

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	東野田ちどり保育園	
運営法人名称	社会福祉法人 晋栄福祉会	
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	施設長 江川 永里子	
定員（利用人数）	214 名	
事業所所在地	〒 534-0024 大阪市都島区東野田町4-15-20	
電話番号	06 - 6358 - 1415	
FAX番号	06 - 6358 - 1485	
ホームページアドレス	<a href="https://www.chidori.or.jp/facility/hoiku_higashinoda">https://www.chidori.or.jp/facility/hoiku_higashinoda</a>	
電子メールアドレス	<a href="mailto:hoiku-h@chidori.or.jp">hoiku-h@chidori.or.jp</a>	
事業開始年月日	平成27年4月1日	
職員・従業員数※	正規 12 名	非正規 12 名
専門職員※	保育士20名 幼稚園教諭19名	
施設・設備の概要※	[居室] 保育室6室 多目的室（ステージ） 和室	
	[設備等] 屋外遊技場（地盤面、2階、屋上） 屋上なぎさプール・ウッドデッキ・菜園 事務室 相談室 調理室 駐輪場 駐車場	

※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	1 回
前回の受審時期	2009 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】

### ■VISION 運営方針

子ども一人ひとりを大切にし、  
保護者から信頼され、  
地域に愛される保育園を目指します。

### ■保育方針

- 1.思いやりと生きる力を養います。
- 2.基本的な生活習慣を確立させます。
- 3.家族との連携をはかり、共に育みます。
- 4.各種の体験と教育を積極的に行います。
- 5.一人ひとりを大切にし、のびのび育てます。

## 【施設・事業所の特徴的な取組】

- ① 利用者にわかりやすい「保育の柱」を提示し、実践している。  
7本の柱：食育・住育・リトミック・絵本・体育あそび・卓球・広報
- ② 食べるものは大切で、食育に特に力を入れており、野菜が多く和食中心のメニューとなっている。他園に比べて一品多い品数で提供できている。アレルギーの多い乳製品、卵は使わず、納豆やレバーなどの食材から鉄分やタンパク質を摂っている。
- ③ 離職の1番の理由となる人間関係において、風通しのよい職場づくりをしている、自分の強みを出し、チーム力を高められるように、普段から会話が長く、離職が少ない。経過年数の長い保育者が多く在籍している。一番の教材は保育者であり、穏やかで心を満たす保育ができています。

## 【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7年5月1日～令和7年12月10日
評価決定年月日	令和7年12月10日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 2101C016（運営管理委員） 2401C044（専門職委員） 1701C024（その他） ( )

## 【総評】

### ◆評価機関総合コメント

社会福祉法人晋栄福祉会（以下「法人」）は、都市部で不足する保育ニーズへの取組を発祥とし、保育・介護支援等さまざまな施設を運営しながら地域福祉の向上に努めています。法人理念のもと、特に待機児童の多い大阪市都島区にその解消を目的に、平成21年に認定こども園東野田ちどり保育園（以下「本園」）を開設しました。本園は独自に保育理念・保育方針・保育目標を定め「ちいさいからこそ本物を」をモットーに、特色ある7つの具体的な保育実践にて「いきる力を育む保育」「心を満たす保育」に取り組んでいます。さらにISO9001認証のもと、保育サービス品質マニュアル等の各種品質文章を定め、園長の高いリーダーシップのもと組織的に保育計画の検証・保育実践の妥当性の確認を行い、質の高い保育サービスの提供に取り組んでいます。行政をはじめとした関係機関や高い専門性の持つ人材、地域社会等との連携にも積極的に取組み、高齢者が多く住まう地域環境のこれからの変化を見据えたビジョンを構築しています。入園希望者も地域で最も高い水準にあり、引続きそういった取組のアップデートにて地域福祉の向上に寄与することを期待します。

### ◆特に評価の高い点

#### ■経営環境の分析と課題への取組み

法人や行政等の関係機関、各職種の専門家との連携や情報交換にて経営環境の把握と分析に努めています。少子化の影響や保育需要の動向も把握し「今」のこどもや保護者・地域課題等に対し、次世代に向けた組織体制・保育実践内容の更新・保育士確保等多くの具体的な取組を行っています。

#### ■園長のリーダーシップ

園長は園開設以来、職員から報告あった件については長として全責任を持つと公言しています。こどもには「自己教育力」があるという信念のもとに保育にかかる理念と方針を明確にして職員を指導しています。職員には、過去に留まらずに常にチャレンジすることを促しています。

#### ■合理的な人事管理による働きやすい職場づくり

全国保育士会倫理綱領を規範とする「期待する職員像」を明示し、合理的な人事考課を人事制度と研修体系にリンクしています。女性中心の職場特有の課題にも心を配り、風通しの良い職場づくりにより、職員の定着とモチベーションの形成に努めています。

#### ■職員一人ひとりへの研修機会

新任職員に教育係を配置するほか、一人ひとりの「やってみたい」を大切にした研修機会・OJT体制の提供を重視しています。スキルアップ研修においても費用を園が負担しています。

#### ■公正かつ透明性の高い運営と情報発信

公認会計士や法人の財務担当により公正な運営の支援を受けるとともに、電子化システムにより経理状況が法人経営会議メンバーにリアルタイムで共有されています。HPやSNS、区役所の電光掲示板に園の様子や計画を発信しています。

#### ■こどもを尊重する姿勢

保育理念には「子ども一人ひとりを大切にし・・・」と謳っています。全体的な計画にもこどもの人権尊重への姿勢を明記し、日々心掛けています。保育日誌にも幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿を掲げ日々評価し、こどもを尊重する保育を実践しています。

#### ■保育所選択に必要な情報を積極的に提供

園の紹介として都島区の子育てEXPOへの出展、区役所のデジタルサイネージでも広報し、多くの方が園の情報を得る場を設けています。見学希望者には、1家庭に1人の見学係がつき、全館見学、意見交換、質疑応答等を丁寧に行っています。

#### ■安心・安全な福祉サービスの提供

品質マニュアルに安全・安心・リスクへの取り組みを重要な事項として明記しており、未然防止・再発防止対策実施手順等のマニュアルも整備しています。事務室内には事故発生時対応のフローチャートや、事故報告ルートも掲示して、発生時に瞬時に対応できるように備えています。感染症発生時の対応、流行前の研修、予防策も講じています。災害時に備えての自衛消防組織の編成と任務一覧を各所に掲示し、有事の際に的確に対応できるように備えています。

#### ■こどもが育つ環境づくり

建物による保育環境作りに力を入れており、明るく木のぬくもりのある建物、こだわりのある家具、こどものあそびや成長に配慮した遊具、使いやすく清潔な設備を備えています。こどもの「自己教育力」を尊重する児童保育理論に基づき、こどもが発達していく環境づくりに取り組んでいます。年齢ではなく個人としてこどもをみて、家庭での生活状況に合わせてこどもの成長を援助するよう心がけています。

#### ■食育の取組

「生きることは食べること」の意味を職員にもしっかり伝えて、和食や玄米にこだわり、心身の発達につながる食事を提供することを目標にしています。メニューにも工夫を凝らしてこどもの食への関心を深めるとともに、保護者へも食育の取組を伝えています。また、食器を大事に扱う生活習慣を心がけるため、陶器の食器や南天の箸を使っています。

#### ■保護者との連携と支援

日々保護者とのコミュニケーション心がけ、こどもと保護者の様子の把握にも努めています。働く母親への負担軽減や父親の保育参加を支援し、職員間の情報共有を徹底しています。

#### ■職員の保育実践の振り返り

ランクアップノートや自己点検票等を活用し、職員ひとり一人の自己評価や振り返りを実施し、目標を定めながら全員で職場の運営状況などの点検に取り組んでいます。

#### ◆改善を求められる点

##### ■事業計画の利用者等への周知

本園は保育実践や園長方針をSNS、クラスだより、園長コラム等にて保護者等に周知に取り組んでいます。同様な方法や行事や予定している個人懇談等の機会を利用し、本園が取り組む主な事業計画の周知やその理解を促す工夫に期待します。

##### ■職員研修のさらなる充実と拡大

本園は、オールラウンダーや中堅以上職員の研修に特に力を入れています。今後は、研修成果の評価や今日的な課題に即した新たな研修企画の充実を期待します。

##### ■アセスメント手法の確立にもとづく指導計画の策定

担当職員が作成した個人指導計画には、関係者の意見があった際には反映させるようにしています。今後は様々な関係者が参加して協議するアセスメント手法を確立し、指導計画策定に反映させる体制づくりを期待します。

##### ■自然や地域との接する機会

こども自身の主体性とこども同士の協働を目指した取り組みを行っています。表現活動への取組は成果が上がっていますし、環境構成を見直して、こどもの積極的な遊びを促すようにコーナー遊びを工夫しています。ただ、お散歩が難しい状況があり、都会での集団保育の中で、自然や地域の人たちと接する機会が増え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

受審を終えて、保護者・職員に改めて感謝することが沢山ありました。保護者満足度97%！！と、今まで17年間コツコツと積み重ねてきた集大成としてここより

嬉しく感じております。職員一同勇気を頂きました。

「心を満たす保育」をモットーに日々、心身ともに元気に過ごせる保育内容について更に質を高めていきたいと考えます。きめ細かな評価内容に対して、多くのことを学び、今後の課題も明確になりました。未来を担うこども達の教育は奥深く、尊い仕事への感謝と共に、更に各自で自分磨きをして参ります。

#### ◆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>本園は保育理念・基本方針・保育目標等をホームページ（以下「HP」）やパンフレット等に記載し、設立に至った経緯や使命、取組を示すとともに、各種会議や園内掲示にて継続的に職員に周知しています。「ちいさいからこそ本物を」をモットーに、7つの具体的な保育実践（以下「7つの柱」）にて「いきる力を育む保育」「心を満たす保育」に取り組んでいます。保護者等にも入園時にパンフレット、重要事項説明書等にて説明し日々の保育実践やSNS等にて継続的に周知しています。保育理念や方針等は本園の歩みと共に多様に拡充されています。その整理や更新にてさらなる保護者等への理解に努め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。	a
(コメント)	<p>園長は法人経営会議を通じ、社会福祉事業全体の経営環境を把握し、さらに行政や学識経験者、各職専門家との情報交換にて施策、地域や利用者のニーズの把握に努めています。近隣幼稚園の認定こども園への転換を始めとする少子化の影響や保育需要の動向も把握しています。地域は昔からの高齢者の街であり、今後集合住宅への建替にて人口構成が変化すると考えています。次世代への組織体制づくりにむけ、職員のキャリアや年齢構成、職能、業務時間等の分析に取り組んでいます。出生率の低迷、育児休業制度の充実による保護者の働き方、男性の育児参加等、育児環境の変化、さらには今後の利用者数や収支等幅広い把握と分析に努めています。</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。	a
(コメント)	<p>様々な分析から、「今」のこどもや保護者、さらには本園を取り巻く地域課題等に対して、保育実践「7つの柱」の更新や行政・産科医院等の関係機関との連携を強化し改善に取り組んでいます。職員に対しても働き方に合わせたシフトや次世代に向けた組織体制づくりを行い、さらに保育士確保にも取り組んでいます。法人経営会議にて経営課題を共有し、主な内容は職員にも周知しています。本園は開園から17年を経ており、さまざまな課題解決への取組から地域での入園希望者が高い水準を維持しています。保育方針や目標、具体的な保育実践7つの柱等、今後も引き続き経営環境の変化や課題解決に向けた取組と更新に期待します。</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。	a
(コメント)	<p>本園は中・長期計画（令和7～10年版）を策定し、保育理念・保育方針・保育目標達成に向けた取組を行っています。保育実践「7つの柱」を展開し、地域環境をとらえながら他園との差別化やより特色ある園づくりに取り組んでいます。人材育成にも重きを置き、ランクアップノート（職員のキャリアごとの到達目標）の活用や研修の充実に取り組んでいます。地域貢献や地域の子育て支援、地域資源の活用や交流・防災活動等の社会福祉事業への取組を地域目標として定めています。開園以降本園の中・長期計画を必要時に見直しており、具体的な保育実践は2つから7つ（2→7つの柱）に増やしています。</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。	a
(コメント)	<p>本園は、中・長期計画（令和7～10年版）を反映した単年度計画を策定しています。中・長期計画の基本方針である「7つの柱」（リトミック・食育・卓球・絵本・広報・体育遊び・住育）それぞれに、具体的な目標や成果を定め、重点施策として文章化しています。さらにクラス別保育目標を定め、保育実践の課題と到達目標も具体的に文章化しています。日々の保育日誌にも、こどもの「10の姿」を到達目標としわかりやすく記載しています。また地域目標も具体的に定めています。令和7年度は安全・苦情対策の目標に「アンケートをとり、開かれた育児支援ができる場を設ける」と記載しており、その実施と評価に期待します。</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。	a
(コメント)	<p>事業計画の主な内容である保育実践「7つの柱」やクラス別保育目標は、園長方針のもと職員間での意見交換や実施状況の振り返りの中で策定されています。さらに事業計画の実施状況は職員の意見をもとに事業報告書としてまとめています。本園はISO9001への取組から、品質マニュアルや保育サービス実施計画を定めており、その定めには事業計画の評価や見直しは職員会議で実施することとしています。具体的には、年度末に園児が登園しない家庭協力日に、事業計画や保育実践を総覧し見直しています。見直した内容は次年度の事業計画の重点施策に記しています。引き続き非常勤職員も含めた全職員への事業計画の周知と理解に期待します。</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>事業計画の主な内容である保育実践「7つの柱」やクラス別保育目標、さらに園長方針は、入園時の本園の説明資料やHP、SNS、クラスだより、園長コラム、おたよりにて保護者に周知しています。保護者会は開催していませんが、HPやSNSでの写真や絵柄にて保育内容を日々発信しています。今後は本園の行事や予定している個人懇談等の機会にて、本園が取り組む事業計画の周知やその理解を促す工夫等に期待します。</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。	a
(コメント)	本園はISO9001の認証を取得し、品質マニュアルを定め、保育サービス実施計画、保育サービス改善マニュアル等の実践にて組織的にPDCAサイクルに取り組んでいます。保育サービス改善会議等にて組織が提供する保育内容の検証や成果の妥当性を確認することで、保育内容を評価する仕組みとしています。実質的にはクラス会議、職員会議、年度末に行う総覧にて保育内容の定期的な評価や見直しをしています。本園は外部評価（ISO9001）を3年に1度受審し、品質マニュアル、組織運営体制、保育目標への取組等、本園全体の評価を受けています。同様に年1回、職員間で本園全体を内部評価（自己評価）を行い改善課題を確認しています。	
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。	a
(コメント)	前述のとおり品質マニュアル等に沿ってPDCAに取り組み、保育実践の評価や分析結果を会議記録や事業報告書にまとめています。さらなる課題は令和7年度の事業計画の重点施策に記載し、全体的な計画や各種カリキュラムを職員間での話し合いにて改定しています。1年を3期に分け、重点施策や各種カリキュラムの実施状況の確認や評価を行い、必要時に見直しています。今後も引き続き、品質マニュアルや保育サービス実施計画とおりに各種計画表（保育目標・各種カリキュラム・利用者アセスメント等）を運用し、職員間での共有のもと改善計画の策定・実施と見直しを期待します。	

## 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。	a
(コメント)	園長は平成21年に、新卒職員15人を含む職員たちと本園を立ち上げ、以来16年にわたって全職員の特性や資質を見極めて、適正なチーム力が発揮できるよう職員構成を整えてきました。副園長、主幹保育教諭を置いて組織内の意思決定、伝達経路を定め、園長不在時の権限委任を含めて明確にしています。「園長マニュアル」で園長としての役割と責任を明示しています。また、継続的に「園長コラム」で想いを発信し、職員会議等においても、保育の質の向上と保護者の心身の負担にも寄り添う支援を通して「選ばれるこども園」を目指す方針を示しています。	

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)	園長は法人の経営会議メンバーとして、保育部門（22カ園）の運営を統轄する立場であり、所属園の法的課題に関与することや各種会合への参加の機会を多く有しています。また、全国乳児福祉協議（以下「全乳協」）や企業経営者懇談会にも参加していて、そうした各種関係機関からの情報や行政通知を受ける役職でもあるので、広い分野の法令関係情報を得ています。園長は、利害関係者との適正な関係維持を図るために外注先評価基準を定めています。また知り得た法令関係資料を職員に回覧して、回覧確認印で周知状況を確認しています。職員は、会議や出勤時に全国保育士会倫理綱領を唱和または独唱して、遵守すべき規範の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。	a
(コメント)	園長は、こどもが「自分を教育する力（自己教育力）」を有しているという考えに基づいた教育法を実践するために、専門的スキルを持つ新たな人材を確保して、職員全体のスキル向上にも努めています。遊具や玩具は興味を引く外見よりも、シンプルながらこの教育法に適した「教育用遊具」として、こどもが持っている可能性を引き出すものを採用しています。職員には過去の慣例に流されることなく、常に向上心とチャレンジ精神をもつよう促しています。また園長は、毎朝園内ラウンドを行って保育現場の把握に努め、職員の意見も集約して本園全体のアップデート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、1階職員室内に本園に出入りする人たちや職員の動きを一望できる位置に席を置き、常に運営状況を掌握しています。また、園長は、職員一人ひとりの特性やスキル、職員間の相性にも着目して、一人ひとりの資質とチーム力が発揮できる組織づくりに努めています。各事業計画にSDGsの理念を加えて組織内に共通意識を醸成しています。新任職員には経験豊富な教育係をつけて、スムーズに組織に馴染めるように配慮しています。さらに中堅以上の職員間の意思疎通や主体的な企画力・実行力が経営改善の肝となるという想いで、上からの一方的な指示ではなく、任せて職員それぞれの「得意」を伸ばすことを心がけています。	

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。	a
(コメント)	園長は少子化傾向に加えて配慮が必要なこどもや保護者等が増加する中で、これに対応する人材の確保が欠かせないと考えています。また、安定した経営のためには0歳児の定員充足を成し遂げるための人材確保も必要です。さらに保育界にも障がい者雇用を受け入れることができるよう、余裕ある職員構成づくりも必要となりますし、オールラウンダーの育成も課題となる等、必要な福祉人材の確保・定着に向けた方針や計画を明らかにしています。保育界の人材確保は依然として困難な状況ですが、法人HPからのリンクには園で働く保育教諭の未来像を示し、また男性職員の採用など多様な人材確保を目指しています。	

II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a
<p>(コメント) 全国保育士会倫理綱領を唱和することを習慣化して、保育教諭が遵守すべき規範と「期待する職員像」の周知を図っています。初級・中級・上級の職員各層別に人事考課の評価項目を定め、自己評価・一次～二次評価・フィードバック面接を経て処遇に反映する人事制度の仕組みを講じています。人事考課は、①経営理念の浸透、②コミュニケーションの促進、③職員の能力開発、④適正な処遇に資するものとして位置付けられており、評価結果を数値化しています。人事制度は適正な職員処遇を図るだけでなく教育制度ともリンクしており、職員のスキルアップを目標とする総合的な仕組みとして機能しています。</p>	

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) 園長は出産・子育て・介護など、女性職場特有の課題について、職員が助け合うことのできる職場づくりに努めてきました。「職員の休日」という親睦イベントを実施するなど、福利厚生にも取り組み、風通しのよい職場環境となっています。今回の第三者評価にもともなって実施した職員意識調査によると、勤務状況や職場の人間関係については大変良好な結果です。人事考課のステップを通して、考課者と被考課者の建設的な意思疎通が整い、組織内の良好な人間関係や高め合えるチームの環境づくりにつながっています。また、組織が目指す目標や情報共有、そして自身の能力開発の手ごたえが、就業の動機付けや定着に奏功しています。</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。	b
<p>(コメント) 「期待する職員像」は保育理念・保育方針に行動指針として表され、人事考課に基づく自己評価表に個々・具体的に示しています。職員は人事考課のステップで、自身の課題や目標を振り返り、年2回の管理職面談を重ねるほか、常に風通しの良いコミュニケーションを通じて相互に学びあえる機会を得ています。人事考課で示される目標は、新人・中級・上級から園長に至るまで階層別に定められており、一人ひとりの目標を具体的に示して研修計画につなげています。新任職員の育成には、一定期間教育係をつけています。今後は、非常勤職員を含む全職員に対して中間面接の実施を行い、職員一人ひとりのきめ細かな育成を図ることを期待します。</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。	b
<p>(コメント) 教育・研修に関する基本方針は、保育理念・保育方針にそった保育実践スキルの向上に留まらず、オールラウンダーの育成や、モデルとなる次世代リーダーの養成に置いています。内部・外部の研修への参加は研修受講復命書により実施し、職員は研修終了後1週以内に報告書を所属長に提出しています。内部研修には専門講師を招聘して、幅広い研修が実施されています。職員の研修意欲は高く、そのテーマも多岐に及んでいます。今後は、アンガーマネジメントやカスタマーハラスメント等今日的課題も加えて、さらなる研修機会の充実を図るとともに、報告会等の実施による組織へのフィードバックと、研修効果の評価が行われ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。	a
<p>(コメント) 充実した内部研修を実施するとともに、外部研修情報を適切に提供しています。新任職員には教育係をつけて、立場も近い先輩職員が素朴な悩みにも応えつつ、保育・教育の仕事や組織人としてのふるまいなどを手ほどきしています。研修効果の80%を占めると言われるOJTを重視し、職員の「やってみたい」を否定することなく、その特性の成長を誘導しています。このように、学びあう機会が複層的に成立していることを多としますが、今後はOJT指導技術の向上を図る取組を期待します。キャリアアップ研修については、受講にかかる時間を勤務としてカウントし、費用も支弁していることは高く評価できます。</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。	a
<p>(コメント) 毎年5名程度の実習生を受け入れ、養成校の実習プログラムに沿って1年生には観察実習、2年生の希望者には設定保育にも就けています。「(社福)晋栄福祉会実習生受入規程」および「実習生受入れ要領」に、受け入れの趣旨や手順、プロセスにおける留意点を定めています。オリエンテーションでは「保育実習にあたって」を用いて、実習の心構えを説いています。実習生受入れに際しては、職員にその趣旨を伝え、保護者にも理解を求めのお知らせを行っています。ベテランの職員が担当して、丁寧な実習を行い、実習生が保育・教育という仕事に夢と希望を持てるように努めており、新卒採用にもつなげていきたいと考えています。</p>	

	<b>評価結果</b>
--	-------------

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
<p>(コメント) HPにISO9001認証を受けていることをはじめ、苦情の受付や対応の状況を月次で公表しています。またHPからのリンクで、本園や法人の地域における活動や役割を示すとともに、本園の様子を写真や動画でSNSに投稿しています。区役所の電光掲示に、本園の案内情報を掲示しています。以上のように今後とも選ばれることも園であり続けるべく、積極的な情報公開を実施しています。</p>	
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
<p>(コメント) 法人は公認会計士と契約して会計監査を受けています。本園では、法人が策定した「経理規程」に基づいて公正な経営・運営の取組が行われており、法人の財務担当者が税理士事務所と連携して、本園の事業、財務について適正な運営をサポートしています。本園運営に際して収支が発生する状況は、電子化されたワークフローシステムで法人経営会議メンバーに常時可視化されています。また、経理規程の第11章に内部監査の規定があり、園内では、内部監査チェックリストを用いて各部署間で相互に内部監査する仕組みが構築されています。</p>	

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) 園庭開放や、ベビーふれあい教室を実施しています。保幼小接続・連携の一環で桜の宮ベビーセンターのこどもが年3回来園して、本園のこどもと交流しています。このほか、更生保護女性会のメンバーがクリスマスに来園して、絵本の読み聞かせやゴスペル歌唱をしています。一方、地域は高齢化が進み、次世代コミュニティとのつながりの開拓が課題となっています。また前面道路の交通量も多く、本園の方針として散歩活動は控えていますが、近隣の小学校行事に参加・交流するほか、こどもの絵画を二科展に出展するなどの社会活動を展開しています。今後は、こどもの社会性を育むプロセスの大切さを再確認し、こどもに社会体験の機会をさらに充実することを期待します。

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。	b
------------	------------------------------------	---

(コメント) 「地域と交流するうえでのコミュニケーションマニュアル」に、こどもが地域の人々と交流をもつことは、こどもの社会体験の場を拡げ、社会性を育てるために大切なプロセスであると記し、「ボランティア受入規程」と「同手順書」に基本姿勢を明文化しています。また「保育体験の心構え」を整えて学生の受け入れを拡げていく予定です。しかしながら、こどもの安全、そしてこども園としての幼児教育の専門性の観点から安易なボランティア導入は慎重とならざるを得ず、また学校教育への協力の拡大も今後の課題となっています。こども園がボランティア活動や学生の福祉学習の貴重な場となり、地域社会を紡ぐ拠点となることを期待します。

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。

II-4-(2)-①	保育所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	a
------------	---	---

(コメント) こども園に求められる機能を5分類に仕分け、そのそれぞれに応じた関係機関をリスト化しています。例えば、こどもの安全確保については警察署や消防署、こどもの権利擁護については、児童相談所との連携を図り、個別の課題について具体的な取組を協働しています。個別案件についてのケース会議を区役所や、必要に応じて放課後等デイサービス事業所とも連携して実施することがあります。さらに、SDGs17の取組については、地域との連携が不可欠であると考えて、有力な団体・個人とのネットワークの拡充に努めています。

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。	a
------------	-----------------------------	---

(コメント) 都島区社会福祉協議会の会議や年1回開催される都島区ふれあいフェスタの準備会議に、本園を代表してベテラン職員が参加するとともにフェスタへの動員に協力して市民と交流するなかで地域の課題に触れています。園長は大阪府スマイルサポーターの資格を有しており、園舎開放などの際に子育て相談に応じることができます。また、園長は、新しいコミュニティづくりに意欲をもつ区長や社会的活動に熱心な園医と連携して、都島区のまちづくりを考える取組に参画して課題を共有しています。

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。	a
(コメント)	本園では、毎月第二火曜日に園庭開放「わっわっキッズ」を開催して、地域の子育て支援に貢献しています。また、年1回開催される都島文化のつどいでは、こどもたちが歌とダンスを披露して盛り上げ、市民社会のつながりを豊かにする取組に協力し、持続可能なまちづくりに貢献しています。さらに、地域防災に配慮したBCP計画を策定し、区社会福祉協議会と連携しています。今後は、こども園の子育て機能や地域防災機能などを地域還元して、世代交代や開発で変わりゆく都市部の地域コミュニティやまちづくりの「つなげる機能」をさらに発揮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)	保育理念には「子ども一人ひとりを大切にし・・・」と謳っています。出勤簿の近くに倫理綱領を掲示、職員は毎朝、一読しています。全体的な計画にもこどもの人権尊重への姿勢を明記し、日々心掛けています。園長が毎月発行する園長コラムでも心理学からのことばを掲載し、保護者の理解を図っています。法人はオレンジリボン研修を開催し、こどもの基本的人権の尊重を学ぶ機会を設けています。サークルタイムでは、楽しいことがなかったこどもの気持ちに配慮して家での過ごし方を聞かないようにしています。保育日誌にも幼児期の終わりまでに育てほしい10の姿を掲げ日々評価し、子どもを尊重する保育を実践しています。	
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。	a
(コメント)	年齢別保育マニュアル、プールマニュアル等にはプライバシーに配慮した着替えの方法等が書かれており、プール遊びは男女を分けて行っています。乳児クラスのトイレ横には、パーテーションを設け、着替えやおむつ交換が見えないよう配慮しています。また性差で枠にはめない保育を心がけています。園から発信するSNSはカギが掛かっており、パスワードも定期的に変更、写真の掲載には親の同意をもらっています。休日の過ごし方などは聞かないよう配慮しています。	
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)	本園のパンフレットには保育理念、保育方針、保育目標を明記し、特徴を7本の柱として掲載、図や写真を使い、わかりやすい内容になっています。本園のHPでもパンフレットを載せています。また園の紹介として都島区の子育てEXPOへの出展、区役所のデジタルサイネージでも広報し、多くの人が園の情報を得る場を設けています。見学希望者には、1家庭に1人の見学係がつき、30分以上かけて全館見学、意見交換、質疑応答等を丁寧に行っています。パンフレット、HPやSNSでの情報提供は適宜更新しています。	

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。	a
(コメント)	入園時には面接を行い、重要事項説明書、利用証明、各種の同意書を交わしています。保育の内容については動画配信や、SNSの発信、朝、夕の保護者対応でわかりやすく説明しています。保育の変更等の連絡は保護者との連絡アプリを用いて変更内容を発信しています。保護者との相互理解を図るために保護者対応マニュアルを備えています。	
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。	a
(コメント)	退園時対応マニュアルを備えています。保育所の変更にあたっては必要に応じて引継ぎ書を作成し、渡しています。卒園後の育児相談や、卒園児が保育園を訪ねてくる「里帰り」時間を丁寧に対応し実施しています。「里帰り」担当職員がおり、「里帰り」に対して、卒園児や卒園児の保護者共に担当職員と話すことで元気をもらう（エネルギーチャージ）事が出来る環境になっています。	

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)	品質マニュアル、保育サービス実施計画・改善マニュアル等の整備と活用にて利用者満足の上昇に取り組んでいます。毎日の保護者対応でこどもの様子を伝えており、「心を満たす保育」を芯に全ての取り組みを進めています。保育室にはライブカメラを設置し、毎日定刻にWEBで保護者は保育の様子を観ることが出来ます。年3回、行事の際にアンケートを実施し、保育に関する自由記述欄も設けています。良かった意見、不満の意見等を色分けし、改善できる点は職員間で検討し、保護者にも公開しています。コロナで中断していた懇談会は令和7年度冬から再開の予定です。	

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)	第三者委員の連絡先を含む苦情解決の仕組みは、玄関や保育所内に掲示しています。苦情処理マニュアルには苦情処理体制規定があり、重要事項説明書にて苦情申し出窓口を保護者に知らせています。苦情があった場合はHPに件数と内容、解決状況を掲載しています。匿名の苦情記入カード等の設置は過剰な意見になる場合もあるので行っていません。職員は日頃から出来るだけ多くのコミュニケーションを意識し、保護者の気持ちに寄り添うように心がけています。	
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。	a
(コメント)	相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に複数の方法を選択できるという内容を周知という点では文書は作成されていませんが、全園児が連絡帳を利用し、職員は登降園時に保護者とのコミュニケーションを大切に、相談、意見を述べやすい状況を作っています。園長はスマイルサポーターの資格があり、そのことを玄関ホール及び道路に面した掲示板で情報公開することで、相談しやすい体制になるよう努めています。SNSを利用して直接園長にメールを送る事も可能にしています。事務室奥には相談スペースがあり、内装やしつらい、窓や植物等にて落ち着いて話ができる環境を作り、玄関を通らない動線も確保しています。	

Ⅲ-1-(4)-③	保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	a
(コメント)	保護者対応の記録は事務日誌に記してあり、必要であれば個人ファイルを作成し記録を残しています。担当保育者では解決できない内容は報告し、組織で対応しています。面談をする場合は1対1では無く、付き添いを置いて複数で対応するようにしています。報告の手順、対応策の検討は保護者対応マニュアルに個人情報保護の項目も含めて明記されています。すぐに解決できる内容はすぐに対応し、フィードバックし、保育の質の向上に努めています。	
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)	各種リスクに関するマニュアルを整備し、安全点検表を用いて施設内も日々確認しています。法人内で危機管理委員会があり、姉妹園の担当者が定期的に集まり、各園の様子を委員会として観察、把握、意見交換しています。品質マニュアルに安全・安心・リスクへの取り組みを重要な事項として明記しており、未然防止・再発防止対策実施手順等のマニュアルも整備しています。事務室内には事故発生時対応のフローチャートや、事故報告ルートも掲示して、発生時に瞬時に対応できるように備えています。事故が発生した時は再発防止策及び未然防止策を作成しています。必要に応じて事故報告書を作成し、大阪市に報告する手順をとっています。	
Ⅲ-1-(5)-②	感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a
(コメント)	各種感染症対応は年度ごとに発行される大阪市の「こどもの保健」に掲載の最新情報、対応法をマニュアルとしています。感染症が発生したら1階エレベータ前に掲示し保護者に周知しています。感染症で欠席連絡を受けた際はどこで受診するのも聞き、各クラスでの対策強化を実施しています。感染症が流行する前に園内研修を実施し、その動画を撮影し、職員間のSNSでも流し、周知するようにしています。感染予防策として、外部講師によるこども向けの「手洗い教室」を実施、こどもたちには好評で意識づけに役立っています。	
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やっている。	a
(コメント)	災害発生時マニュアル、危機管理マニュアル、事業継続計画BCPを整備しています。保育中、午睡中、遠足時、登降園時等、様々なケースを想定して、予防と対応を明記しています。避難訓練計画表を作成し、毎月、様々な災害を想定して訓練しています。南海トラフに対する意識を高め、万一の場合に備えて更にシミュレーションを繰り返し、地域連携、専門家の意見も取り入れています。備蓄は浸水の可能性が低い3階以上に保管、担当者を決めて管理し、各クラスにも防災リュックを置いています。事務室、玄関ホール、各階には自衛消防組織の編成と任務一覧を掲示し、有事の際に的確に対応できるように備えています。	

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。	a
(コメント)	品質マニュアル、保育サービス実施計画、年齢別保育マニュアル等を段階的に整備し保育実践の標準化に取り組んでいます。さらに本園独自の標準的な実施方法を明記した年齢別の保育マニュアルを各クラスに備えています。新任職員は教育係によるOJTで標準的な実施方法を習得しています。保育日誌にはその日の養護、教育のねらいを記載、生活面、遊び面の反省と評価を記入、本園が望む「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」の該当項目をチェック、不適切な行動、言動が無かったかを確認し、職員間で評価しています。園長は保育の提供は画一的ではなく、職員それぞれの個性や得意とするところを活かす保育を重要視しています。	
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)	年間指導計画を新年度すぐに作成、月案、週案のPDCAサイクルを行い、改善点などの見直しを行っています。職員会議上で議論した反省点、指導計画の検証・見直しを標準的な実施方法にも反映させています。3年に1度の外部評価（ISO9001）と毎年の内部評価を標準的な実施方法の見直しの機会としています。	

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)	全園児の個人指導計画を作成しています。年1回、保護者の子育てに関する意向や方針を記入してもらい、個人指導計画と一緒に綴じ、指導計画に反映させています。個人指導計画は各クラスの職員が作成しますが、複数の担当職員、副園長が確認しています。園長、准看護師も各クラスを巡回し、こどもを観察、必要に応じて意見し、個人指導計画に反映させています。支援を必要とするこどもについては、並行通園相手や関係者間の合議により支援計画を作成し保育の提供をしています。様々な関係者が参加して協議するアセスメント手法を確立し、実施する体制づくりを期待します。	

Ⅲ-2-(2)-②	定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	a
(コメント)	学期に1回、年3回の個人指導計画を作成（0歳児は毎月）し、担当職員間で共有しています。個人指導計画には食事・健康 人間関係 環境 言葉 表現 身体発達・認知の項目それぞれにこどもの姿とねらい・援助を記入し、学期ごとに評価・更新しています。月1回の職員会議でこどもに関する情報共有をしています。指導計画の見直しについて、保護者の意向把握と同意に関しては連絡帳、口頭で伝えてはいます。	

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) 指導計画、年間計画、月案、週案、保育日誌には定めた書式があります。保育日誌には出欠状況、養護、教育のねらい、生活面、遊び面について反省と評価、その日の保育が育ってほしい10の姿のどの項目にあたるか、不適切な行動や、言動が無かったか等を記入しています。個別の指導計画も年に3回(0歳児は毎月)更新、都度、ねらいを設定し、評価、反省を記入し職員間で共有しています。記録方法はOJTでの指導がありますが、差異が生じないように、統一化した記録要領の作成を期待します。職員連絡網等で日々の情報の確認は出来ていますが、各種記録が手書きのため、全職員の記録や情報共有には少し時間を要します。今後のICT化の取組を期待します。	
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) 文書管理マニュアルがあり、個人情報に関わる内容については保管、保存、廃棄方法等を定めており、園長が記録管理の責任者です。個人情報保護規程については保護者に入園時に説明、玄関ホールにも掲示しています。個人情報に関する書類は鍵庫で保管しており、USBを持ち出さない、個人情報の園外への持出は厳禁、鍵庫で保管しているものは事務所からの持出も禁止しています。出入りする人全員から、機密保持契約書にサインをもらっています。記録管理や個人情報保護規程に関する定期的な教育や研修を行い、周知と理解の徹底に期待します。	

## 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)	全体的な計画については、クラス担任が現在のこどもの達成度合いやどのように頑張れるかを考慮して、学年別の欄に反映させています。また、全体的な計画のその他の部分についても修正に関わっていて、その計画に沿って年間カリキュラムを作成しています。保育教諭が計画の作成に積極的に関わっている点は評価できます。HPやパンフレットに記載されている保育方針、7つの柱との整合性を心掛けながら、児童憲章や児童の権利に関する条約の理念を具体的に計画に落とし込むことにより、さらに質の高い計画を作成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。	a
(コメント)	建物による保育環境作りに力を入れており、本園は以前公園だった場所にあり、そこに生えていた木を残して「大きな銀杏の木とハイセンスな保育園」をコンセプトしています。明るく木のぬくもりのある建物、こだわりのある家具、こどものあそびや成長に配慮した遊具、使いやすく清潔な設備を備えています。また、温度、湿度調整は意識をし、暑くなりやすいクラスには日よけフィルムを貼るなど、環境には配慮しています。こどもの「自己教育力」を尊重する児童保育理論に基づき、こどもが発達していく環境づくりを見直し、コーナー遊びやおもちゃなどの使い方を勉強して工夫を続けています。	
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)	0、1歳児に対しては、ゆったりと穏やかに接しています。幼児は行事などで時間が足りなくなり、職員もこどもの気持ちを大事にしたいと思いつつ、つい急かしてしまうこともあります。ただ、こどもへの声の掛け方を「……しないといけない」といった否定的な言い方ではなく、「……したら……できる」と肯定的な言い方で工夫するなどはしています。また、園長コラムやマニュアル類とにこどもへの声掛けや言葉遣いの留意点をあげてよりよい接し方を周知しています。	
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)	家庭環境等の影響で個人差が出るために、年齢ではなく個人としてこどもをみて、家庭での生活状況に合わせての援助を心がけています。特に、生活面が大切な乳児については、排泄など、そろそろ次の段階に進めたい時など、家庭と情報共有をしながら進めるようにしています。また、在園時間が長時間に及ぶこどもについては、疲れないように配慮したり、こどもに合わせたすごし方のリズムを心がけています。こどもが食器を大事に扱うことを学んでもらうために、プラスチックではない食器を使い、また、運動会のお土産にエジソンはしをプレゼントするなど、食事の時間を重視しています。	

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。	b
(コメント)	<p>保育実践7つの柱の、体育あそび、卓球、リトミック、絵本活動において子ども自身の主体性と子ども同士の協働を目指した取り組みを行っています。玄関には常に子どもの描いた絵画を展示し、絵画展への出展も目指すなど、表現活動への取り組みは成果が上がっています。環境構成を見直して、子どもの積極的な遊びを促すようにコーナー遊びを工夫しています。郊外の園と異なり自然に恵まれておらず、安全に散歩をできる場所が少ないようですが、室内サーキットや卓球など体を動かす取り組みを行なっています。容易ではないようですが、都会での集団保育の中で、自然や地域の人たちと接する機会が増えることを期待します。</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>乳児については、歩き出したり、離乳食が始まったりする時期であり、3人の保育教諭が主に担当をしています。日々のこどもの記録は、保護者に気持ちが伝わるよう連絡帳に手書きで記載しています。特に最初は子どもも保護者も不安があるので、慣らし保育中の参観日には、食事や遊びなどの際にどのように保護者が子どもへ接しているかを保育教諭が観察をしながら、家庭での様子の把握に努めています。園内では、こどもの動き方の特性を把握して、他のこどもの移動を促すなど心がけています。コロナで中止していた入園前の面談を今年から再開して事前の丁寧な説明をしています。</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>2歳児には、木製の個人ロッカーを使用することで、身の回りのことを自分でする力が身につくように働きかけをしています。また、2歳児になると、園内探索として3歳児のクラスに訪問して交流を図ったり、年長クラスはトントン隊として、お昼寝の時に下のクラスのこどもの背中を叩いて寝かしつけるなどの異年齢時との交流はあります。お散歩の機会も少なく、保育教諭以外との大人との関わりの機会が少ない中で、今後も本園と関わりのある大人と交流する機会を作るなどの取組を期待します。</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>朝の会や終わりの会にサークルタイムを設けて「もったいない」「ジビエや命」などのテーマで子ども達で話し合いを行っています。幼児の家庭での過ごし方や保護者の状況等を把握するために、連絡帳を使って連携を密に取っています。また、絵画、戸外遊び製作、プール遊び等様々なことに取り組んでもらい、絵画や活動の様子を展示して、その様子を保護者へ伝えていきます。3歳は言葉を吸収して使いだす大切な時期であり、こどもに読書の習慣づけを行うとともに、職員にも子ども達へ伝えるためのより良い言葉遣いや言葉の大切さを伝えていきます。ありがとう日記を書くことにより、こどもの気づきを促す活動は評価できます。</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>保護者や療育機関と情報共有を行いながら、食事の提供の仕方を配慮する等、状況に応じた対応をしています。また、他のこどもとの関わり方については、保護者と支援方法を相談しながら進めています。総合保育を進めるために、障がいのあるこどものための特別な環境設定はしていません。配慮が必要なこどもには個別指導計画を作成していますが、専門的な技術や、専用の遊具等もない中で、保育教諭が十分な対応ができていないと感じている状況は否めません。今後研修などで保育教諭が専門的な知識を得て、さらに一人ひとりのこどもに適した対応をでき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) 登園時に保護者がこどもの状況を視診表に記載するとともに、准看護師や保育教諭がこどもの状況を確認しています。連絡帳を用いて保護者との情報共有を行う他、在園中にあったことについては、クラス内の引き継ぎ簿に記載をして保護者へ伝えていきます。また、職員連絡簿・事務日誌などで職員間の情報共有を図っています。延長保育や、土曜日保育を実施していますが、在園時間が長いこどもは、疲れやすいため、お昼寝や横になって体を休める時間を設けるなどの配慮を行なっています。	
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。	a
(コメント) 保育園、幼稚園、認定こども園、小学校が連携して、幼児期から小学校への移行をスムーズに行うために「保幼こ小」の取り組みとして、令和6年度から小学校との交流が始まりました。特別なことをするのではなく、小学校が通常行っているお祭りの行事に参加したり、プールに参加するなどして、小学校に対して楽しみにすることもが増えるなどの成果が出ています。また、新1年生のクラス分けなどについても、小学校から相談を受けるなどの連携も行なっています。今後も地域との関わりや異年齢児や保育教諭以外の大人との関わりの機会としても、保幼こ小の連携に積極的に取り組み、さらに活動の成果を保護者と共有することを期待します。	

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) こどもの健康状態については、健康チェック表を利用して、准看護師や保育教諭、保護者が確認を行なっています。歯科、内科健診以外に、取引先企業のスタッフによる手洗い教室や、歯磨き教室など、こどもが学べる機会を設けています。園内では応急処置の手順や、水遊び、プール遊びなどのマニュアルが掲示してあります。午睡には、うつぶせ寝を防止し、見守りを徹底したり、乳児入園面接の際にSIDS（乳幼児突然死症候群）の文書を配布するなど、家庭への情報提供も行なっています。発熱時の対応についても、事前に保育園の方針を保護者へ伝え、理解を得ています。	
A-1-(3)-② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	a
(コメント) 健診の結果は保護者へ通知をするとともに、指吸のあるこどもを把握して歯科健診で医師と情報共有を行い、指吸のあるこどものクラスでは、指吸を止める絵本を読んだりしています。また、虫歯は早めの受診を勧めるなどの声かけをしています。食後はお茶を飲むようにしています。こども同士での身長や体重の話は、お互いの成長への気持ちを伝えあういい機会となっています。	
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) アレルギー児については、一覧を各クラスに掲示していて、全ての職員が把握できるようにしています。また、食事の時のプレートの色を他のこどもとは異なる色にして、名前とアレルギー食を記載した札をセットしていますが、アレルギー食でない時も常に同じプレートを利用するよう徹底しています。本園は、全園児の給食に卵、乳製品は一切使用していません。また、アレルギー除去については、保護者と連携をとり、その方針を尊重しながらアレルギー対応を進めています。	

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
<p>(コメント) 本園では、食育を重要な保育実践として7本の柱の一つと位置付けています。和食や玄米にこだわった手間をかけた食事を提供して家庭の負担の軽減を心がけていて、園児・職員とも適切な体型を維持しています。心身の発達につながる食事を目標に、行事食や世界の料理、物語などメニューにも工夫を凝らしています。また、ジビエカレーなどを提供してSDG'sの取り組みを学習しています。こどもの食への関心を深めて保護者へ食育の取組を伝えるために食育だよりを配布し、食材の説明、生産者の紹介などを伝えています。食事の内容だけでなく、食器を大事に扱う生活習慣を心がけるため、陶器の食器や南天の箸を使っています。</p>	
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
<p>(コメント) 「生きることは食べること」の意味を職員にもしっかり伝え、毎月の給食会議で意見交換を行ない、よりより給食の提供を目指しています。行事食を取り入れたり、卒園のリクエストメニューをこどもに出してもらうなど楽しい食事を工夫しています。栄養バランスの良い和食が中心のメニューで、玄米や味わいが深まる回転窯調理をするなどのこだわりがあります。また、こどもが苦手なメニューでも、提供し続けることにより好きになることもあります。完食を目指すのではなく、一口でも食べてもらえるよう前向きな気持ちで食事をできるように配慮しています。屋上で収穫した野菜を給食時に食べたり、こどもの関心を高めています。</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) 日々連絡帳により家庭との情報交換を行い、こどもの家庭での様子や保護者の状況の把握に努めています。園長は毎月園長コラムを配信し、時節の話題と共に心理学者の言葉を引用しながら保育方針等を伝えています。園舎の入口には、本園の保育方針や取組内容、本園で過ごしたこどもの一日の様子、絵画作品や行事写真を掲示し、保護者に保育内容の理解とこどもの成長の共有に努めています。保護者は本園が発信するSNSにて日々の保育や食育、行事等を確認したり、ライブカメラにて保育室の様子を観ることができます。必要に応じて保護者との面談記録を作成し職員間での共有に努めています。</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。	a
<p>(コメント) 登降園時に保護者とのコミュニケーションを心がけ、こどもの健康状態や家庭生活の様子を把握し、本園でのこどもの1日の様子を保護者に伝えるとともに、保護者の様子の把握にも努めています。こどもの保育だけではなく、保護者への傾聴や支援が大切と考え取り組んでいます。近年は働く母親への支援とともに父親の保育参加が増えており、父親、母親、職員間の情報共有が大切と考え、引き継ぎ簿等活用しながら情報共有を徹底しています。保護者との個別相談が必要な時は、職員との1対1の面談を避け園長等が同席し適切な対応が図れるように配慮しています。園長は常にスマイルサポーターとして役目を果たす努力もしています。</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。	a
(コメント)	<p>本園は「虐待関係マニュアル」を整備し、日常の保育においてもこどもや保護者、家庭生活の様子の把握を行い虐待の早期発見に努めています。虐待等権利侵害に関連する法規や通達を「児童虐待の防止等に関する政策評価」にファイルし、「大阪市保育所における児童虐待マニュアル」や「早期発見チェックリスト」も職員に周知しています。虐待等権利侵害の恐れがあることを把握した場合は、個人ファイルを作成し、こどもや保護者の変化を見逃さないように情報共有を徹底し、こども家庭センター等と連携に取り組んでいます。法人研修にて虐待等権利侵害に関する理解を促す取組も実施しています。</p>	

	<b>評価結果</b>
--	-------------

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)	<p>法人は職員研修「保育の質・職員の資質向上のための相互評価」を行っています。まず職員は自己評価能力の向上を目的とした全体研修を受講し、得られた内容を園に持ち帰り展開し、園全体の保育の質向上を目指します。その方針は「おかれている環境の正しい理解」「職員ひとり一人の自己の振り返りを実施し自ら目標を持つ」「職員ひとり一人が自己評価を行い全員で職場の運営状況などの点検を行う」の3点です。また人事考課面談時に、自己評価表に目標や振り返り・法人や園全体に展開する内容を記述し、定められた共通項目・保育項目にて自己評価をしています。その際ランクアップノートも活用しています。</p>	

	<b>評価結果</b>
--	-------------

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)	<p>本園は運用規定や「虐待関係マニュアル」に体罰等の禁止を明記しています。法人はオレンジリボン研修（虐待防止研修）を実施し、研修を受講した職員はその内容を職員会議や研修記録等で他の職員に周知しています。クラス会議・職員会議においても、保育実践の振り返りの中で不適切な保育がないか確認しており、日々の保育日誌にも不適切保育がなかったをチェックする欄を設け確認しています。さらにアンガーマネジメント研修への取組も本園で始まっています。</p>	

## 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	保護者
調査対象者数	88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91%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9項目で90%以上の高い肯定率を示しており、全体的に大変良好な結果だと言えます。

園の良いところとして、先生方が明るく優しく子ども一人ひとりをよく見てくれる点、食育や栄養バランスの整った給食とアレルギー対応、木のぬくもりある環境や多彩な活動、丁寧な教育やしつけ、インスタやライブカメラによる情報発信など、多彩な良さが挙げられています。

園への要望としては、園での子どもの様子をもっと知りたいという声が多く、保育参観や個別懇談の機会を設けてほしいとの要望が広く出ています。保護者からすると、ライブカメラによる配信が参観の代わりにはなりきれないとみえます。また、行事や外遊びを増やしてほしいという声や、一部の先生の態度を問題とする意見も見られます。

子どもの年齢別に見て、0～2歳児と5歳児は高評価ですが、3～4歳児の評価がやや抑えられ気味です。個々の成長に合わせた養育がメインの乳児クラスから、設定保育や集団保育が中心となる幼児クラスに移る際のとまどいがあるのかもしれませんが、子どもにも保護者にも、より丁寧な説明が期待されます。

## 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