

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	幼保連携型認定こども園 あすなろ	
運営法人名称	社会福祉法人 路交館	
福祉サービスの種別	幼保連携型認定こども園	
代表者氏名	園長 安井 知香	
定員（利用人数）	45 名	
事業所所在地	〒 533-0023 大阪市東淀川区東淡路2-7-5	
電話番号	06 － 6321 － 3201	
FAX番号	06 － 6321 － 2977	
ホームページアドレス	https://seiaien-awaji.com/asunaro/	
電子メールアドレス	asunaro@rokoukan.or.jp	
事業開始年月日	平成 27 年 4 月 1 日	
職員・従業員数※	正規 18 名	非正規 20 名
専門職員※	保育教諭22人（うち正規15人 非正規7人） 栄養士2人 看護師1人	
施設・設備の概要※	[居室] 保育室 4室 一時保育室 1室 サンルーム 1室 ミーティングルーム 1室	
	[設備等] 一時保育資材室 給食室 相談室 医務室 浴室 シャワー室 便所 昇降機 貯水槽 屋上プール	

※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】

■ 保育の3つの基本テーマ

1. 子どもは、子どもたちの中で育つとき、生き生きと自分を成長させる。
2. 親は、共同して子育てするとき、子育てが楽しく豊かになる。
3. 保育は、一人ひとりの子や親の生活に寄り添うことから始まる。

■ 保育の5つの基本方針

1. かけがえのない「一人」として受け入れ、自分への信頼を助長する。
2. 子どもたち一人ひとりが持つ「自分を成長させる力」を信頼する。
3. 子どもたち一人ひとりの違いを大切にし、多様性を尊重する。
4. 互いへの信頼感を育み、違いを認めて共に力を合わせる基礎的な力を養う。
5. 保護者が生きがいを持って働き続けられるよう就労を支援します。

■ 保育の9つの目標

1. 「自分らしさ」を大切にし、何事にも積極的な子どもを育てます。
2. しなやかでしたたかな身体と感性を持つ子どもを育てます。
3. 違いを大切に共に力を合わせることができる子どもを育てます。
4. 自分と仲間を信頼し自分で考え表現できる子どもを育てます。
5. 親も子も明日を楽しみにできる保育を目指します。
6. 一人ひとりが胸を張って小学校の門をくぐる保育を目指します。
7. この子どもたちが将来我が子を入所させたいと思う保育を目指します。
8. 最もしんどい立場におかれた子どもに眼差しを注ぐ保育を目指します。
9. 地域に根ざし地域の子育て力の向上に寄与する保育を目指します。

【施設・事業所の特徴的な取組】

①多様な子どもの積極的な受け入れ

障がい児、医療的ケア児、多国籍、アレルギー児、配慮食事など

②インクルーシブ保育、たてわり保育、対話中心の保育、仲間づくりに特化した保育、夜20時までの受け入れ

③多機能型

休日保育、一時保育、児童発達支援事業、留守家庭児童対策事業

【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7年12月5日～令和8年3月23日
評価決定年月日	令和8年3月23日
評価調査者（役割）	2101C016（運営管理委員） 2301C023（専門職委員） 1801C022（その他） 1802C021（その他）

【総評】

◆評価機関総合コメント

幼保連携認定こども園あすなろ（以下「園」）は、阪急電鉄「淡路駅」から駅前商店街を抜け徒歩5分ほどの住宅地に位置しています。近隣にはスーパーマーケット、市立スポーツセンターや図書館、南には公園が近接しており自然に恵まれた利便性の高い地域に立地しています。園は1984年に深夜2時まで保育を行う夜間保育所として、夜間まで働く保護者支援といった時代のニーズとともに聖愛園から独立し設置されました。2015年には幼保連携認定こども園として運営しています。長く「障がい児」共同保育の中で培った取組は、法人の基本理念や基本方針に明確に反映されており、とりわけ園の基本方針には「日中・夜間を通じ、安定した環境の中で共生する力を育てる」が加わっています。障がいのあるなしに関わらないインクルーシブ保育・教育への思想は、日中のたてわりクラス（異年齢保育）体制に反映され、こども同士の主体性を尊重した「子育て」保育が実践されています。さらに「おうち保育」（夜間保育）は日中の活動とは違った、家庭的な雰囲気の中でゆっくりくつろげる環境を大切にしており、こどものおはなしの中に「思う本音」が言える保育に取り組んでいます。同様に保護者へは傾聴を心掛け、多様な就労形態を持つ保護者等の負担を減らす取組を行っています。現在取組を進めている保育環境づくりにて、特色ある園の取組がより拡充することを期待します。

◆特に評価の高い点

■理念・基本方針の確立と周知への取組

長きにわたり法人・園は障がい児共同保育（インクルーシブ保育・教育）を中心にさまざまな地域福祉への取組を行ってきました。その想いをかかげた基本理念・方針は広く周知され、継続的な理解への取組も行っています。

■保育の質の向上に向けた園長の取組

園長は「集団でのインクルーシブ保育」の実践を常に念頭に置き、集団の中で個々の違いを個性として認める保育に取り組んでいます。職員が活発に動けるよう意識して体制づくりを行っており、各グループ会議等を通じて現場からの意見を吸い上げる仕組みも整えています。

■職員の就業状況への配慮

労働衛生管理委員会を開催し、産業医も参加して職場環境について協議する体制を整えています。また、ストレスチェックの実施や、外部相談を法人負担で利用できる相談チケットの配布など、職員が相談しやすい環境づくりにも取り組んでおり、労働環境の整備と職員の健康管理に配慮した取組を行っています。

■自主性の尊重とお互いを思いやる心の育成

こども自身がその日したいことを決めています。また、どうしたら障がいのあるこどもと一緒に活動できるかを考えることで、お互いを尊重する心を育んでいます。

■保護者の要望を活かした活動

保護者の就労状況に配慮し、保護者が自由に参加できる保育参観を実施していることは高く評価できます。また、保護者の要望を入れてこどもの負担がかからない範囲で行事を実施しています。

■乳児保育における養護と教育の一体化

1対1の丁寧な関わり（育児担当制）を通して愛着関係を築き、毎日の生活動作（食事・排泄・睡眠）を主体的な学びの場として保障する取組をしています。

■幼児保育における養護と教育の一体化

情緒の安定を基盤に、こどもの主体性を尊重し、自発的な活動を促す安全で暖かい環境を整えています。

■障がいのあるこどもの保育の環境と整備

個々の特性(感覚、運動、コミュニケーション)に合わせた物理的な環境調整(落ち着ける空間等)と、心理的安全・遊びを保障する人的環境(保育教諭の配置、専門性)を大切にして、インクルーシブ保育教育の取組をしています。

■安心・楽しい食事の提供

HACCPに基づく衛生管理とアレルギー対策で安全を担保し、発達段階に応じた旬の食材・手作りメニューの提供、食育活動(野菜栽培、クッキング)を通じて、食べる喜びと食への興味を育てています。

■保護者支援への取組

日々の保護者とコミュニケーションを心がけ、働く保護者や障がい者・医療的ケア児の保護者等の家庭状況を鑑みた支援を行っています。さらに懇親会、障がい児親の会等、保護者支援を重ねています。保護者負担の軽減に努め、虐待防止への一助となる取組も見られます。

◆改善を求められる点

■中・長期計画の策定とそれを踏まえた単年度計画の作成

園は取り巻く経営環境や経営課題を明確に把握しています。中・長期的にわたり取り組むべき課題の文章化や数値化を行い、単年度で実施すべき課題を単年度計画に展開することを期待します。

■園全体の課題解決に向けた組織的な取組

BL会議・中間総括・総括会議等により保育実践の振り返りや改善の取組が見られます。今回の第三者評価を機に、園全体としての自己評価や課題の改善に向けた会議体・組織体制の構築にて、課題解決に向けたPDCDサイクルの実施と定着を期待します。

■園長の役割と責任について、園内の広報誌等による表明

会議内では表明していますが、園だよりなど掲載しての表明を期待します

■運営の透明性を確保するための取組

法人や園のHP、入園のしおり等で情報公開を行っています。今回が初めての第三者評価の受審ですが、結果の公表を通じて運営の透明性を一層高めることを期待します。

■職員のプライバシー意識の向上

プライバシーに特化したマニュアルを整備し、職員に周知するとともに、着替え、オムツ替え、トイレなどでのプライバシーに配慮した対応が望まれます。

■職員の個人情報意識の向上

園全体の記録の管理体制を整備すること、職員にSNSの研修を実施し、個人情報についての意識を向上することが望まれます。

■小学校との連携、就学を見通した計画の配慮

保育教諭と小学校教員との合同研修の実施、保護者にはグループ懇談などで小学校生活に見通しをもつ機会をつくる等の取組を期待します。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

当園がこれまで大切にしてきたインクルーシブ保育の理念や、日中・夜間を通じたこども一人ひとりの育ちを支える取組について、高く評価していただいたことは、職員一同にとって大きな励みとなりました。特に、こどもの主体性を尊重した保育実践や、保護者支援、職員の働きやすい環境づくりに関する点についてご評価いただけたことを大変嬉しく受け止めています。

一方で、ご指摘いただいた中・長期計画の策定や組織的な課題解決の仕組みの明文化等の課題については真摯に受け止め、今後の改善に活かしていきます。

今回、第三者評価に取り組む中で、職員間の学びや気づきが深まる貴重な機会となりました。今後も当園の強みを生かし、こども、保護者、職員ともに一人ひとりが自分らしく育つことができる環境に努め、保育・教育の質の向上に取り組んでいきます。

◆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)	法人はキリスト教精神に基づく児童教育を行う幼稚園を前身とし、障がい児や社会的に弱い立場にあるこどもや保護者に寄り添い、長きにわたり子育て・子育てを支援してきました。園はその想いを基本理念に掲げ、基本方針をパンフレット、ホームページ（以下「HP」）、入園のしおり（以下「しおり」）に明示し広く周知しています。多様性を尊重するインクルーシブ教育・保育、園の特色である夜間まで就労する保護者への支援に取り組む姿勢は、基本方針に色濃く反映されています。法人は毎年職員研修にて理念等の周知や人権教育を継続的に行い、その理解を深めています。保護者等に対してはパンフレット、しおり、重要事項説明書にて説明し、年間の多くの行事や広報誌にて継続的に理解を深める取組をしています。	

		評価結果
Ⅰ-2 経営状況の把握		
Ⅰ-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		
Ⅰ-2-(1)-①	事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a
(コメント)	法人・園は長く障がい児共同保育、さらにはインクルーシブ保育・教育に取り組んできました。その歴史の中で障がい福祉・児童福祉に関わるさまざまな関係機関との連携を通じ、社会福祉事業全体の動向を把握しています。さらに大阪府社会福祉協議会、東淀川区地域活動協議会（以下「地活協」）等への参加を通じ地域福祉の動向について把握しています。法人保育部や私立保育連盟（以下「私保連」）と連携し地域の保育ニーズや経営環境の把握を行っています。全国夜間保育連盟の会合や連携園（豊新聖愛園）との情報共有も行い夜間保育の今後の分析も行っています。法務会議・財務会議を行い保育コストや利用率の分析を行い経営状況の把握をしています。	
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。	a
(コメント)	園は人材の育成と定着、建物設備の修繕更新による保育環境の改善、ICT化の推進を主だった課題としています。必要性の優先順位を定め計画的に改善を進めています。人材育成については適正な職能評価や研修の計画立案及び実施を行い、さらに合宿研修を行うことで仕事への理解と組織間のコミュニケーションの活性化、さらには職場への定着に取り組んでいます。建物設備の修繕工事も令和7年度の取組として事業の実施を法人とともに進めています。ICT化についてはグループウェアとアプリの導入が令和6年度に実施されており、運用の定着化が進んでいます。経営状況については、理事会にて経営幹部と園の課題を共通認識しており、理事会会議録のグループウェアでの回覧にて職員に周知しています。	

		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。	c
(コメント)	法人の基本理念には、様々な困難をかかえた人々に寄り添ながら、生きるための「たくましさ」「セルフエスティーム」「エンパワメント」を育むための法人の取組姿勢が明記されています。その実践に向け、教育・保育の3つの基本テーマや5つの基本方針、9つの目標といったビジョンを明確にしています。一方でビジョンに向けた中・長期的な取組計画は明確とはいえません。前評価コメントに記載したとおり、園は取り組むべき課題を把握しており、その中には解決が短期的に難しいものや中・長期的にわたり取り組むべきものも含まれています。さらに地域交流に向けたこども食堂や誰でも通園制度といった新たな取組を計画しています。中・長期的な計画を具体的に文章化・数値化し、定期的な見直しに取り組むことを期待します。	
I-3-(1)-②	中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	c
(コメント)	本評価はI-3-(1)-①が「c評価」となるため「c」評価となります。前評価コメントのとおり園は中・長期計画の策定は十分ではありませんが、単年度の計画として事業内容と予算を明記しています。大規模修繕工事を筆頭に、組織運営体制、職員の採用と定着、医療的ケア児の受入れといった課題を明記しています。園の特色ある保育の質を確保するための重要な内容です。その取組内容をより具体的にし、さらには数値での実施状況の把握に取り組むことを期待します。	
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)	事業計画は法人運営会議や園内の会議の内容等から園長が主体で策定しており、その評価や見直しの時期と手順が明確とは言えません。事業計画の保育に関する具体的内容についてはブロックリーダー会議（以下「BL会議」）、中間総括会議、総括会議にて職員間での把握や意見交換が行われています。保育内容だけでなく、園の多岐にわたる事業や取組、組織運営や経営への職員の理解を促すために、事業計画策定への職員の参加や意見集約に取り組むことを期待します。	
I-3-(2)-②	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b
(コメント)	事業計画書そのものを保護者等に配布することはありませんが、入園時の重要事項説明やしおりに、長年法人や園が培った事業や重要視している取組を周知しています。保護者会を組織しており、毎月の保護者協議会やクラスごとの保護者懇談会を通じ主に保育の取組について説明し、さらに法人広報誌や園だよりを通じて、わかりやすく保護者等に周知しています。園が取組む多岐にわたる事業内容を、わかりやすい資料にて保護者等に周知し、理解を促す取組に期待します。	

		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)	園は保育実践の評価・振り返り・課題の確認を中間総括・総括会議と年2回行っています。クラスを横断したたてわりグループ等の取組状況を発表し、相互の意見交換や次期の取組目標を定めています。さらに各行事においても、準備段階で理念や基本方針に照らし合わせ行事の意義や価値の確認を行い、実行後の評価や振り返り、課題確認を行っています。そういったそれぞれの取組にPDCAサイクルの実践が見られます。また定められた評価基準「社会福祉施設運営自己点検表・自己評価」にて令和6年度の自己評価を実施する取組がありました。今回の第三者評価を機に、保育実践のみならず、園全体にかかわる自己評価や課題検討を行う会議体や組織体制の構築を行いPDCAサイクルの実施と定着を期待します。	
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)	園はさまざまな経営課題を令和7年度の事業計画として文章化しています。前コメントのとおり、2回の総括会議や行事後に評価や振り返りを行い、主に保育に関する取り組むべき課題も明確化しカリキュラム等に反映しています。また、BL会議では各クラスやグループから共有すべき事案や課題を会議の議題に上げる仕組みが定着しており、組織的に課題を認識する取組として大変評価できます。BL会議の記録はグループウェアにて職員間で共有しています。会議等で明確になった課題の改善計画の実施状況や評価、改善計画の見直しを行う会議体や組織体制の構築を明確に行い、園全体の保育の質向上に取り組むことを期待します。	

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)	重要事項説明書には、園長を含む各職種の職務内容を明確に記載しています。保護者に対しては、入園式や年度初めに実施する各クラスの顔合わせの際に、園長が園の方針等を表明しています。なお、園長は運営メンバー会議等において方針や取組みを明確に示しており、その内容は各グループ会議等を通じて職員へ周知されています。また、会議の記録は回覧されており、各グループウェアにも会議記録が掲載されているため、職員はいつでも内容を確認することができます。今後は、園だよりを通して園長の方針を表明する機会を設けることを期待します。	
Ⅱ-1-(1)-②	遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a
(コメント)	園長は法人研修や外部研修、行政説明会に参加し、園運営に必要な法令の知識を習得しています。環境への配慮に関する分野については今後の課題です。研修で得た情報はグループ会議等を通じて職員へ周知されています。法人保育部では行政の動向を把握し、今後の展望について話し合いを行っています。また、全職員を対象に法人内研修として人権研修を実施しています。本園には法務事務担当職員を専属で配置しており、園長は必要な法令の把握や知識習得を円滑に行うことができます。	

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。	a
(コメント)	園長は職員が活発に動けるよう意識して体制づくりを行っています。役割分担表を作成し、各施設間で連携することで効率的な運営を図っています。また、各グループ会議等を通じて現場からの意見を吸い上げる仕組みも整えています。さらに法人内外の研修を通じ職員の教育・研修の充実を図っており、淡路方面拠点長として、姉妹園（あすなろ）を含む両園の保育環境の整備（行政対応、建物のリニューアル、職場改善、研修充実など）を通じて、保育の質の向上に取り組んでいます。さらに、医療的ケア児保育にも重点的に取り組んでいます。	
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。	a
(コメント)	園長は淡路方面拠点長として、また夜間保育という特性のある園の経営の改善や業務の合理化に指導力を発揮しています。人事・労務・財務の専門職員を配置するとともに労務管理衛生委員会を設けて、定期的に運営会議、運営ミーティング、法人財務説明会等を開催し、職員の働きやすい環境づくりをはじめ業務の実効性を高める検討を行っています。課題として取り上げたことは、建物や設備の老朽化や職員の休憩スペースや会議室、ロッカー室の不足でした。その改善を図ろうと計画していた大規模修繕事業が予定通り進んでいませんでしたが、令和7年度後半になってようやく進展し、令和8年度末には修繕工事を完了する予定です。	

		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)	法人では日常的なコミュニケーションの活性化を図るほか、園内合宿を実施する等、職員間で職務環境や組織について語り合える場を設けて、職員が相互に支え合い楽しく働くための関係性を構築することにより職員の定着を図っています。新たな人材確保については、就職フェアへの参加や、保育士養成校教員への声掛けのほか、就職2～3年目の職員を養成校に派遣して夜間保育やインクルーシブ保育について学生に話す機会を設けたり、学生にアルバイトの機会を提供するなど、多岐にわたる取組を行っています。また、SNSで園の保育内容等を紹介して、学生が就職先を選ぶための情報発信も開始しています。今後は、保育の質を高めるうえで必要な専門資格を有する職員を確保する計画を策定し、その計画に添った人材確保の取組を実施することを期待します。	
Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b
(コメント)	園の理念や基本方針のもと、職員一人ひとりがそれぞれの個性や役割を発揮しながら活躍することを重視した組織運営が行われています。職員は職能評価基準に基づいて自己評価を行い、その内容について園長および主任がヒアリングを実施することで、職務に関する成果や貢献度を把握・評価する仕組みとなっています。また、職能評価基準書については、従来の「できる人」を育成するための「道しるべ」とする考え方から、他者から「承認される」人を育成するための「道しるべ」として位置づける視点に立って改定されています。さらに、人事基準については明確に定められていますが、職員への口頭での説明などを通じた周知については、今後より一層の取組を期待します。	

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。	a
(コメント)	労働環境の整備と職員の健康管理に配慮した取組が行われています。労働衛生管理委員会を毎月開催し、奇数月には産業医も参加して職場環境について協議する体制が整えられています。また、ストレスチェックの実施や外部相談を法人負担で利用できる相談チケットの配布など、職員が相談しやすい環境づくりにも取り組んでいます。就業規則の見直し等については労働条件等交渉委員会が設けられ、法人との協議の場が確保されています。さらに男性職員会議を開催し、男性ならではの保育実践や労働環境の改善について検討する取組もみられます。休憩時間の確保にも配慮し、近接する法人運営の就労継続支援B型施設であるカフェを利用でき、職員がリフレッシュできる環境づくりが行われています。	

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)	職員は職能評価基準に基づき、年度当初に自己評価と年間目標を設定しています。これに基づき、園長や主任が個別面談を行い、職員一人ひとりの目標達成や成長を支援しています。また、職員は自身の目標をチーム内で発表し、相互理解や共有を図っています。年度末の個別面談では、一年間の振り返りを行い、次年度の目標設定につなげています。さらに、1～3年目の職員を対象に、身近な先輩との交流の場として合宿研修をここ数年実施しています。今後、中間面接など目標達成の進捗状況を確認する機会を設け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。	a
(コメント)	職能評価基準の中に職員に求める専門性や志向・姿勢、ヒューマンスキル等を明示しています。職員は研修報告書を作成し、各グループ会議等で報告を行うことで職員間で情報を共有するとともにその評価を通して研修計画の見直しに反映しています。法人の運営チームでは、研修内容や方法の見直しを行い、副園長が職員研修の実施や報告書の確認を担当しています。また、研修の一環として、他園の食事風景の動画を視聴し、話し合いの場を設けることで、実践的な学びの機会を提供しています。	
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)	新人や途中入職者を対象に、法人において新人研修を実施しています。研修に加えて、職員一人ひとりの状況に応じた個別的なOJTも行っています。また、法人内の他園と交流する研修機会があり、相互の啓発や気づきの場として活用しています。さらに、全国夜間保育園連盟経験交流会研修会への参加も行い、より広い視野での学びや情報共有の機会を設けています。職員の等級別研修も実施しており、キャリアアップ研修などの情報を職員に提供して研修への参加を促しています。研修への参加に際しては、職員の費用負担はなく、時間的な負担も生じないよう配慮しています。	

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。	a
(コメント)	保育実習においては、「保育実習の前に」には諸注意事項のほか、「子どもたちといっばい遊んでください」「保育実習はチャレンジあるのみです」「自分らしさをアピールし、子どもたちからたくさんのものでてください」と明記し、実習生の心構えや学びの方向性が示しています。実習前には実習生にオリエンテーションを行い、実習担当の主任から実習担当者へ指導を行っています。また、他園の実習担当者と情報交換を行い実習指導の質の向上にも努めています。さらに、希望する実習生には、おうち保育（夜間保育）に参加してもらっています。法人運営の就労継続支援B型施設である向かいのカフェで飲み物を提供して休憩所とすることにより、園から離れて落ち着いて休みつづ障がい者とも関わる機会としています。	

		評価結果
Ⅱ-3 運営の透明性の確保		
Ⅱ-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		
Ⅱ-3-(1)-①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	b
(コメント)	法人のHPでは、園の事業概要（財務状況・事業活動内容等）を公開しています。園のHPには、保育理念・保育方針・重要事項説明書も掲載しており、保護者がいつでも確認できる体制を整えています。さらに、法人広報誌「共同保育ニュース」にインクルーシブ保育への取組を、広報誌「あいどる」には賃借対照表や事業活動計算書を掲載し、保護者、教会、保育士養成校等に配布しています。令和8年度には、近隣の店舗での配布も検討中です。苦情や相談の対応についても、法人のHPで公開しており、解決のための仕組みはわかりやすい図や体制表で入園のしおりに記載し周知しています。なお、第三者評価の受審は今回が初回となりますが、受審結果の公表を通じて運営の透明性が一層高まることを期待します。	
Ⅱ-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	b
(コメント)	法人の運営管理規定に基づき、公正かつ透明性の高い事務、経理、取引が行われています。法人内に会計事務所に相談する体制を整えており、適正な会計処理が行われるようにしています。園の運営について、法人の規程として監事監査は実施していますが、今後は内部監査の仕組みを講ずることによって、より公正で透明性の高い運営とすることを期待します。	

		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。	a
(コメント)	地域とのつながりを大切にした教育・保育を推進しています。しおりには「地域に根ざし、地域の子育て力の向上に寄与する保育を目指します」と明示し、園内には地域のこども食堂などの情報を掲示し、保護者へ地域情報を提供しています。また、こどもたちが勤労感謝の日に地域の病院（嘱託医）やリネン類の洗濯、清掃作業を担ってくださる方に対して、感謝の気持ちを伝える取組や、法人の就労継続支援B型施設との交流や地蔵盆への参加など地域との関りを大切にしています。東淀川区民まつりではワークショップの実施やクッキー販売を行い、地域の親子が参加することで交流が生まれる機会となっています。さらに、同法人の就労継続支援B型施設利用者が園内の清掃を担うなど、法人内での連携も図られています。	
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。	b
(コメント)	ボランティアの受け入れは、保育の充実という意味に加えて地域と園をつなぐ柱となることに意義があるものですが、園ではボランティアよりも福祉の幅を広げるために有償での人材導入に重きを置いています。ボランティアではありませんが、中高生の職場体験や保育士養成校の学生アルバイトの受入れを行っています。このほか、趣旨は異なりますが保育士資格を持ちながら保育に就いていない潜在保育士に対して、保育実践の体験機会を提供する取組も行っています。そうした中では、参加者が保育体験を通してそれぞれのチャレンジや気づきを促すよう、指導しています。今後は、そうした広義のボランティア・ワーカーの受入れに関する、園としての基本姿勢やマニュアル等の明文化が求められます。	
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)	区役所・学校・保育施設・地域が連携してこどもと子育て家庭を社会全体で支える「こどもみのりサポートネット」と定期的に会議を行い、情報の共有を図っています。加えて、要保護児童対策地域協議会（以下「要対協」）とも連携を図り、関係する情報については職員間でも共有しています。卒園したこどもについても、必要に応じて学童保育と連携しながらサポートを行っています。ただ、保健所やこども相談センター、学校、各種福祉事業所その他、地域に所在する社会資源のリスト化はもっか進めている過程であり、会議やグループウェアを通じての職員間共有の徹底や、保護者等やこどもが活用できる資料として提供することが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。	b
(コメント)	地活協や学校協力会などの地域組織に参加しているほか、東淀川区CSW連絡会（東淀川区社会福祉協議会）にも参加するなど、地域の諸機関との連携を図りながら福祉ニーズや生活課題の把握に努めています。また園独自としても、あすなる広場では看護師が相談対応を行っており、子育てプラザには栄養士を派遣して食に関する相談を実施しています。これらの相談事業や地域との連携を通じて、地域の福祉ニーズや生活課題の把握に努めています。	

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)	前項で評価した各種の相談事業のほか、地域の「火の用心」活動に参加しています。日頃から地域の方が何かあった際に園を訪れることができる環境を整え、1階の多目的トイレは誰でも利用できるようにしています。夜間保育や一時預かりなど、特色ある保育ニーズへの対応や夜の子育て広場の実施など、地域の子育て支援にも取り組んでいます。今後は、地域防災の観点から地域住民の安全・安心のための備えや支援に関して地域と協同する取組に参画することを期待します。	

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

		評価結果
Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス		
Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
Ⅲ-1-(1)-①	子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	a
(コメント)	法人の教育・保育基本方針や園の基本方針に子どもを尊重する保育の実施を明記しています。職員研修等の折には理念に添った保育ができているかを確認しています。たてわり保育で、子どもがお互いを尊重する心が自然に育まれています。また、インクルーシブ保育の中でどうすれば障がいを持つ子どもと一緒にできるかを子どもが考える取組を行い、子どもの心を育てています。子どもの自主性を尊重し、その日何をしたいかを子ども自身が決めるよう指導しています。懇談会、親子プログラム等、保護者が顔を会わす機会を多く設定し、年度最初の懇談会の自己紹介で、障がいのある子どもの保護者が子どものことを話す中で、保護者の障がいに対する理解が深まっています。園だよりでも保育への想い等を発信しています。	
Ⅲ-1-(1)-②	子どものプライバシー保護に配慮した保育が行われている。	c
(コメント)	重要事項説明書には、アンケート結果に基づいて写真公開について保護者の意向を尊重することが明記されていますが、プライバシーについての記載はありません。3～5歳児には、外部講師によりプライベートゾーンの話をしてもらっています。3～5歳児は着替え時、全部脱いで着替えないように、特に5歳児は内科健診の時、囲いをし、健診直前に服を脱ぐように指導しています。1・2歳児の着替えは上下順番に着替え、裸の姿が子どもの目に触れる時間を少なくしています。ただ、オムツ替えや着替え時に配慮が足りない場面も見受けられました。乳児トイレの使用についてもプライバシーを守れるような工夫が求められます。今後は職員や保護者のプライバシー意識を向上させる取組に期待します。	
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)	東淀川区子育て支援事業子育てプラザ内に園パンフレット等の資料を置いています。園のHPには理念・基本方針、園の特色、年間行事、給食等保護者が知りたい詳しい情報の他、お問い合わせフォームも掲載しています。HPは最近更新していますし、「しおり」・パンフレット等は毎年度末に見直しています。布おむつから紙おむつに、連絡アプリの変更時等、変更事項があった時は情報を見直し、更新しています。保護者からよくある質問については、情報に反映しています。見学は主任・副園長が担当し、保護者の希望に沿って随時実施し、丁寧に説明すると共に日常の保育を見てもらうことに主眼を置いています。▪	

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。	a
(コメント)	0歳の新入園児の保護者には親子プログラムを、進級園児の保護者には進級説明会を実施し、担任が準備物、保育内容の説明をしています。外国籍の保護者には、文書を平仮名表記にし、準備物の絵や写真を載せるほか、必要に応じて準備を手伝っています。また、外国籍の保護者には、連絡アプリで一斉配信した内容についても、個別に口頭でAI翻訳アプリを使ったり、ゆっくり丁寧に説明したりしています。日本語の理解が難しい保護者については、こどもや祖父母に伝えています。配慮が必要な保護者への対応が難しい場合は、リーダーや主任に相談しています。書類の記入が難しい保護者については、横に職員がついてサポートするなど、ケースバイケースで必要な支援をしています。	
Ⅲ-1-(2)-③	保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	b
(コメント)	引継書に、健康・人間関係・環境・言葉・表現について記録し、転園先に提供しています。こどもの特性等は、転入前の園に電話で問い合わせたり、転園先の園から電話で問い合わせがあれば、必要な情報を伝えています。利用終了後の相談担当は決めていませんが、口頭で事務所に管理職がいるので、相談に応じることを伝えていて、小学校進学後に相談があった時は、小学校の先生に会いに行ったりしています。今後は利用終了後も相談できることを文書化し、手渡すことを期待します。	

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。	a
(コメント)	職員は日々の保育の中でこどもの満足を把握するように努めています。また、3～5歳児クラスではこども達自身が行事を振り返っていますので、こどもの満足度が把握できています。年5回のクラス懇談会や運動会、発表会等の行事後のアンケートで保護者の満足度や意見を把握しています。アンケート結果は冊子にして、保護者一人ひとりの了解を得てから保護者に配布しています。新入園予定児の保護者には、給食懇談会を実施し、試食して給食を紹介しています。保護者参観の日程、自由に参加可能な保育見学、竹馬お披露目会、ミニ音楽会等、保護者の要望をこどもに負担のかからない範囲で受け入れています。	

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)	苦情解決の仕組みを「重要事項説明書」「しおり」に明記し、保護者に周知しています。第三者委員の連絡先を保護者の目に付きやすい場所に掲示しています。保護者会の意見箱を設置し、月1回の保護者会で役員が確認し、職員に報告しています。苦情を含め、保護者からの意見は保育の質の向上に繋がるとの認識で対応していく姿勢です。苦情対応姿勢及び結果は保護者に浸透しており、保護者は苦情を言いやすいと認識しています。苦情の中で次年度に引き継ぐべきことは、グループ内で話し合いの場を設け検証・協議し、報告書に記載しています。苦情は法人のHPで公表していますが、令和6年度の園の苦情は未掲載です。今後のHPの更新を期待します。	
Ⅲ-1-(4)-②	保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	a
(コメント)	「しおり」に「相談・苦情について」の1項を設け、相談・苦情についての窓口だけでなく、園の方針を明示するとともに、ご意見・ご要望の解決のための仕組みを記載し、保育室にも掲示して保護者に周知しています。連絡帳に悩みの記載があった場合は、職員の方から声をかけ、話す機会を多くとるようにし、場合によっては、保護者の都合の良い時間に相談の場を設定しています。保護者が落ち着いた状態で話せる環境の相談室を設け、内容によっては相談室で話を聞いています。	

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。	a
(コメント)	行事後アンケートや保護者会の意見箱の設置により保護者が意見を述べやすい仕組みを整備しています。降園時間の遅い保護者とは担当職員が顔を合わす機会が少なく、口頭で意見を聞く機会は限られていますが、聴取した要望・意見は検討・協議し、意向に添えない内容の場合は理由を説明し、別の案を提案しています。新しく取り組んだことに対する意見は次年度の保育計画に活かしています。	

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)	安全配慮マニュアル（事故防止マニュアル）を整備し、事務所と各クラスに配備しています。事故・ヒヤリハット発生時には、報告書に記録し、クラス会議、週1回のBL会議で改善策・再発防止策を協議し、主任会議で検討後、法人の安全委員会に報告し、再発防止策を確認しています。定期的にAED研修、嘔吐訓練、誤嚥訓練等を実施しているほか、令和6年度は事故の防止をテーマに全職員への研修を重点的に実施しました。年度末には安全配慮マニュアルの読み合わせをし、職員に周知すると共に、現場の意見を入れて改訂しています。事故・ヒヤリハットを未然に防ぐため、園長が保育現場を視察したり、主任が時に保育現場に入って、安全面の確認をし、アドバイスしています。	
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)	年2回職員に嘔吐処理講習を、年1回応急手当処置研修を実施しています。さらに、看護師が各フロアを回ってAEDの実技指導をしています。嘔吐・下痢・ノロ等多い感染症については、感染症ごとのシフト体制を作成し、感染症発生時に支障のないように備えています。感染症発生時には保育室の消毒をし、除菌・殺菌効果の高いタオルを各フロアに配布する等の対策を講じています。また、職員と保護者向けに対応方法、ホームケア、留意点、発生数等を発信しています。1・2歳児には年1回、3～5歳児には年2回手洗い、鼻かみ、咳エチケットの指導をしています。安全衛生委員会でも、感染症の予防等について、協議しています。感染症マニュアルは、講習、研修時等に見直し、新しい情報を盛り込んでいます。	

Ⅲ-1-(5)-③	災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	a
(コメント)	災害対応マニュアルを整備し、平常時の災害対策、発生時の対応等を明示し、重要事項説明書にも非常災害時の対策を記載しています。給食室と各クラスに非常持ち出し袋を配備し、毎月の避難訓練で確認しています。備蓄品は給食室の栄養士が管理責任者となり、中身の入れ替えを定期的に行っています。備蓄品は3階事務所の隣の部屋に保管していますが、備蓄場所の職員への周知は今後の課題です。毎月17日を避難訓練の日として、おやつで災害時用保存食を食べ、こどもに安全防災教育を実施しています。年2回消防署との避難訓練、毎月法人が運営する事業所のカフェと一緒に避難訓練を実施しています。業務継続計画（BCP）を作成し、人員確保を含めた事前対策、BCP発動時の対策等事細かに規定しています。今後は、保護者の安否確認体制の構築を期待します。	

		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。	a
(コメント)	基本的な手順、留意点等が記載された「安全配慮保育マニュアル集」（以下保育マニュアル集）を整備し、各グループに1冊配備しています。新入職員は法人で新人研修を受講し、園に配属後は保育マニュアル集で基本的な手順、留意点等を、実際の保育のやり方を先輩保育教諭によるOJTで習得しています。保育マニュアル集は、年度初めの安全会議研修で読み合わせをしています。総括会議の後に保育の見直しを実施し、保育マニュアル集に照らし合わせて齟齬が生じていないか検討し、次年度の年間カリキュラムに反映しています。今後は保育マニュアル集にプライバシー保護について明記し、職員に周知し、職員のプライバシー意識の向上を図ることを期待します。	
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。	a
(コメント)	保育マニュアル集は総括時に読み合わせ見直しています。さらに、事故があった時や今までなかったことがある（胃痙攣、心臓疾患の園児の入園等）時にも見直しています。年初の安全会議時には、クラスで話し合って、マニュアルに盛り込みたいことを伝えています。保護者目線は大切だとの認識のもと、保護者の提案や苦情の報告書記載事項について考察し、改善した方が良い点は改善し、保護者の協力を得た上で変更しています。（例：こどもの呼称、3歳児のお箸使用等）	
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)	入園前の事前アンケートと面談、ならし保育の様子や入園後のこどもの様子からアセスメントし、担当が指導計画を作成し、クラスで協議し主任が確認しています。アレルギー児については看護師、栄養士、保護者と協議し指導計画を作成しています。医療的ケア児については、保護者とかかりつけ医、看護師と相談しながら、対象児に合った保育を行っています。クラスの週案、月案、年間カリキュラムはクラス担任で活動目標等を話し合い、主担当が作成しています。年度初めにグループごとにカリキュラム会議を開催し、1年の目標、年間カリキュラム等を作成し、カリキュラム職員会議で検討しています。グループ担当制の1・2歳児についての個別指導計画作成は今後の課題です。中間総括、年間総括時に保育実践を振り返っています。	
Ⅲ-2-(2)-②	定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	a
(コメント)	中間総括、年間総括時には、指導計画を見直し、園長やグループ以外の保育教諭からの意見を傾聴しています。週1回のBL会議時に週案担当会議を実施し、週案を振り返っています。月案はリーダー主導のグループ会議で振り返っています。ケース会議で、配慮が必要なこどもについての保育、指導計画を振り返っています。リーダー会議やBL会議で、クラス保育について協議しています。指導計画を見直した結果、保育内容に変更があった場合は保護者会で報告しています。	

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。	b
(コメント)	園内のお知らせはまずグループウェアの掲示板にあげ、その後BL会議で情報を共有しています。各クラスに1台タブレットを配備し、日々の保育の振り返りや週案はタブレットに記録し、お手紙もタブレットで作成し、配信しています。個人カリキュラムはPCで作成、写真はPCで印刷して掲示しています。園用個人携帯で連絡帳作成、写真撮影をしています。現在は機器を使い分けて記録していますが、今後は記録により保育の実施状況を確認しやすいような仕組み作りを期待します。記録の書式は決まっていますが、内容は個々に任せています。	
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。	c
(コメント)	重要事項説明書に個人情報の取扱いについて記載し、保護者に周知しています。職員は入職時に情報管理の研修を受講し、個人情報保護についての誓約書を記しています。年初には情報漏洩についての研修を正規・非正規職員に実施しています。園内の書類は1階と3階の事務所の鍵付きロッカーで保管し、不要になった書類はシュレッダー処理しています。PCにはパスワード設定をしています。外部倉庫に保管している書類は行政事務担当職員が、クラス内の書類は担任が管理し、主任が責任者になっています。ただ、園全体の書類の管理責任者は決まっていません。今後は園全体の書類の管理責任者を設定するとともに、職員にSNS等の研修を実施し、職員の個人情報についての意識の向上を図ることを期待します。	

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、園の創設当時に作成したものをもとに園長が作成しています。園の理念、方針、地域特性、養護と教育の一体化、食育の観点に加えて、園が取り組むインクルーシブ保育、夜間保育、学童保育、保護者支援を記載した構成になっており、地域性や園の方針を反映した園独自の内容になっています。また乳児期から幼児期、さらには小学校への接続を意識した発達段階ごとのねらいを作成しています。拠点長会議や総括会議、カリキュラム会議等で話し合いはしていますが、全体的な計画の見直しは、十分ではありません。今後は、保育に関わる職員が参画のもと、共通理解を持ち、協働して作成、見直しをす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。	b
（コメント）	室内の温度、湿度は基準値を書いて各部屋に貼っていますが、個人の体感で温度調節をしてしまう事があり、常に適切な環境の整備の統一はされていません。食事や睡眠のための心地よい生活空間の確保は人数も多く、建物の年数もたっているので難しい面もありますが、こどもがくつろいだり、落ち着ける場所は、各クラス空間を利用して確保できるように工夫をしています。またこどもの集団を離れたいときは別に一人でゆっくり過ごせる部屋を用意しています。衛生管理については、看護師による保健指導もあり意識も高まっています。今後は、職員全員が意識して衛生管理に取り組むことを期待します。	
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）	乳児クラスは、一人ひとりのこどもの家庭環境を把握し、育児担当制、グループ担当制を取り入れて、保育教諭の援助や配慮を大切に丁寧に保育をしています。幼児クラスは、クラス全員で話し合いをする事を大切に保育をしています。人前で話すことが苦手なこどももいるので、異年齢のこどもとの関わりも個々に対応して配慮をしています。こどもへの言葉かけは、こどもの主体性を尊重し、肯定的な言葉で具体的に伝えるように努めています。こどもが中心の保育を心掛けているので、時間的に余裕がなくなり、急がしてしまう言葉を使うことがあるので今後の課題として、常に前向きな言葉選びを意識することが重要だと考えています。	
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）	生きる力と社会性の基礎となる「食事」「睡眠排泄」「清潔」「衣服の着脱」が身につくように２歳頃までに自立を促し、生活習慣が身につけられるように配慮しています。３歳～５歳で生活リズムやマナーを確立させ自分でする喜びや自信を育むことを目標としています。夜間保育を利用しているこどもには、家庭と連携をとり、睡眠や休息が十分にとれるよう個々に対応し配慮しています。こどもが自分でやりたい意欲を尊重し補助しながら自立を支援しています。グループで活動していることもあり一人ひとり丁寧な関わりは十分ではない時もあるので、今後は焦らず適切な生活習慣が心地よいことだと感じられるように遊びの中での取組を検討しています。	

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)	こどもがどんな遊びをしたいのかを理解して、自分で選んで遊べるように十分に玩具を用意して環境を整えています。こどもの興味関心のある事を受けとめて、こどもの満足感や達成感を共有しています。グループで活動することを主体としているので遊びの中でこども同士が互いに成長していくように配慮しています。公園が近くにあるので季節の移り変わりなど自然に触れる機会を作ったり、カメの飼育をして小動物に触れる体験もしています。地域交流として近隣の方と挨拶を交わしたり、買い物活動をしたりしています。勤労感謝の日には、お世話になっている園医さんにプレゼントを渡しています。こどもが主体的に遊びを選択できるコーナー遊びが必要だと考えているので、自主性や創造性、社会性を育む取組を検討しています。	
A-1-(2)-⑤	乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a
(コメント)	育児担当制保育を取り入れて、同じ保育士がこどもに丁寧に関わり保育をしています。いっぱい笑っていっぱい泣いて、感情豊かなこどもに育つように大人との安定した関係を築いています。スキンシップを通じて信頼関係（愛着）を築き、こどもの情緒安定と自己肯定感を育むふれあい遊びを大切にしています。食事面では離乳食の進め方を家庭と連携して、安心と安らぎのなかで「食べる意欲」と「食べる力」を育てています。おうち保育での様子(食事・入浴・睡眠等)を丁寧に伝え、保護者と共通理解を持つように配慮しています。日々丁寧な保育を心がけていますが、保育マニュアルを見て、確認する機会も必要だと考えています。（授乳の仕方、オムツ交換など）	
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)	1、2歳児の異年齢保育はグループ担当制を取り入れています。信頼関係と安心感の土台作り(愛着形成)をして、「自分は大切にされているのだ」という自信を基にして自己表現をしていきます。”お友だちと過ごすのって楽しいな”、”お友だちっていいな”と感じていけるような保育を目指し取り組んでいます。週に1回から2回は年齢別保育（1歳、2歳クラスに別れて活動）を行っています。「自分でやりたい」という意欲(自己主張)が芽生える時期なので、月齢や発達段階に合わせた遊びを取り入れることも大切にしています。こども自身が自分で決めて行動したり、探索を楽しんだりできるように環境を整えたり、言葉かけを大切にしています。	
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)	3、4、5歳児クラスでは異年齢保育だけではなく、年齢別活動も取り入れています。異年齢保育では、仲間関係をつくり心を育てていきます。5歳児をリーダーとしてこどもの世界を作り一人ひとりが自信をつけていきます。年齢別活動では、チャレンジする気持ち、あこがれていたことへの実現、同年齢の友だちと関わることでお互いに成長していきます。異年齢保育と年齢別活動をすることにより集団で育ち合うことを大切にしながらこどもの輝ける場所をひろげていく取組をしています。保護者と一緒にこどもの成長を喜びあい見守っていくよう保護者と共同で子育てをすることを大切に考えています。	

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。	a
(コメント) 法人は設立当初から障がい児共同保育をその核心理念としてきました。障がいのある子どもを特別に扱うのではなく、一緒にいるためにはどうしたら良いのかを考えて保育をし、障がいがあるからできないと決めるのではなく、とりあえずやってみて考えるという取組をしています。併設している児童発達支援事業所と連携を取りながら、保護者の気持ちを受け止め、共有していくことを大切にしています。障がいのある子どもの保護者会があり、保護者同士の交流をしています。会には保護者、担任、看護師が参加して、職員はグループウェアで共有しています。園の保護者には法人広報誌で障がいのある子どもとの関わりや保育内容を伝えています。気になる子について保護者の思いを聞きながら寄り添うことを大切に考えています。	
A-1-(2)-⑨ それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a
(コメント) 引継ぎは健康カードと伝達担当の保育教諭が各年齢の園日誌の裏面に記入して、口頭でも確認し伝え忘れないように注意して、お迎えのミスのない対応を徹底しています。認定こども園なので、降園時間の違いによる子どもたちの不安や不公平感を無くし、それぞれの生活の違いを尊重しつつ安心して園生活を送れるように配慮しています。異年齢・異時間での合同保育や短時間利用児への心身の負担軽減、個々の生活リズムに応じた安全な帰宅体制が重視されています。おうち保育では、家の環境に近い雰囲気を作り、子どもがリラックスできるように配慮しています。夕食の時、一日のできごとを話したりして子どもとの会話を大切にしています。保護者には口頭でのやりとりを重視して連携を図っています。	
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) 年明けには、年齢別活動をして小学校にむけての取組をしています。卒園前には保育所児童要録を記入し小学校に提出しています。卒園児の多くが進学する近隣の小学校との連携は、就学前に小学校の様子を見学し、園と小学校と相互に連携を図っています。また小学校教員、保育教諭、地元自治会役員で会議の場を持ち意見交換もしています。障がいのある子どもや特別に配慮が必要な子どもについては、事前に小学校へ申し送りを行うとともに、保護者を通じて小学校からも園での生活を観察してもらうように申し入れています。今後は、保育教諭と小学校教員との合同研修の実施、保護者にはグループ懇談などで小学校生活に見通しをもつ機会を作っていきたいと考えており、その取組を期待します。	
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。	b
(コメント) 年間保健計画を作成しています。毎日の視診のマニュアルがあり、一人ひとりの子どもの健康状態を把握しています。子どもの「いつもと違う様子」や保護者からの家庭での様子、気になること等、健康カードや事務所にある「体調の悪い子を記録するボード」に記入して職員間で情報を共有しています。入園時に既往症や予防接種の情報を得て、進級ごとに情報を収集しています。平素より予防接種の状況把握と聞き取りの記録が必要だと考えています。SIDS（乳幼児突然死症候群）については、保育室に提示し、保護者には園で取組をしていることは伝えています。今後は、保護者への情報提供の取組に期待します。	
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) 内科健診（年2回）、歯科健診（年2回）を行っています。保護者には結果を知らせ、該当する子どもには手紙を配布して、受診の必要性や家庭で気をつけることを伝えています。0歳クラスの離乳食の進め方に関しては、月齢だけではなく歯科健診の結果に基づき医師と相談しながら歯の生え具合を参考にして、中期・後期・完食と進めています。看護師からの保健指導を継続して伝えていくために、日々の保育の中でも遊びや絵本などの取組を考えています。	

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)	アレルギー児は入園時、医師からの指示書のもと園長、主任、担任、調理師、栄養士で保護者と面談を行っています。アレルギー児の給食は座席を指定し、お盆にネームプレートと除去する食材を明記して提供しています。年に1回アレルギーの症状やアレルギー児の対応、その年度で多いアレルギー症状等についての講座があり、アレルギー児について職員間で共有しています。今後は、アレルギーがおこった時の緊急対応技術の習得についての取り組みを期待します。	

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)	こどもの成長に合わせた食具を使っています。給食はこども一人ひとりに応じた分量を提供しています。食事をする前に必ず食材の名前やメニューを伝え、食に興味をもつように声掛けをしています。野菜を育てたり、近隣のお店に買い物に行ったりして食材に触れ、季節の食材を使って食育をしています。野菜が好きになるように工夫した食育活動も考え、苦手なものでも食べて見ようと思う気持ちになれるように言葉かけをしています。教育・保育過程に食育計画を位置づけ、給食委員会にて食育への取組を具体的に話し合っています。提供した給食、おやつ、夕食はサンプルケースに入れて掲示しています。給食室が人気の献立のレシピを紹介したり、離乳食試食会を行ったり、保護者と一緒に食べる機会をつくっています。	
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。	a
(コメント)	ハサップ法（食品の安全を確保するための管理手法）を導入して毎日チェック表に記入し衛生管理に努めています。調理師、栄養士がクラスに入り、給食と一緒に食べるようにしています。こどもの発達状況や食べる量、好みなどを把握して、献立や調理の工夫をしています。旬の食材を取り入れて季節感のある食事や行事食、地域の食文化など工夫した献立を作成しています。こどもにとって食事の時間が楽しい空間になるように工夫しています。夕食は、楽しく会話をしたりして、家庭での食事の雰囲気作りができるよう配慮しています。	

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)	0～2歳児・障がい児は毎日連絡帳にて保護者との情報交換を行っています。3～5歳児はクラスの活動日誌をクラス入り口に掲示しています。保育内容については保育通信や園だより、さらに保護者参加行事や懇談会にてこどもの成長を共有しています。園や各クラス入口の掲示板には様々な保育活動の案内や行事内容・写真を掲示しています。園だよりについてはあえて紙媒体を配布し読みやすい紙面で保護者に保育内容が伝わる工夫をしています。グループウェアの掲示板に家庭の状況に変化があった場合の記録を残し職員間で情報共有しています。保護者懇親会、クラス・グループ懇談会、保育参観等を昼・夜・土曜日等保護者が参加しやすいように設定しています。	

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。	a
(コメント)	園は日々の登降園時に保護者とコミュニケーションを図ることを常に心がけており、特に夜遅くまで働く保護者や障がい児及び医療的ケア児の保護者の家庭状況を鑑みた支援に取り組んでいます。グループ懇談や懇親会のみならず、障がい児親の会、夜間保育の集まり（行事）などを行い、保護者への支援を重層的に手厚く行っています。おうち保育（夜間保育）の時間はこどもの様子を丁寧に伝えながら、ゆっくり話し合う時間を確保しており、保護者に寄り添った支援を行っています。子育て相談をはじめ保護者会等の議事録はグループウェアで共有しています。
A-2-(2)-② 家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	a
(コメント)	登園時の受け入れでは、担当の保育教諭が一人ひとりの様子や健康状態の把握をきちんと行っています。視診、触診時にて少しの変化にも気づくことができるよう心がけています。変化があれば速やかに担任と共有し、必要な情報はグループウェアで職員間にて共有しています。おうち保育(夜間保育)利用のこどもへの夕食やお風呂の提供にて、保護者負担の軽減に努め、虐待防止への一助となる様取り組んでいます。園は児童虐待に関するマニュアルを整備し、虐待の定義や保育所等の役割、虐待発見のポイントや対応方法、関係機関との連携、虐待防止チェックリスト等を備えて早期発見や予防に努めています。資料を活用した園内虐待防止研修を実施し、予防や早期発見への取組、発生時の対応の習得に取り組んでいます。

		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。		a
(コメント)	中間総括、総括会議の機会に、保育教諭個々の保育実践について振り返る取組をしています。総括前に各保育グループ内で行う総括においては、保育教諭同士で振り返った内容を話し合う取組をしています。職員は年2回職能評価シートに自己評価を記入し、主任等によるヒアリングが行われています。そこでは自己の職位や役割を確認し、今後の目標設定を行う場となっており自己評価をする機会としています。令和6年度に合宿研修を行い「自分たちの保育を振り返ってみる」をテーマに職員同士の話し合いを行いました。個々人の自己評価にとどまらず、互いに学び合いながら園全体の保育実践の自己評価や振り返りに結びつける機会を設けています。	

		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)	法人の運用管理規定と事業遂行基本マニュアルにこどもの権利擁護について規定しています。児童虐待に関するマニュアルを整備し、不適切な保育の未然防止及び発生時の対応についての手引きも常備しています。園内虐待防止研修を実施しています。研修前には職員はセルフチェックを行ってから研修を受けます。その中で自身の保育実践の中で不適切保育になっていないかを確認する取組をしています。	

利用者(子ども)への聞き取り等の結果

調査の概要

調査対象者	
調査対象者数	人
調査方法	

利用者への聞き取り等の結果（概要）

--

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	聖愛園・あすなろの保護者
調査対象者数	140 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97%が園で楽しく過ごしており、保護者の99%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18項目で肯定評価が80%以上あり、その内8項目で90%を超える高い評価になっています。

中でも、職員の態度については全ての項目で80%を超える高評価です。

一方、【保護者の要望が活かされているか】については「わからない」が一定数あり、評価は低めです。また、【園内の清潔さ】では、「どちらともいえない」が多く、肯定率は低くなっています。

自由回答には多くの記述がみられました。園の良いところとして、異年齢合同保育による成長、障がいのある子どもと共に育ち合うインクルーシブ教育・保育による思いやりの心の育み、子どもの自主性を尊重したのびのびとした保育、子ども同士で話し合って問題解決できるようにする指導等を評価する意見が多数寄せられています。

園への要望としては、お迎え時の会話や懇談などの希望のほか、シャッターの開いている時間の安全管理、写真配信、準備物等の連絡を早めにしてほしい等が挙がっています。

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