を受け入れ、以下のような姿を目標に、本園の「全体的な計画」にそって保育する。

- ・ どんな小さなことも感謝することのできる子ども
- ・ すべての命を大切にすること
- ・ 遊びも学びも根気よく集中できる子ども
- ・ 表現豊かな子ども
- ・ 仲間を大切にし、地域のなかでともに育ちあう子ども

### 【2024年度 年間保育目標】

さあ、漕ぎだそう 奏でよう

## 【施設・事業所の特徴的な取組】

・ 乳児では少人数のグループを特定の担任が担当し、家庭的な雰囲気の中で過ごせるよう心がけています。幼児は「異年齢（たてわり）保育」を実施しています。3～5歳児が生活を共に過ごす中で思いやりや憧れの気持ちが生まれ、優しい心を育てます。

- ・ 定期的な活動：ラグビー（4・5歳児）、千里こども図書室おはなし会（0～5歳児）
- ・ 5歳児お泊り保育、雪遊び（5歳児）、多文化交流プログラム（3・4・5歳児）
- ・ 障がいを持つ子と共に育ちあう保育
- ・ 卒園児との交流
- ・ 地域における異年齢児との交流
- ・ 小学校との交流
- ・ 食育活動（夏野菜の栽培・収穫、クッキング、みそ作り、田植え・稲刈り、園内の実のなる木から自然の恵みを頂く）

【評価機関情報】

第三者評価機関名	特定非営利活動法人 ふくてっく
大阪府認証番号	270003
評価実施期間	令和6年4月11日～令和7年2月15日
評価決定年月日	令和7年2月15日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 1402C053（運営管理・専門職委員） 1201C029（専門職委員） 2101C013（その他） 2101C015（その他）

## 【総評】

### ◆評価機関総合コメント

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

大阪YWCA大宮保育園（以下「本園」）は当地において開設以来50年近い歴史を有し、地域とともに歩んできました。施設は老朽化も進んでいますが、市営住宅との合築のため施設改修は制約も多く容易なことではありません。その中でも、キリスト教精神に基づいた保育理念・方針のもと、子どもたちはのびのびと成長しています。河川敷の豊かな自然のなかで取り組むラグビーの練習は、子どもたちの協調性や自主性を育てています。今後は古くから住む居住層と新規流入世帯といった、混合するコミュニティ社会における重層的な地域福祉課題に対して、子育ての専門性を活用した積極的なアウトリーチの展開を期待します。

### ◆特に評価の高い点

#### ■基本的な生活習慣の習得

基本的な行為の習慣づけを心がけて、子どもが自分でやろうとする気持ちや主体性を尊重して保育を行っています。

#### ■乳児保育における養護と教育の一体的展開の工夫

保育担当制による丁寧な保育体制により、発達個人差が大きい子ども一人ひとりへ丁寧な保育を行っています。

#### ■3歳以上児の保育内容の工夫

4・5歳児に専門コーチの指導の下、ラグビー練習を取り入れて、友だちと協働してやり遂げる活動環境を構築しています。

#### ■子どもの健康管理と保護者への啓発

年間保健計画に沿って健康診断や身体測定、予防接種を行い、こどもの健康を管理しています。またほけんだよりを発行することで保護者への注意喚起等を行っています。

#### ■食育の取組

園内での米や野菜づくり、果樹からの収穫体験、野菜の皮むき等の実践を通して、食べ物への関心を高め、食べることの大切さを丁寧に伝えています。

#### ■家庭との緊密な連携

園では、一人ひとりの子どもを大切に思うと同様に、保護者の様子を常に気にかけて接して、保護者の方が安心して預けられる保育園を目指しています。

## ◆改善を求められる点

### ■中・長期計画の文書化と、これに基づく事業計画の策定

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

### ■保育所としての組織的なPDCAサイクルの仕組み

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

### ■総合的な人事管理

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

### ■教育・研修に関する基本方針や計画

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

### ■ボランティア等の受入れに対する基本姿勢の明確化とその体制整備

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

### ■保育園の変更にあたり、保育の継続性に配慮した対応

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

### ■標準的な実施方法の見直しと活用

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

### ■保育実践の振り返り

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

## ◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

開設47年目にして初めての受審でしたが、とても丁寧な評価結果をいただき、沢山の気づき、当園の弱い所、改善の必要なところ、そして良いところが可視化され、何よりそれを職員揃って共有できたのが良かったと思っています。また、保護者アンケートや職員アンケートの結果により、保護者の方々や職員一人ひとりの現状や様々な思いを知ることができ、今後の園の在り方、保育内容や働き方の改善に大きなヒントをいただきました。今後は可視化された課題を園の職員みんなでも共有し、同じ方に向けて力を合わせて改善に努め、より良い園を目指していきたいと思っております。ありがとうございました。

2025年2月17日

大阪YWCA大宮保育園 園長 植木知子

## ◆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>乳児クラスでの少人数グループの担当制、幼児クラスの異年齢保育など、大阪YWCA大宮保育園（以下「園」）の保育特性を保護者等が理解することは、保護者の園に対する信頼を高め、共に協力して子育てを進めるうえで大切です。社会福祉法人大阪キリスト教女子青年福祉会（以下「法人」）ではホームページ（以下「HP」）に年間保育目標を掲載しており、園の「園生活のしおり」には保育理念、保育方針、保育目標そして当該年度の年間保育目標を記載しています。保育理念は、キリスト教精神に基づく保育の内容（一人ひとりを大切にすること）を示し、保育方針は理念や保育目標を具現化するために職員に求められる行動規範を表しています。保育目標には子どもの具体的な成長の姿が示され、これを基に「全体的な計画」が構成されています。ただ、理念・方針は普遍的な原理を啓示しているものの、保育実践における身近な指針としての具体性が薄く、職員一人ひとりの共通理解を得ることをやや困難としているようです。年間保育目標に掲げられた標語とともに、理念・方針の共通理解を深めるための研修や検討会議の実施を通して、職員への周知を図ることを期待します。</p>	

		評価結果
I-2 経営状況の把握		
I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		
I-2-(1)-①	事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	b
(コメント)	<p>保育事業の将来性や継続性を見通すことは、良質な保育を実践するうえで大切な取り組みです。こども家庭庁の創設や、福祉分野の枠を超えた地域福祉課題の顕在化とそれに伴う地域の各種福祉計画の動向について、園長は私立保育連盟（以下「私保連」）やキリスト教保育連盟など各種の会議に参加して把握していますが、組織全体に理解は浸透していません。園長はキリスト教の精神に基づいた保育の中で、子ども一人ひとりを大切に育てていくためにも、大切にしたい課題はひと（保育者）が毎日明るく元気に働ける環境を整えることが第一であるとしています。様々な苦難に直面する保護者が増加するなかで、職員もしんどくなりがちです。組織として適時適切にフォローする体制を整えることが必要になります。また園では建物が老朽化しているとともに、市営住宅の1階を利用しているために園として主体的にその改修や改善を進めることが難しい状況があります。そうした経営環境の変化や課題等に適切に対応することは、園長や一部の管理職に託するのではなく、組織全体が意識を持つことが大切です。</p>	

I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	b
<p>(コメント) 園長は働くことについての意識改革を図り、休憩や休暇を取りやすくする風土を作ろうとしています。園では、令和5年に定員を10名減じて140名としました。これにより、1歳児クラスの保育室が1室空き、時間外保育や、嘔吐があった場合の避難場など臨機に活用が図れました。令和6年からICT化を始め、業務の効率化を図っています。また、業務負荷の偏在や職員の孤立を避けるために、日々の保育の中で把握した問題には迅速に対応して職員全体で取り組むようにしています。しかしながら、市営住宅との合築という制約もありハード面の改善は自由にはいきません。このような経営課題を認識して、その改善に取り組むという概念が組織全体には波及しておらず、従って具体的な取組は十分には機能していません。</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	
<p>(コメント) 各年度事業計画書が策定されており、その中には中・長期にわたって取り組むことを想定した内容が盛り込まれていますが、中・長期（3～5年にわたる）計画を文書化していません。園長は連携園からの異動でこの園の長に就任してまだ2年であり、これからの園のあるべき姿については一定の想いをもって主任やリーダー格の職員と話し合っていますが、明確な計画書として示すには至っていません。職員体制や地域の人口動向を踏まえて利用定員の変更も構想していますが、乳児から幼児の実数推移や連携園からの進級数の変動など、予測困難な状況があります。</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。	c	
<p>(コメント) 園ではキリスト教保育連盟の2024年度主題を年間保育目標として掲げて、職員間の共通理解を図っています。中・長期計画書の策定はありませんが、単年度事業計画は単なる行事計画ではなく、その中には複数年度を要する計画が含まれています。すなわち、地域と協働した子育て支援、地域交流のほか地域の小学校の子ども・職員間の交流、危機管理などを課題とするなど、保育理念や保育目標を再掲したうえで、具体的な事業内容を記述しています。ただ、単年度計画は具体的な成果目標の設定が十分ではなく、期末における達成度評価が正しく行える仕組みではありません。本評価項目の評価基準に従い、中・長期計画書の策定がない場合は、本評価項目は「c」評価とします。</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。	b	
<p>(コメント) 園の事業計画は、園長が取りまとめ、理事会の承認を受けています。事業計画策定に当たって、園長はリーダー会議などを通して職員の意向を把握し、事業計画の策定に反映しています。また事業計画の取りまとめにあたっては主任、副主任とも意見を交わしています。職員の想いは園長および理事長がそれぞれの個人面談で吸い上げていますが、専ら個人的な希望や状況の把握であり、園の事業計画への参画というものとは言えません。計画の趣旨・内容は職員に伝えており、職員から計画内容について要望等があれば計画の見直しに反映することもあります。計画の見直しに関しては、コロナ禍の際に、感染症の状況に応じて事業計画の一部を見直したことはありますが、あらかじめ定められた時期、手順に基づいて事業計画の実施状況を把握・評価して見直す仕組みは構築されていません。</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
<p>(コメント) 「園生活のしおり」や「園からのおしらせ」に子どもの生活に関することや園の特色ある取組み、地域への子育て支援、虐待防止のための措置など事業計画の主な内容や園が大切にしている想いや取組みを記して保護者等への周知を図っています。ただ、わかりやすい資料を作成して、保護者会等で保護者等の参加を促すような積極的な周知活動は十分ではありません。</p>	

	<b>評価結果</b>
--	-------------

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。

I-4-(1)-① 保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。

c

(コメント)

各種行事や避難訓練等、一定の取組みについては事後の評価・反省を踏まえて次の計画に活かしています。ただ、保育実践の振り返りについては職員個々に委ねられており組織的な取組とはなっていません（これについてはA②：A-3-(1)-①で評価します）。本評価項目における「自己評価」とは、個々の保育士等が行う「自己評価」ではなく、保育所全体で行う保育所の組織構成を含む質を客観的・組織的に自己評価することを指します。保育の質を向上するためには、保育士一人ひとりのスキルや努力だけではなく、組織としての意思決定やマネジメントの質を伴うことが求められます。そして、マネジメントは園長ひとりに委ねられるものではなく、組織人としての責務です。今回の第三者評価受審を契機として、組織の運営や経営状況、福祉事業者としての社会的使命、職場環境の改善など、総合的な課題についての組織的なPDCAサイクルが定着することを期待します。

I-4-(1)-② 評価結果にもとづき保育所として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。

b

(コメント)

園では、施設や設備の老朽化課題について市営住宅との合築という制約の中、床や壁の改修、パーティションの修繕、防犯カメラの設置、スチームコンベクションの導入による調理機能の向上など可能な改善を計画的に行っています。ただ、前項で評価した意味での「自己評価」が定着しておらず、組織的なPDCAが機能しているとは言えません。組織としての課題の文書化が甘く、従って職員間の共通認識が形成されていません。今回の第三者評価および自己評価から認識された課題について、その緊急性や重要性に鑑みて改善方針を職員参画のもとに検討し、時限や責任体制を明らかにして計画的に改善していくことを期待します。

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

		評価結果
Ⅱ-1 管理者の責任とリーダーシップ		
Ⅱ-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。		
Ⅱ-1-(1)-①	施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	b
(コメント)	<p>「管理規定」に、園長の職務を記載し、「運営規定」では、「園長は職員及び業務の管理を一元的に行い、職員に対し法令順守させるために必要な指揮命令を行うとともに、園児を全体的に把握し、園務をつかさどる」と記しています。園長は、保育現場をより働きやすい環境にしたいという熱い想いが先行することもあるようですが、保育士としての経験も豊富で頼りになる存在です。「園生活のしおり～重要事項説明書～」に、職員の職種、員数及び職務の内容を記載し、保護者等へ説明しています。今後は、園の広報誌等を活用し経営や管理に関する方針や園長の役割と責任について表明し、保護者等への周知をはかることを期待します。</p>	
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)	<p>「就業規則」第14条遵守事項にコンプライアンスを規定しています。また、第5章各条に休暇、休業に関する規則を定め、36協定を締結しています。園長は、旭区社会福祉施設連絡会や自治体、私保連、その他の関係機関の会議や勉強会、研修に参加し、保育に密接にかかわる諸々の法令等の情報を入手しています。入手した情報の中で特に大切なポイントを職員会議等で簡潔に報告しています。関係法令には、福祉分野に限らず、消費者保護関連、さらには雇用・労働や防災、環境への配慮に関するものも含まれます。今後は、全職員に確実な理解を得るための取組を期待します。</p>	
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)	<p>園長は、職員間のコミュニケーションを潤滑にして、助け合える関係性をつくることを大切に思い、職員と接しています。長い保育経歴によって培われた見識で保育現場で気づいたこと等は、意見を伝え職員を指導し、その指導力は好感を持って受け止められています。園長・職員は、保育の質の向上について強い思いを持って日々の保育を実践していますが、現場の保育の質の現状や課題等を組織的に把握する体制が未整備の状況です。今後の取組を期待します。</p>	
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)	<p>法人の理事会において、人事や労務、財務等について協議し、適切なアドバイスを得ています。財務に関しては事務と連携して取り組んでいます。勤務時間や休憩時間の取り方等についても、主任と協議を重ね、職員の意見も踏まえ改善に取り組んでいます。保育記録等の業務の効率化を図るためにパソコンを導入していますが、パソコン操作が苦手な職員は勤務時間内に終わることができず、パソコン台数を増やすことを課題としています。経営の改善や業務の実効性を高めるには組織内に同様の意識を形成して、組織が一丸となって取り組むことが重要です。今後は、職員との保育所運営に関するコミュニケーションの場の整備と取組の強化を図って、組織内に業務改善を推進する体制を確立し、園長自らもその活動に積極的に参画することを期待します。</p>	

		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)	保育士の求人は、大阪YWCA大宮保育園と大阪YWCAこひつじほーむ両園合同で実施しています。養成校への依頼やハローワークや人材紹介会社等へ求人募集等を行っています。ただ、低コストでの採用を検討していますが、現実には厳しい状況です。職員の定着をはかるためにシフトの組み方を丁寧に、必ず有休がとれるよう配慮したり、職員間のコミュニケーションを円滑にするよう、食事会など仕事外での交流を図っています。今後は、園の保育理念や保育方針、保育目標の実現に向けて、福祉人材の確保と育成に関する方針や具体的な計画を整え、ふさわしい人員の確保と一人ひとりの保育スキルが向上できる仕組みづくりを期待します。	
II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	c
(コメント)	法人では、正職、非常勤職員別に就業規則、給与規程を定めています。園は「保育理念」「保育方針」「保育目標」に基づく保育の実践を求めています。抽象的な表現のため職員にとってはわかりづらいものとなっています。職員は、しおりに書かれている「一人ひとりを大切に」を期待する職員像としてとらえています。ただ、職員一人ひとりの職能や経験、人間性を客観的に評価する人事評価は行っていません。福祉現場では総合的な人事管理システムの導入は難しいことと言われているが、職員の資質や努力を客観的に評価（数値化）して人事や処遇に適切かつ公正に反映する仕組みを構築することは、職員が安心して職務に就き、将来像を描くことができるためにも大切なことです。	
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)	「職員就業規則」第5章に休暇・休業に関する規則を定めています。36協定を締結し、変形労働時間制に関する協定や賃金控除に関する協定（昼食提供費用負担）も策定しています。有給休暇の取得状況やシフト管理は主任が担当しており、クラス担任等と相談しながら調整し、ワークライフバランスに配慮した取組を行っています。健全な働き方を保障するために利用定員の削減を行う等働きやすい職場づくりに取り組んでいます。ただ、困ったことがあれば園長・主任に相談するという運営ではなく、相談窓口を設ける等、組織的に取り組むことを期待します。	
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)	「保育理念」「保育方針」「保育目標」に基づき、端的な言葉で標語のような「期待する職員像」を明確に職員に周知することを期待します。園長は、個別面談を年1～2回実施し、悩んでいること等を確認して適切にアドバイスを実施しています。しかしながら、この面談は就労状況の確認にとどまっており、育成等に向けた目標管理を目的としていません。今後は、職員が目指す目標をキャリアパス等で示し、園オリジナルで勤務年数別の「目標管理シート」を作成し、目標項目・水準・期限を明確にして、自己評価と上司評価を行って面談し、より実効性の上がる職員の育成に取り組むことを期待します。	

II-2-(3)-②	職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	c
(コメント)	毎月の公私合同研修や私保連やキリスト教保育連盟等の研修案内も伝え、希望者や園として参加してほしい職員への声掛けを行い、研修に参加できるように配慮しています。また、園内研修としては防犯講習会、絵本に関する研修の他メンタルヘルスやBCP作成に向けて防災研修等、多くの研修を実施しています。しかしながら、中・長期計画や事業計画には、職員の専門性の向上と職員研修の充実等についての基本的な考えを示すことができていません。今後は、園として目指すべき職員像を明確にするとともに、研修等の計画を作成し、それに基づく一人ひとりの教育・研修を実施することを期待します。	
II-2-(3)-③	職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	b
(コメント)	園の2階の多目的室には、キャリアアップ研修の案内ファイルを整え、研修参加希望者にはシフト調整を行い研修の機会を確保しています。研修参加者が職員会議で報告する際には、重要ポイントを端的に説明することをルールとしています。主任がスーパーバイザーとなり職員を支援していますが、新任職員に対する個別的OJTが実施できていない等課題を残しています。今後は、職員間で学びあう機会の設定や有意義な教育・研修計画の策定と研修成果の評価・分析を行う体制づくりが求められます。	

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

II-2-(4)-①	実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b
(コメント)	養成校や大学からの保育実習、大人数の調理実務のための大量調理実習等、多くの実習生を受け入れています。また、小学校新任職員への社会体験研修や中学生や支援学校の職場体験、インターンシップの受け入れも行っています。「園だより」で実習受け入れクラスや期間等を保護者等に周知をしています。実習プログラムは、学校等が提案するプログラムにもとづき適切に実施しています。今後は、口頭で伝えているキリスト教精神にもとづく保育園の方針や園の食育の考え方を書面で整え、必要に応じて見直す仕組みづくりに期待します。	

評価結果

II-3 運営の透明性の確保

II-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。

II-3-(1)-①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b
(コメント)	HPやパンフレットには、保育園の理念や基本方針、提供する福祉サービスの内容、地域の福祉向上の取り組みの実施状況、苦情・相談の体制や内容やそれにもとづく改善・対応の状況等を記載しています。事業計画、予算、決算情報は法人が設置経営する「総合福祉施設 シャロン北千里」のHPにある「情報公開」で閲覧出来るようになっていますが、園のHPからは直接閲覧出来ませんので、今後は直接閲覧出来るようにすることが求められます。保育園前の掲示板に、「園庭開放」の案内を掲示して、園の行事の様子を伝えるようにしていますが、地域の自治体等に配布するなどの活動は行っていません。また、入園時期には、区役所等にパンフレットを置いていますが、常時設置しているわけではありません。今後は、保育園の存在意義や役割を地域に明確にするために、地域の自治体にパンフレット等を配布する等、積極的な活動を期待します。	

II-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	b
(コメント)	職員は、保育園における事務的な事項については、年度初めに書面付きで大宮保育園の事務から説明を受けています。事務関係の書面等は、大宮保育園の事務職員がチェックを行っています。急な消耗品等の購入が必要な場合は、園長に確認してから購入し、出金伝票を記入して、事務から費用を支給してもらっています。法人における事務、経理、取引等については、内部監査を実施し、定期的に確認もしています。大阪市の監査は受けていますが、法人は外部監査支援を受けなければならない規模では有りませんので、その他の外部監査支援は受けていません。ただ、経理規程には外部監査の規定が記載されていますので、今後は外部の専門家による監査支援等を実施し、経営改善に繋げる取り組みを期待します。	

		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)	地域との関わり方を保育方針に記しています。法人が設置運営する「YWCA千里子ども図書室」や区の図書館からのボランティアによる「おはなし会」を開催して、絵本の読み聞かせやわらべ歌遊びを行っています。コロナ禍以降休止していた月1回の園庭開放ですが、令和5年に再開し、令和6年度は異常気象による夏季は避けて6回行う予定です。またコロナ禍前は「特別保育」の1つとして、城北住宅内の「憩いの家」に来られるお年寄りの方々に、おもちゃ作りを教わったり、子どもとわらべ歌遊びを一緒に楽しんだり、和やかなひとときを過ごしていました。コロナ禍以降、減ってしまった地域交流ですが、徐々に再開してきている状況ですので、今後は、活用できる社会資源や地域の情報を収集し、利用者とその情報を提供できる仕組みや、個々の子ども・保護者のニーズの情報を収集して、地域の社会資源を利用するよう推奨する取組を期待します。	
II-4-(1)-②	ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	c
(コメント)	ボランティアの受入れや、地域の学校教育等への協力についての基本姿勢は明文化されていません。また、ボランティアの受入れに対するマニュアル等も整備されていませんが、ボランティアの受入れ前には、園長と主任によるオリエンテーションが行われています。近隣の中学校からの職場体験を受け入れてますし、近隣学校教諭の保育園体験も受け入れています。前項で記したように、法人が設置運営する「YWCA千里子ども図書室」や区の図書館からのボランティアによる「おはなし会」を開催して、絵本の読み聞かせやわらべ歌遊びを行っています。地域の人々や学校等におけるボランティア活動は、地域社会と保育所をつなぐ柱の一つです。今後は、ボランティアの受入れや地域の学校教育等への協力について明文化し、受入れ体制の構築に期待します。	

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。

II-4-(2)-① 保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	b
<p>(コメント) 「あさひ子育て安心ネットワーク」に加入し、関係機関との連携をとっています。また、「あさひ子育て安心ネットワーク」では、定期的に会合を行い、地域の問題を共有もしています。ただ、地域の関係機関・団体についての資料（パンフレットやリーフレット等）はファイリングしていますが、活用に向けてのリスト化はされていませんし、職員には存在を知らせる程度の共有でしかありません。家庭での虐待等権利侵害が疑われる子どもへの対応について、要保護児童対策地域協議会への参画、児童相談所など関係機関との連携が図られています。今後は、地域の関係機関・団体についてのリストを作成し、地域が抱える問題を職員間で共有して、問題解決に向けた具体的な取組を、組織的に実践することを期待します。</p>	

II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。

II-4-(3)-① 地域福祉のニーズ等を把握するための取組が行われている。	b
<p>(コメント) 「あさひ子育て安心ネットワーク」の会合等を通じて、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めています。しかしながら、地域の他団体とのつながりは、主に園長が担っていて、職員の認識は薄いようです。園では、「子育て相談」も行っていて、地域住民の多様な相談に応じる取組も行っています。今後は、園が地域社会における福祉向上に積極的な役割を果たすために、「あさひ子育て安心ネットワーク」等で得られた地域の福祉ニーズや生活課題等を、職員間で共有して、地域社会で必要とされる役割や機能を発揮する取組を期待します。</p>	
II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b
<p>(コメント) 地域に対する取組は、法人の事業計画に記載されています。「特別保育」の一環で、子育て支援事業「のびのび」を実施しています。また「特色ある取組」のひとつとして、一時預かり事業も実施していましたが、コロナ禍以降は、保育室と職員の状況により、休止しています。旭区更生保護女子会に参加し、法で定められた社会福祉事業にとどまらない地域貢献に関わる活動も行っています。近隣の支援学校や旭区役所、大宮地区との「地域連携防災会議」に参加し、合同防災訓練を継続的に行っていますし、保育園がある城北住宅の住民との合同避難訓練も行っています。園庭開放では、近隣の家庭内保育をしている保護者との交流や子育て相談を受けています。園長は、働き方改革等の理由から、以前に比べると時間外勤務や休日出勤等を行いにくい状況で、地域の行事等に参加しにくく、対応策の必要性を重要と考えています。</p>	

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

		評価結果
Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス		
Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
Ⅲ-1-(1)-①	子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	b
(コメント)	理念や基本方針に、子どもを尊重した保育の実施について明示しています。今回の受審をきっかけに、職員会議等で理念や保育方針を輪読するようになりました。園には外国籍の子どもが多く在籍しているので、国籍や文化の違いに理解ある保護者が多く、特にそのことを保護者に理解してもらう取組を必要とはしていません。「倫理綱領」は整備されていませんが、「キリスト教保育指針」や「キリスト教保育ハンドブック」を常備し、保育者の心得を示しています。しかしながら、子どもの尊重や基本的人権には配慮した保育をしています。保育の標準的な実施方法等の確立や、組織内での勉強会や研修の実施が不十分です。今後は組織内で共通の理解を持つための勉強会や研修を増やし、職員参画のもと、子どもの尊重や基本的人権に配慮した保育の標準的な実施方法等を確立する取組に期待します。	
Ⅲ-1-(1)-②	子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	b
(コメント)	法人の個人情報保護規程はありますが、園独自の規定やマニュアルは整備されていません。個人情報保護についての園の考え方や取組については、入園時の「同意書」で保護者の理解を得ています。夏季のプール遊び等で着替えるときは衝立を立てていますし、シャワー時は男女別々などの工夫を行っています。今後は、園独自のプライバシー保護についての規程やマニュアルの整備を期待します。	
Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。		
Ⅲ-1-(2)-①	利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。	b
(コメント)	保育園の理念や基本方針、保育の内容や保育園の特性等を記載した資料は、区役所等に設置しています。しかしながら、園児募集を始める秋頃からで、常設はしていません。今後は区役所等への資料の常設を期待します。保育園を紹介する資料等は、写真が多用されており、子ども達の保育園での様子が分かるように工夫されています。見学希望者や入園希望者に対しては、園長や主任も同席して、丁寧に対応、説明しています。	
Ⅲ-1-(2)-②	保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	b
(コメント)	入園時には重要事項説明書を手渡し、丁寧な説明を行い、その上で同意書ももらっています。保育内容の変更時には早い時期から数回にわたり、掲示やお便り、時には口頭でその内容を伝えるようにしていますが、ルール化はしていません。また、特に配慮が必要な保護者への説明については、普段以上にわかりやすく丁寧な説明を行っていますが、ルール化はしていません。今後は、保育内容の変更時や、特に配慮が必要な保護者への説明についてのルール化を期待します。	

Ⅲ-1-(2)-③ 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	c
<p>(コメント) 保育園等の変更にあたり、転園先の施設に求められたり、必要と思われる園児については、引き継ぎ文書等の発行はしていますが、常時ではありません。また、保育園の利用が終了した後も、保護者等の相談は受け付けていますが、相談を受け付ける旨の説明を口頭で行うだけで、担当者や窓口の設置はなく、相談方法等を記載した文書也没有。今後は、保育園等の変更にあたり、保育の継続性に配慮した手順と引き継ぎ文書を定め、子どもや保護者等に、保育園の利用が終了した後も、保育園で相談できるように、担当者や窓口等を設置し、その内容を記載した文書の作成を期待します。</p>	

Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。

Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
<p>(コメント) 保育士は日々の保育のなかで、子どもの様子や表情から、子どもの満足度を把握するように努めています。今回行った保護者アンケートでも、保護者の満足度は高いことが覗きました。行事後に保護者に対してアンケートは行っていますが、利用者満足度の視点でのアンケートは実施していません。保護者懇談も、定期的には行われていますが、利用者満足度を把握する目的では行っていません。保護者会には、園長、主任、副主任、担任から数名が出席して、保護者からの意見や要望を聞いています。今後は、参加職員を増やせるよう検討しています。保護者からの意見や要望があった際は、職員会議等で検討しています。今後は、保護者に対して、利用者満足度を把握するアンケート等を行い、把握した結果を分析・検討するための、検討会議を開催し、具体的な改善を行う組織的な取組を期待します。</p>	

Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。

Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b
<p>(コメント) 「園生活のしおり」に要望・苦情に関する相談窓口を記載し、事務室の前に「苦情解決のお知らせ」を掲示し意見箱を設置しています。保護者等からの意見や要望は送迎時に職員が直接聞いたり連絡帳に書かれることが多く、対応した職員は主任や園長に報告し、職員会議等で情報を共有し、検討内容等は保護者にフィードバックしています。苦情内容等は対応した職員、主任、園長が記録しています。毎年連携園と合同で開催する「事故対応・苦情解決委員会」に主任、園長が参加して苦情等を報告し、振り返りやアドバイスを受け、苦情内容・対応についてHPで公表しています。保護者に対する分かり易い資料の配布や苦情に関するアンケートの実施等のより積極的な取組に期待します。</p>	
Ⅲ-1-(4)-② 保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	b
<p>(コメント) 担当の職員以外でも主任や第三者委員として近隣にある教会の牧師に要望・苦情等の相談できる事や園内に投函箱を設置していることを「園生活のしおり」に表示しています。また「園生活のしおり」から要望・苦情の部分を抜粋した「苦情解決のお知らせ」を目につくやすい事務所前に掲示し、その近くに意見箱を設置しています。意見箱の利用はほとんど無く、職員は保護者等が話し易いように送迎時等の日常的な保護者とのコミュニケーションに配慮しています。また込み入った話を聞く時は2階の多目的室を利用しています。文書や掲示物は日本語が母語ではない保護者等に配慮してルビを付けたり、第三者委員等の意味を分かり易い言葉で表現する等、保護者等に周知するためのより積極的な取組に期待します。</p>	

Ⅲ-1-(4)-③	保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	b
(コメント)	<p>保育士は日頃から保護者から話しやすい環境づくりに努めていますが、相談を受けた際の対応を定めたマニュアルの整備がなく、個々の判断や手順に依っています。連絡帳に保護者からの相談、要望があった際には迅速に返事を行っています。意見箱を設置したり、行事ごとのアンケートを実施して、保護者の意見を把握し、次の行事等に活かしています。苦情や保護者等の相談や意見は対応した職員・主任・園長等が記録するように努めていますが、不十分な時があり、保護者からの伝言等がきちんと保育士等に共有できていない時があります。今後は保護者からの相談を受けた際の手順や記録方法を記載したマニュアルの整備と保護者からの相談事項が確実に共有できる取組を期待します。</p>	

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)	<p>「大宮・こひつじ事故対応・苦情解決委員会」ではヒヤリハット・事故防止・苦情解決の報告を毎年行っており、苦情解決についてはその後HPで公表しています。園独自のものではありませんが、安全管理・危機管理に関するマニュアルは整備しており、現在、事業継続計画（BCP）に取り組んでいます。ヒヤリハットやケガは積極的に記録して、職員全員が閲覧できるようにしており、ヒヤリハットの検討会は実施しています。また園庭遊具の安全については専門業者に委託して調査報告を得ているとともに、職員が遊具点検を定期的に（月1回）行っています。主任と看護師、栄養士で構成していた安全管理委員会は現在は機能しておらず、現在は安全管理委員（係り）が園の安全管理を担当しています。今後は危機管理責任者の明確化と職員への周知とともにヒヤリハット等の改善策の作成、評価、見直しの定期的な取組を期待します。</p>	
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)	<p>大阪市のサーベイランスに参加しており、園内の感染症発生状況を記録するとともに、市内の感染症発生状況を確認しています。看護師が感染症の研修を受けて、その内容を園内研修という形で職員に周知しています。感染症対応のマニュアルは整備、職員に周知しており、年度末に内容確認の上、見直しをしています。日頃の保育では、保育士は手洗い、消毒を徹底しており、乳児のおもちゃは毎日消毒しています。また地域の感染症状況は保育室外のホワイトボードに記載して、保護者へ周知しています。保育士の感染症対策の意識も高く、マニュアルの内容確認や見直しは自負を持って取り組んでいます。  <small>註）サーベイランス:感染症の発生届等の情報を医療機関・保健所・都道府県等の関係者間においてオンラインで共有するシステム</small></p>	
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やっている。	b
(コメント)	<p>保育士は災害時避難計画の研修を受けています。園として毎月、避難訓練を実施しており、年3～4回、地域連携防災会議に参加して、地域との連携を図っています。備蓄リストを作成して給食室に備蓄しており、避難訓練の年間計画において、定期的に備蓄食をメニューとして提供する仕組みがあります。洪水や地震、火災についてはハザードマップや対応マニュアルが整えられています。災害時の対応体制は決められていますが、全職員まで周知できておらず、園長不在時の災害発生における体制も不明確です。緊急連絡網はあり、園からの一斉メールにより職員や保護者へ連絡できますが、保護者からの連絡方法は確立していません。今後は、災害体制の見直しと保護者からの緊急連絡方法の取組を期待します。</p>	

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。

Ⅲ-2-(1)-①	保育について標準的な実施方法が文書化され保育が提供されている。	b
(コメント)	保育にかかわるマニュアルは一定の内容が整備されています。日頃の保育方法については先輩の保育士からのOJTや職員会議などで周知を図っていますが、マニュアルに沿った指導ではありません。マニュアルは保育室に備え付けられており、保育士はいつでも閲覧できますが、日々の保育や日誌作成などで閲覧の時間を確保できていないのが課題となっています。今後はマニュアルに沿った保育の標準化の取組を期待します。	
Ⅲ-2-(1)-②	標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	c
(コメント)	日々の保育については、保育士との話し合いや職員会議などで見直しの取組はありますが、マニュアルへの反映や見直しはできていません。今後は保育マニュアルなど標準的な実施方法を定期的に見直しをする方法や仕組みを整えるとともに継続的な取組を期待します。	

Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。

Ⅲ-2-(2)-①	アセスメントにもとづく指導計画を適切に策定している。	b
(コメント)	入園時に保護者との面談では子どもの健康状態や保護者の意向を聞き取り、個別指導計画を作成しています。年間指導計画では4期ごとに、月間指導計画では毎月、保育のねらいとその評価を行い、次期へ見直しをしています。支援困難なケースにおいては区の子育て支援室と連携しています。アセスメント手法は確立できていないが、特別配慮が必要な子どもや乳児にはアセスメントを実施しています。かかりつけ医や看護師の意見を取り入れて個別指導計画を作成していますが、手順まで定めていません。今後はアセスメント手法と手順を確立する取組を期待します。	
Ⅲ-2-(2)-②	定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	b
(コメント)	個別指導計画は毎月、評価を行っており、変更した内容は口頭と回覧により周知を図っていますが、組織的な仕組みまでできていません。保護者とは個人懇談を行い、要望や意見を指導計画に反映するようにしていますが不十分なときがあります。今後は緊急に変更する場合も含めて、個別指導計画を定期的に評価・見直しの手順や仕組みを整備するとともに、変更した内容を職員への周知する手順を定める取組を期待します。	

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

Ⅲ-2-(3)-①	子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	b
(コメント)	保育内容などの情報は職員会議などで共有をしています。保育記録の書式は一部で決まっていないものがあり、言葉使いや書き方までの指導は十分ではありません。令和6年度からコンピューターシステムを導入して、出席や日誌、個別記録などの保育内容の記録をしています。PC端末が十分ではなく、また操作に不慣れな職員の研修も行き届いていない状況で紙ベースの記録との併用になっており、情報のリアルタイムの共有や活用を図るといったデジタル化本来の目的の達成には至っていないのが課題となっています。	
Ⅲ-2-(3)-②	子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b
(コメント)	入園時に個人情報の取り扱いについて説明をして、保護者より承諾を得ています。個人情報が含まれる書類などは事務所の鍵のかかるロッカーで管理をしています。法人に「個人情報保護規程」が定められていますが、個人情報保護の取り扱いに関する研修は行われておらず、職員への周知が不十分です。今後は個人情報保護の取り扱いに関する研修を行うとともに、個人情報保護の周知の取組を期待します。	

## 児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

		評価結果
A-1 保育内容		
A-1-(1) 全体的な計画の作成		
A-1-(1)-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	b
(コメント)	「全体的な計画」はキリスト教の精神に基づく理念や保育方針、保育目標を踏まえ0歳児から5歳児までの発達過程に応じて作成しています。また、子育て世代の増加や保護者の多様性等を踏まえ、保護者に寄り添い家庭と連携した保護者支援に配慮して作成しています。本園では創設時以来、保育課程そして全体的な計画を職員みんなで作成し、毎年まず各年齢で見直し、その後全体会議で職員全員で検討していますが、評価は十分ではありません。より充実した評価を期待します。	
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開		
A-1-(2)-①	生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。	b
(コメント)	子どもたちの成長に合わせたおもちゃを用意して遊びを充実しています。園庭では大型遊具等で外遊びを楽しんだり、八重桜の他にあんず、みかん、キンカン等実のなる木を植えて果実を収穫し、自然の恵みを味わう等様々な体験を通してのびのびと心と体を育てています。市営住宅との合築という制限があり水漏れ等設備の改修は困難ですが、手洗い場やトイレは明るく清潔に整えています。保育室内でコーナーを作り、それぞれ遊びを選んで楽しめるようにしてありますが一人でくつろいで遊べる空間の確保は困難です。	
A-1-(2)-②	一人ひとりの子どもを受容し、子どもの状態に応じた保育を行っている。	b
(コメント)	園の「保育目標」の中に「子どものありのままの姿を受け入れ、「どんな小さなことにも感謝する事のできる子ども」「すべての命を大切にできる子ども」「遊びも学びも根気よく集中できる子ども」「表情豊かな子ども」「仲間を大切に、地域のなかでともに育ちあう子ども」を目標として明記しています。職員は子どもの要求や気持ちにこころをこめて優しく対応し、せかせか言葉等は使わないよう心がけていますが、けがをしないように他児を気づけられないよう、緊急に対応するようなケースでは使ってしまうことがあります。	
A-1-(2)-③	子どもが基本的な生活習慣を身につけることのできる環境の整備、援助を行っている。	a
(コメント)	基本的な生活習慣として、嫌いなもの、食べたくないものを強要しないで気持ちよく食べる、心地よく睡眠できる、安心してトイレができる、「いただきます」といった基本的な行為の習慣づけを心がけています。子どもが自分でやろうとする気持ちや一人ひとりの子どもの主体性を尊重して保育を行っています。	
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)	幼児クラスは異年齢保育で子ども同士でルールを教え合ったり、けんかななどの問題を解決したり、遊びを通して友達との違いを認め合いながら関係を深めています。園庭の利用時間を乳児と幼児で分けて利用している事や、地域の人から声がうるさいとの苦情があり、幼児クラスの戸外活動時間には制限がありますが、虫を見つけたり、大型遊具や三輪車等好きな遊具を選び戸外遊びを楽しんでいます。また園庭開放では地域に住む親子と一緒に遊んでいます。分園の2歳児クラスは園庭のプランターでチューリップを栽培したり、手形をとって感触遊びをしたり、野菜スタンプ遊び等を楽しんでいます。	

A-1-(2)-⑥	乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a
(コメント)	0歳児は担当制で子どもの人数に対してゆとりのある職員配置で、丁寧な大人との信頼関係づくりに配慮しています。乳児期は発達が著しく個人差が大きい時期であり、職員は一人ひとりの子どもの発育・発達状態や健康状態に配慮して対応しています。送迎時に保護者等に子どもの園での様子を伝えたり連絡帳を通して子どもの状況を共有し保護者等と連携を図っています。	
A-1-(2)-⑥	3歳未満児（1・2歳児）の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	b
(コメント)	職員は子どもが自分でしようとする気持ちを尊重し、子どもが興味を持ったものを、触ったり掴んだりして知ろうとする行動を、安全に配慮して見守っています。本園の1歳児は0歳児クラスや幼児クラスの異年齢の子どもと関わる事ができますが、分園は2歳児だけなので異年齢の子どもと関わる機会を十分確保するのは困難です。「おはなし会」では毎月ボランティアの方が訪問し、わらべ歌遊びや絵本の読み聞かせをしています。2歳児の子どもが、異年齢の子どもと関わるための、積極的な取組みを期待します。	
A-1-(2)-⑦	3歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a
(コメント)	異年齢保育とする事で、その子自身の今の姿を大事にしながら、お互いの違いを認め合うような保育につなげています。年上の子どもが年下の子どもに遊びのルールを教えたり、年上の子どもがリードして子ども同士で問題を解決する等、生活や遊びを通して友達との関係を深めています。また4・5歳児はコーチを招いて月に2、3回淀川河川敷でラグビーの練習をしています。「ひとりみんなのために、みんなはひとりのために」をモットーに、友だちと協力して一つのことをやり遂げるチームプレーを楽しみながら体験しています。	
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)	園生活のしおりに[特色ある取組のなかに「障害を持つ子と共に育ちあう」と掲げ、HPでは障がいを持つ人等様々な人たちとすごす中で、一人ひとりが違う事をあたりまえなことだと受け止め、お互いを尊重し育ち合う事を[保育内容]で紹介しています。子どもの頃は発達の段階がはっきりわからないので、決めつけてしまわずに「特徴」が見えてきた時に職員間で共有して、その子にとって何が心地良いか、安心できるか、どう改善できるかを考え、保護者等とも連携を取るなどして、職員は子どもの状況と成長に応じた保育を行っています。市営住宅との合築という制限があり、建物や設備の環境改善は制限があり十分ではありませんが、可能な範囲で整備しています。保護者全体には行事の時に「障がいのある子ども」という伝え方ではなく、「一人ひとり皆それぞれ」に楽しんでいる又は頑張っていると伝えています。運動会では他の保護者の方々も障がいのある子どもを見守る姿も見られました。さらに理解を深めるためのより積極的な取組を期待します。	
A-1-(2)-⑨	それぞれの子ども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)	令和5年度に在園時の定員を減らしたことにより空いた保育室を、早朝や延長保育時に子どもが集まる場所として使用しています。子どもの生活リズムに配慮して、乳児クラスでは午前睡の時間を設け、朝のおやつを提供しています。さらに延長保育（18時～19時）の子どもは夕方のおやつも提供しています。子どもの園での様子や家庭での様子を、職員は保護者と連絡帳等で伝え合い情報を共有しています。保育室の環境や保育士の配置等の問題で、子どもがくつろいで穏やかに過ごせる環境までには十分至っておらず、今後の改善が期待されます。	

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) 子どもの多くが進学する小学校の先生が就学前に子どもの様子を見に来たり、園からも「保育所児童保育要録」を送付して情報共有しています。幼児クラスのクリスマス会は小学校の講堂を、運動会は第二グラウンドを借りて行い、子どもが小学校を体験する機会となっています。5歳児には就学に向けた特段の教育プログラムはありませんが、午睡がなくなる時期から、5歳児だけの時間を毎日作り、小学校での生活を伝えています。また5歳児は就学前の授業体験に参加しています。ただ、保護者等は5歳児の懇談会で、小学校に通っている子どもがいる保護者から小学校の話聞くことはできますが、園から就学に関する説明等は特に行っていません。保護者の就学への不安を取り除き見通しが持てる取組を期待します。	
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) 看護師により年間保健計画が作成されており、健康診断などの保健行事を記載しています。児童表には入園時の健康状態や予防接種の記録とともに毎月の身体測定が記録されており、保育士と共有しています。2か月に1回、「ほけんだより」を発行して、流行っている感染症についての注意喚起などを行っており、4月にはSIDSの啓発を行っています。	
A-1-(3)-② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	b
(コメント) 年2回の内科健診や年1回の耳鼻科健診、歯科健診を行っており、結果は保護者へも伝えています。毎月、身体測定を行い、健康診断や身体測定の結果は児童表に記録しています。今年度からパソコンで記録して、全ての職員と共有しています。コロナ禍の対策で歯磨き習慣からぶくぶくうがい習慣の取組へ変わっています。今後は治療が必要な場合は病院の受診を促したり、家庭での生活につなげるための保護者との連携、虫歯予防などの取組を期待します。	
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) 入園前、アレルギーのある子どもに対して保護者と面談を通して聞き取り表を渡しています。入園後に保護者から聞き取り表を受け取って再度面接を行い、医師の診断を確認の上で園のアレルギー対応について説明し、保護者の理解を得ています。看護師はアレルギーに関する研修に参加し、給食会議で研修内容を伝えています。給食会議では、アレルギーのある子どもの喫食状況を確認しています。アレルギー対応の食事は、完全除去食で実施しており、「孤食」にならないよう、配置等に気をつけています。専用トレイを使用して、名前、アレルギーの内容をテプラで記載して張っています。食器にはラップをして、口頭で食事内容を伝え、食べる直前にラップを外して、誤食のないようにしています。今後は他の子どもや保護者にアレルギー疾患等についての理解を図るための取組を期待します。	
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) 園内でお米や野菜づくりを行い、卒園児が植樹した実のなる木を育てています。こひつじほーむや分園のこどももミカン狩りを体験しています。アンズやキンカンシロップ漬けにしておやつ等で提供しています。4歳児が「みそづくり」を体験し熟成後に給食で提供しています。また、年齢に応じて野菜の皮むきを手伝うなど、様々な体験を通して食べ物への関心を高め、食べることの大切さを伝えています。給食については、無理強いをしないことを基本とし、嫌いな物は量を減らすなど、子どもが楽しんで食べることを大切にしています。陶器の可愛い食器を使い、粗雑に扱うと壊れてしまうこともきちんと伝えています。保護者には、園の食事を体験する機会を設けたり、給食サンプルを展示したり、給食だよりでは、食に関する豆知識や園での人気メニューのレシピも紹介して、啓発活動も行っています。	

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。	b
<p>(コメント) 園長、主任、各クラス担任、看護師、栄養士、調理員等が参加する給食会議を毎月開催しています。アレルギー児や乳児の喫食状況を確認し、一人ひとりの子どもの状況に配慮した給食を提供しています。また、濃い味付けではなく、出汁を効かせて素材の味を生かした調理に務め、旬の野菜を取り入れた献立をつくり、季節感のある食事や行事食に取り組んでいます。コロナ前は子どもたちが調理室に給食を取りに行くことができていましたが、衛生管理の観点から職員が調理室に給食を取りに行くことにしたため、子どもが直接かわることが今はできていません。分園では調理員等が、おやつ時間に子どもたちの喫食の様子を見たり、言葉かけができています。今後は、献立や調理方法の工夫に活かすことができるように喫食状況を確認することができる取組を期待します。</p>	

	評価結果
--	------

A-2 子育て支援	
A-2-(1) 家庭との緊密な連携	
A-2-(1)-① 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	a
<p>(コメント) 家庭によっては保育所の取組に無関心であったり、攻撃的であったり、あるいは大きな課題を抱えている場合もあり、家庭支援の難しさを感じることがあり、保育士としてどこまで踏み込むべきか悩ましいところです。園では、一人ひとりの子どもを大切に思うと同様に、保護者の様子を常に気にかけて接して、保護者の方が安心して預けられる保育園を目指しています。職員は連絡帳や日々送迎時の会話を通して保護者との親密な情報共有を心がけており、連絡帳に家庭での情報をしっかり書いてくださる保護者もいます。家庭との連携が図れていることについては、職員アンケートでも否定意見がありません。</p>	
A-2-(2) 保護者等の支援	
A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	b
<p>(コメント) 園の保育方針に「保育士の専門性を生かし、保護者支援、地域の子育て支援に貢献します。」と謳っています。延長保育や障がいをもつ子どもと共に育ちあう保育などの特別保育により、多様な保育ニーズに対応しています。また、園だより、クラスだより、食育だより、ほけんだよりを配布して保護者が安心して子どもを預けられるよう努めています。しかしながら、地域では保護者支援、地域の子育て支援の課題は重層化と潜在化が進んでおり、これに 대응するには保育士の専門性に加えて、保育所として地域の関係機関との連携のうえでソーシャルワーク機能を高めることが求められています。</p>	
A-2-(2)-② 家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	b
<p>(コメント) 近年、急増して社会問題化している子どもの家庭内虐待について、保育所がその兆候をいち早く発見し、その早期対応及び予防に努めることが期待されています。法人では「虐待対応マニュアル」に、①虐待の定義、②虐待における保育園の役割、③虐待発見のポイント、④虐待が疑われたときのフローチャートや児童相談所等との連携、⑤虐待予防チェックリストを定めています。ただ、マニュアルに基づく職員研修の実施はなく、マニュアルとしての活用はされていないとは言えません。なにかあれば、不文律として保育士から主任・園長に伝えられ、園長の判断で児童相談所や行政へ通報される流れとなっています。着替えの際などに見つけることはあるのですが、見えにくい兆候に気づくための研修が求められます。</p>	

		評価結果
A-3 保育の質の向上		
A-3-(1) 保育実践の振り返り（保育士等の自己評価）		
A-3-(1)-①	保育士等が主体的に保育実践の振り返り（自己評価）を行い、保育実践の改善や専門性の向上に努めている。	b
(コメント)	<p>子どもに対する気づきを得たり、理解を深めるために、保育士が日々の保育を定期的に振り返ることが求められています。園では保育日誌を毎日書いて、PC入力で共有することによって、保育士相互に、あるいは上司が振り返ることが進みつつあります。保育士の自己評価の目的は、日々の振り返りから改善点やより充実させたい点を見出すことです。そのポイントは、①保育目標（全体的な計画や指導計画）と実際の状況の照らし合わせ、②子どもの様子や成長の確認、③振り返り結果を組織で共有し、次の保育に生かすことにあります。方法は様々ですが、チェックシートによるものが一般的です。園では令和6年度春には不適切保育のチェックをグループワークで行いました。ただ、自己評価の取組みは保育士個々の努力に委ねられており、結果を組織で共有することができていません。自己評価結果を保育士一人ひとりの目標管理や園長面談における指導・助言に活用することを期待します。</p>	

		評価結果
A-4 子どもの発達・生活援助		
A-4-(1) 子どもの発達・生活援助		
A-4-(1)-①	体罰等子どもへの不適切な対応が行われないよう、防止と早期発見に取り組んでいる。	b
(コメント)	<p>園では、不適切事例の回覧や、園内で発生が危惧される場面のチェックは行っています。「就業規則」には体罰禁止の明記がなく課題となっていますが、キリスト教精神にもとづく「子ども一人ひとりを大切に」の標語に代表される保育理念、保育方針、保育目標にその想いは職員間に共有されており、体罰等不適切保育の防止と早期発見は当然のこととして取り組んでいます。「園生活のしおり」には児童憲章、子どもの権利条約（抜粋）を掲載して職員の行動規範としています。ただ、体罰に限定しない「不適切保育」の解釈は近年著しくハードルを高めており、今一度再認識するための取組（規程等の整備や研修の実施）が求められます。研修には、関連知識の習得に限定せず、不適切保育を伴わないための援助技術の習得が大切です。</p>	

## 利用者(保護者)への聞き取り等の結果

### 調査の概要

調査対象者	保護者
調査対象者数	有効回答数 90 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）

子ども達の94%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17項目で8割以上が肯定評価をしており、そのうち9項目は9割以上の高い肯定率を示しています。否定評価が2割を超えているのは1項目だけです。全体的に良好な結果と言えます。

評価している点として、保護者の多くが縦割り保育を通じて異年齢間で交流することを前向きにとらえています。先生方は優しく、個々の子どもに寄り添いながら保育しており、行事や遊びが豊富で、子どもたちがのびのびと成長することを大切にしています。保護者への対応も親身で、連絡帳や送迎時に口頭で子どもの様子を詳細に報告してくれる点が安心感を与えています。

問題点としては、一部の先生の態度を指摘する意見のほか、保育内容や運営に関する具体的な要望もありました。低年齢児向けの運動会や生活発表会、保育時間や送迎時間の柔軟な対応、就学準備の強化や英会話など外部カリキュラムの導入、ふだんの子どもの様子を伝える写真や動画提供などです。ほか施設面では、不審者侵入を防ぐオートロック化や、雨天送迎時の対策、園庭の拡張を求める声が出ています。また、先生方が忙しくて大変と見えるようで、合理化やデジタル化など働きやすい職場作りを望む声もありました。

## 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