

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	キッズステーションあすなろっこ	
運営法人名称	合同会社駿駿会	
福祉サービスの種別	小規模保育事業A型	
代表者氏名	代表社員 池端且幸	
定員（利用人数）	19 名	
事業所所在地	〒 553-0006 大阪市福島区吉野3-6-23	
電話番号	06 - 6464 - 3744	
FAX番号	06 - 6463 - 7440	
ホームページアドレス	http://www.xn--l8j8ar4b8a4p5h0crai2hsb87asf6e.net/	
電子メールアドレス		
事業開始年月日	平成28年4月1日	
職員・従業員数※	正規 6 名	非正規 4 名
専門職員※	保育士8名(うち施設長1名、主任保育士1名) 栄養士1名 調理員1名	
施設・設備の概要※	保育室、沐浴・WC、キッチン・調乳室、 職員室、施設長室、職員用WC 事務室、更衣室 [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】

笑顔の輝く子ども
 子どもたちが「笑顔の輝く子ども」に育つことを願って、
 家庭との連携を大切にし情緒の安定を図りながら一人一人の
 子どもが安心して生活できるように考えています。
 〈保育目標〉
 ☆散歩に行き戸外でいっぱい遊んで元気な身体になろう。
 ☆身の回りの簡単なことが自分でできるようになろう。
 ☆身近な大人との触れ合いを喜び、身体を動かし友達と関わって遊ぼう。
 ☆身近な自然を感じ触れよう。

【施設・事業所の特徴的な取組】

本園は、JR野田駅の至近にあって、保護者等が通勤の途上で子どもの送迎をする
 こ途に利便性が高い特性があります。
 理事長は、子どもの教育に携わってきた経験から、子どもの人格及び性格が形成さ
 れる時期は0～3歳の乳幼児期が重要であるという観点から本園を創立しました。
 園長は、公立保育所に所長として長く勤務し、また保育者養成校の専任講師や学科
 長を歴任した豊富な経歴を有しています。
 0才児（定員3名）、1歳児（同8名）、2歳児（同8名）からなる小規模保育事業
 A型事業所です。
 家庭と保育所が役割分担や協力をしながら、育児について学び合い励まし合い、子
 どもたちが未来をいきいきと生活できるよう保育目標でもある「笑顔の輝くこど
 も」を目標としています。

【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	平成34年10月26日～平成35年3月17日
評価決定年月日	平成35年3月17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） 1102C009（その他） （ ） （ ）

【総評】

◆評価機関総合コメント

キッズステーションすなろっこは、園長と事務局長がそれぞれの役割分担を明確にして保育所運営を司っています。0～2歳児、定員合計19名の小規模な園で、家庭的な環境で子どもの保育に取り組んでいます。

園長は、笑顔の輝く子どもに育つためには職員が笑顔になることが大切であるとして、職員間の人間関係を良好に保つことと、働きやすい職場づくりに腐心する一方、保育の質を高めることにおいては厳しく職員を指導しています。主任保育士は、若い職員の心に寄り添ってよくフォローしてチームをまとめています。

駅前に立地して、保護者が子どもの送迎を行ううえで利便性が高いことが大きな特徴ですが、その反面で賃料の負担も大きくなっています。また、2歳児が3歳に進級する際の受入れ園との連携パイプを大きくすることが最大の課題となっています。

子どもの成長にとって重要な時期である乳幼児期に特化した小規模園の特性を活かして、選ばれる保育所となることを期待します。

◆特に評価の高い点

■中・長期計画と単年度計画の作成

園長と事務局長は協同して園の中・長期計画を明文化し、これを踏まえて単年度計画を作成して具体的な成果目標を示しています。

■人材確保・育成、働きやすい職場づくり

園長は園の保育目標や方針を共にするにふさわしい人材を慎重に選別し、人材を確保しています。入職した職員には自ら保育の手本を示して目標を持たせるように促し、厳しい指導とともに家庭的な職場環境の中で、職員同士が支え合える人間関係を育てています。ワークライフバランスに配慮した体制も整えています。また、今日的な保育課題に即した研修機会を設定するとともに、研修参加しやすい条件を整えて、その資質向上を支援しています。

■子どもを尊重した保育

理念・基本方針に子どもを尊重する姿勢を明示し、小規模・家庭的な環境において経験豊富な園長の指導の下、職員の意識も高く、0～2歳の乳幼児期における保育と教育の一体的養育が子ども本位に進められています。

■感染症対策

感染症マニュアルに沿って、適切な防疫体制を整え、万一感染が発生した場合は、通常の隔離期間を延長して感染拡大の防止を徹底しています。

■指導計画の策定とその見直し

アセスメントに基づく指導計画が組織的・適切に策定されており、定期的に評価・見直されています。

■基本的な生活習慣の習得

小規模かつ家庭的な環境の中で職員が寄り添い、また異年齢の子どもたちが同室で生活することにより、0～2歳児がそれぞれの年齢に応じて基本的な生活習慣を習得することができます。

■アレルギー対策と安心・安全な食事提供、食育の取組み

アレルギー疾患や慢性疾患等のある子どもについて、医師の指示の基づいて適切な対応をとるとともに、安心・安全な食事を提供しています。豊かな食育を育む工夫をこらして、子どもが楽しく、主体的に食事を摂ることができるよう支援しています。

◆改善を求められる点

■事業計画の職員や保護者等への周知の取組

事業計画についての職員の理解が不足しており、保護者等への周知不十分です。組織が一丸となって保育の体制を充実していくために、そして保護者等が安心して子どもを託し、保育所と連携して子育てに参加できるよう、事業計画等の周知が求められます。

■保育の質の向上を目指したPDCAサイクルの定着

組織として、保育の実践状況を評価し改善課題を抽出することを通じて保育の質を向上する仕組みの確立が求められます。今回の第三者評価の受審を契機として定期的に自己評価に取り組むことを期待します。また、保育士一人ひとりが取組む保育実践の振り返り（自己評価ガイドラインの実施）を活用して、園長面談の材料としてだけでなく、組織としての課題を検討する場を設定することも有用です。

■総合的な人事管理

園が期待する職員像を示し、園長は職員一人ひとりとの面談や日常的な指導の過程で職員の資質評価と人事の処遇・管理に努めています。ただ、職員の側からは評価基準の可視化ができていません。職員が自らの将来像を描いて前向きに努力するモチベーションを促すような人事管理体制の構築を期待します。

■地域貢献事業

福祉事業者としては地域にアウトリーチして、地域に多重化・潜在化する福祉ニーズ等を把握し、これに基づく公益的な事業・活動に取り組むことが期待されています。

■苦情解決体制の公開

苦情の受付から解決までの手順や責任体制、およびその取組内容を適切に公開することが求められます。

■記録の作成と活用、管理体制

子どもの記録や保育の実践は一定の様式で記録され、その管理状況も良好に保たれていますが、ICT化が目指されていません。業務の効率化だけでなく、情報のリアルタイムの共有や記録の活用の観点でICT化を図ることを期待します。

■障がい児の受入れ体制

心身の発達状況や障がい特性に配慮が必要な児童の入園を想定した対応を検討して、必要な環境や体制の整備が求められます。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

この度初めて第三者評価を受けてみて弊社の良い所・改善していくべきところがハッキリと浮き彫りになり大変有意義であったと思う。今後は良いところは更に良く反省改善していくべきところは園長をはじめスタッフの協力のもと改善し利用者にも子どもたちにも安心して頂ける園を目指し取り組んでゆきたいと思う。

代表 池端 且幸

◆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

		合同会社駿駿会	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>保育所の理念は「保育目標（笑顔の輝くこども）」に示され、その達成のための基本方針は、運営規定の「事業の目的・運営方針」に明示するとともに、見やすい位置に掲示しています。</p> <p>しかしながら、職員に対してこれが理念だという説明が繰り返し行われておらず、管理者は職員の周知状況を把握していません。</p> <p>保護者等に対してはパンフレットや年度初めの施設便り、その他に掲載していますが、保護者会や給食試食会など、保護者のつどいの場でも説明がされてきましたが、コロナ渦中においてはそうした機会が減少しています。ただ令和5年3月には2年ぶりの生活発表会が催されました。今後の取組に期待します。</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>合同会社駿駿会（以下「法人」）は、保育所（以下「園」）を開設（平成28年）してからまだ年月も浅く、また保育の専門職かつ保育行政にも長い経験を持つ園長も、民営の保育所運営は初めてのことです。開設2年目にして、ようやく定員を満たすことができましたが、まだまだ手探りの状況で経営環境の把握や分析は不十分が、保護者からは高く評価されており、管理者は自信をもって安定的な受け入れを目指しています。しかしながら、0～2歳児を対象とする小規模園にとって、3才児以降の行先を確保することが大きな経営課題となっています。</p> <p>また、園の経営規模に対して建物賃借料が高額で経営上の大きな負担になっています。毎年度、収支計画時点では確実な定員確保が読めず、それに伴う収入を予測しかねていますが、園児の確保に努めコスト分析をしつつ収支改善に努めています。</p>		
I-2-(1)-②		経営課題を明確にし、具体的な目正規	b
(コメント)	<p>創立時の想いは幼児教育の状況を憂いてのことでありました。また保護者等も0～2歳児を小規模で家庭的な園に預けたいという希望が多いことに応えたものでもありました。しかしながら、3歳以降の行先となる園との連携強化が喫緊の課題となっており、なかなか協力を得られていません（現在、連携園は僅か1園で児童1人の枠）。管理者（事務局）は連携園の開拓が最大課題の一つと位置付けて、鋭意進めています。期待する連携先にもそれぞれの事情があり、なかなか進展を得ることができていません。また、小規模園の開設を指導してきた国・地方自治体からの政策支援も期待ができません。こうした状況や取組は、役員間で共有されていますが、職員への周知は十分ではありません。</p>		

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) 園長は、地域に対する子育て支援事業を担うことができる園を目標として、まずは保育の質を高めるべく職員を育てていきたいと考えています。一方、事務局長は2歳までの保育を終えた園児の受け入れ先園との連携を確保・拡大してゆくことが、保護者等の小規模・家庭的保育を望む気持ちと3歳以降の保育の継続についての不安を払拭するための必須課題と位置づけています。役員間のこうした中・長期ビジョンは中・長期計画書として文書化されています。今後は、事業の着実な存続と発展を組織が一丸となって遂行するために、職員とともに、ビジョンを共有することを期待します。	
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。	a
(コメント) 各年度の計画は、中・長期計画を踏まえて、かつ経過年度をふりかえって、その評価・分析に基づいて作成されています。事業計画には具体的な成果目標が設定されています。今後は、計画の実施状況が職員とともに客観的に評価しやすいよう、可能な範囲で数値目標を設定することを期待します。	

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。

I-3-(2)-① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	c
(コメント) 本評価項目で問う「事業計画」は、保育の「全体的計画」等ではなく、法人・施設としての事業計画になります。事業に伴う収支計画は、外部の専門職（税理士）を交えて法人の社長と事務局長が作成していますが、その他の事業計画については、経過年度を踏襲して保育にかかる取組を園長と事務局長が連携して作成しています。しかしながら、そのプロセスにおいて職員が参画する仕組みは構築されていません。小規模園ですので、保育現場の意向や課題は全て園長が把握していますが、職員の意識の共有を図り、組織が一丸となって事業運営に取組むためにも、職員が事業計画の策定に参画できる仕組みが求められます。	
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。	c
(コメント) 事業計画には行事計画が盛り込まれていますが、行事計画以外に園の方向性や取組を示す計画の明文化は不十分であり、保護者への周知は「都度のお知らせ」に依っています。保育所においては保護者会の設置がそもそも難しく、その他の集いもコロナ渦中であって十分な実施ができていません。パンフレット等に年間の保育内容を記して配布していますが保護者等への周知とその確認は十分ではありません。保護者等の安心や納得を得るために、さらには保育への参加を促すためにも、事業計画の主な内容をしっかり伝える取組みが求められます。	

		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)	<p>本評価項目で問う「保育の評価」とは、A②項目（A-3-(1)-①）で取り上げる、保育士一人ひとりが取組む「保育実践の振り返り」ではなく、組織としての保育の評価になります。園では園長を中心に職員会議を毎火曜日に実施して、職員の保育実践を振り返り、遊びの環境を通じて成長する子どもの様子を評価し、保育環境の課題を共有しています。第三者評価の受審は今回が初めてになりますが、そのプロセスで取組んだ自己評価でも多くの課題を抽出することができました。今後は、これを契機として組織的なPDCAサイクルが定着することを期待します。</p>	
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)	<p>園長は、職員が取組むべき課題として、①子どもに寄り添う（「こうねばならない」と決めつけずに「ともに楽しい一日を過ごす」）、②大きな声をださない（感情的にならず、冷静に判断して子どもにわかりやすい言葉を用いる）の2点をあげて、日々、保育現場に密着して指導しています。職員は職員会議等で検討を重ねて環境の改善に努めています。今後は、PDCAサイクルを定着させたいうえで、評価結果や抽出した課題を文書化して、課題解決の緊急性や軽重別にタイムスケジュールを設定するなどの計画性をもって改善に取り組むことを期待します。</p>	

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>園の運営は、保育全般については施設長（以下「園長」）、労務や経理、各種手続き等総務全般を事務長が担っており、最終権限を法人社長が掌握しています。園長および事務長の役割や権限、責任は職務規程に明文化されています。また、小規模な園であって職員は一様に理解しており、特に園長の長い保育経験に裏付けられた知見には深くリスペクトしています。</p> <p>職務規程等は保護者等には開示されていませんが、特に認識にずれはないと思われます。社長、園長、事務長は縁戚関係にあり、その一体は保たれており、有事・平時の役割分担に漏れはありませんが、組織の風通しをよくするとともに、公正な福祉事業運営を内外に示すためにも、それぞれの役割と責任をさらに明確化す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
<p>(コメント) 園長は、公立保育所所長や保育行政、および保育士養成にも長く携わり、公正・適正な保育を推進するうえで遵守すべき法令等を十分に理解しています。市からの情報はすぐに職員間に回覧するとともに、職員会議でも取り上げて説明しています。特に、人権擁護など保育士として当たり前の法律観念を説いていますが、職員が十分に周知できているかは確認していません。適切な保育実践のために遵守すべき法令等は度々更新され、またその着眼も広範囲に及ぶので、絶えず新しい情報や理念に接する機会を得るべく、各種団体等との交流・連携を深めることを期待します。</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
<p>(コメント) 園長は、保育の場に密着して、保育士一人ひとりをよく見て、状況に応じて都度的確な指示・指導に努めています。園長は、園の理念「笑顔の輝く子ども」の徹底を求め、そのためには保育士自身が笑顔であることが大切と考えています。そのため、職員が挨拶と笑顔を絶やさない事、言葉遣いには特に注意しています。また、ピアノの弾き方や絵本の読み聞かせ、体操指導など、いかに子どもを引き付けるか、園長自ら見本を見せて職員を指導しています。ただ、こうした職員への指導・助言はをリアルタイムの口頭で行い、文書に蓄積することがないので、状況の微妙な違いによる指導内容を、職員がブレと認識して混乱することがあるようです。そうした課題を解消する意味で、園長を頂点として、主任やリーダーといった組織的な指導体制を構築することを期待します。</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
<p>(コメント) 安定した園児の入園を継続することが最大の課題ですが、園長と事務長が両輪となって指導力を発揮しています。経営にかかる人事、労務、財務等の取扱いは事務長が掌握し、無駄な経費の節減に努めつつ、食材の支出は抑えることなく良質な給食を提供することで保護者等の評判を得ています。また園長は、保育理念にそった保育の実践によって、保護者等の満足を高めることができるよう職員と一丸となり、ともに喜びをもって保育にあたっています。ただ、0～2歳児対象の小規模園にとって、見通しの効かない中で課題が山積しています。組織が一丸となって経営改善や業務の実効性を高めるには、職員一人ひとりが自らの保育スキルの向上を促すことはもちろん、組織経営についても主体性に参画する体制づくりが求められます。また、蓄積したノウハウの文書化や、ICT導入による業務の効率化が今後の課題です。</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。	a	
<p>(コメント) 必要な福祉人材は、事務長が各種機関や人材紹介会社等とも連携して募集して確保しています。園長は事務長と共に応募者を面接して、園の保育目標や方針をともしにするにふさわしい人材を慎重に選別しています。また、入職した新規職員に、なんでもオープンにしてコミュニケーションを取って園の想いの理解を図るとともに、園長自ら、保育士の手本を示して、職員一人ひとりに目標が持てるよう促しています。</p>		

II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	c
<p>(コメント) 園の保育目標や方針や、園長の保育指導により、期待する職員像は「支配下従業員職務規定」にも文書として可視化されており、職員を評価する視点も確立しています。園長は、職員一人ひとりから提出される「保育実践の振り返り（自己評価チェックシート）」や面談、および休憩中のコミュニケーションを通じて職員の想いやスキルを評価し、その評価に基づいて社長が職員の処遇を決裁しています。</p> <p>しかしながら、職員の側からは評価の基準や評価結果を知ることができていません。職員のスキルや特性に配慮した組織の体制を構築するうえで、相互に理解を共有することができるオープンで客観的な人事基準の策定が求められます。</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) 園では残業することはほぼなく、また休暇も取りやすいよう配慮がされているなど、ワークライフバランスは図られています。職員の心身の健康状態に気遣いがあり、問題を一人で抱え込まない体制が整っています。小規模園故に、家庭的な組織であり、非常勤職を含めて職員同士の人間関係も良好で支え合う風土があります。ただ、家庭的なあまり、善意の延長で個人のプライベートな行動に対しても干渉することがあるようです。また、危険回避や、子どもの最善の利益を優先して、園長が厳しく指導することはあって、職員が緊張してしまうことがありますが、そのようなケースでは主任が丁寧にフォローしています。</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。	a
<p>(コメント) 「期待する職員像」は評価項目No.15で示した通り明文化されています。園長は職員一人ひとりから提出される「保育実践の振り返り」や個人面談、および日々のコミュニケーションから個々の想いや課題を把握し、個々の目標設定を支援しています。園長の指導は時として厳しいこともあるようですが、主任をはじめとするチームがフォローする体制があります。職員の研修の希望には園として応え、情報提供の上、勤務扱いで費用も園が負担して受講を支援しています。また、研修の成果は、レポート提出を求め、内容によって組織内で共有する仕組みがあります。</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。	a
<p>(コメント) 大阪市や市保連（大阪市私立保育連盟）から提供される研修情報を基に、次年度計画会議で話し合って職員が計画的に受講できる仕組みがあり、職員は十分な研修を受講しています。障がい児保育についても研修機会を設ける等、今日的に重要性を増す課題にタイムリーに対応する計画を講じています。保育所としての勤務シフトの事情もあって、園内研修を開催することは困難ですが、市からの派遣講師によるS I D S研修を実施しました。</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) 前評価項目、および前々評価項目で示したように、職員の育成にかかる計画や取組は高く評価できます。新任職員に対する初任者研修やO J Tの仕組みについては仕組みとしての構築は明確ではありませんが、小規模園の強みを活かして、園長および主任によるきめ細かな指導・支援が実施されています。また、キャリアアップ研修についても園が費用負担して積極的に受講を支援しています。</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
(コメント)	以前に、園長が保育士養成校で専任講師や学科長を務めた縁で実習生を受け入れたことがありましたが、近年はそうした連携もなくなり、そもそも小規模園であるがゆえに実習派遣先には選ばれることはありません。	

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)	保育所の理解や存在意義を高めるため、また経営の改善に資するためにも、社会や地域に向けて園の情報をより強く発信する取組が期待されています。第三者評価は今回初めての受審で、その結果をここに公表しています。ホームページ（以下「HP」）を開設しており、園の理念・方針を明示していますが、事業計画や事業報告、予算・決算などの財務状況の掲載がなく、情報公開が十分ではありません。	
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)	園長と事務長がそれぞれの職務を分担・連携して適正な運営の取組を実施しています。外部監査を受ける必要がある法人規模には該当しませんが、財務の専門家による指導を受けて健全な運営を図っています。ただ、経理状況をはじめとする運営実態の内外への開示は十分ではなく、職員への周知の取組みは確認できません。同族経営ならばこそ、職員が安心して働くことができ、また主体的に事業の執行に参画することができるよう、より透明性の高い情報公開を期待します。	

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)	園の「事業の目的・運営方針」の中に、「当園は、園児属する家庭や地域との様々な社会資源との連携を図りながら、園児の保護者に対する支援及び地域の子育て家庭に対する支援等を行うよう努めます。」と明記して、地域とのかかわりの基本的な考え方を示しています。コロナ禍前は、3月に相撲部屋を訪問したり、夏祭りでお神輿の練り歩きを見物したりする取組みがありましたが、感染拡大を受けて停滞しています。0~2歳児の園であるため、園児が地域住民と構えて交流するといった取組みはありませんが、散歩や買い物の中で挨拶を交わしています。今後は、コロナ対策に留意しながら、地域と保育所の相互交流を図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)	本園は0～2才児対象の小規模園であって、ボランティアを受け入れる可能性や必然性は高くはなく、これまで受入れの実績はなく、受入れ体制も整えていません。困難な事情はありますが、ボランティア活動の受け入れは地域社会と保育所をつなぐ柱の一つであり、園からの学校教育への協力などのアウトリーチを含めて、今後の課題として期待します。	
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
(コメント)	防災・防犯機能については、消防署の支援を得て防災訓練や心肺蘇生訓練を実施し、また警察署から事件情報を得て園内で情報共有し、不審者対策を徹底しています。子どもの健康管理については、地域の医療機関の協力で年2回の内科検診・歯科検診を実施しています。子どもの家庭内虐待の早期発見に努め、要保護児童対策地域協議会（以下「要対協」）と連携して、児童の権利擁護を図っています。3歳に進級する連携先を模索していることは前述（評価項目I-2-(1)-①）のとおりです。しかしながら、地域の子育て支援機能など、保育所が地域の多様な社会資源と協同して取組む課題は山積しています。上記機関を含め、その他地域自治会や各種団体等の社会資源をリスト化して職員間で共有したり、定期的に連絡会を開催して地域の共通課題の解決に向けて協同する取組は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。	c
(コメント)	保育所が地域社会における福祉向上に積極的な役割を果たすことは重要な課題です。そのためには、具体的な地域の福祉ニーズや生活課題等を把握するための取組を積極的に行うことが求められます。園はまだ発足まもなく、まずは内部を充実することが先決であるとして、当面は地域への働きかけは控えており、地域の福祉ニーズ等の把握は不十分な状況です。園が外部の諸機関と連携して住民との交流を図ったり多様な相談に応じることは、職員の課題意識を高め、内部の体制を固める上でも有用なことです。今後の積極的な取組を期待します。	
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。	c
(コメント)	前評価項目で示したように、地域の福祉ニーズ等の把握は十分ではなく、従ってニーズに基づく公益的な事業の展開は今後の課題となっています。ただ、コロナ禍以前は、園で一緒に遊ぼうと呼びかけて、地域の母子を招き楽しく遊びを共にしながら、構えずに相談にのる取組がありました。また現在は、園児を公園に連れて行った際に、来ていた母子を巻き込んで木陰で休んだり、絵本の読み聞かせを共にしたりしています。	

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

		評価結果
Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス		
Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
Ⅲ-1-(1)-①	子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	a
(コメント)	理念や基本方針には、子どもを尊重した保育の実施についての記述があります。職務規程や運営規則にも子どもを尊重した保育の提供に関する規則等を記述していて、入職時には説明もしています。子どもの尊重や基本的人権への配慮については、研修が多く行われていて、日常的な保育の中でも園長から助言や指導が行われています。保護者には保育基本方針を配布して、園の取組に理解を促すようにもしています。	
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。	b
(コメント)	子どものプライバシー保護については、保育計画や保育指導計画等で明確にしていますが、プライバシー保護にフォーカスしたマニュアル等の整備がありません。日々の保育の中で問題がある場合は、職員会議等で意見交換をして全体で共有しています。小規模施設なので、一室で保育を行っているため物理的にプライバシー確保が難しいですが、2歳児から着替えは奥の部屋で行うなど、出来るだけの配慮も行っています。今後は、環境の特性に即した子どものプライバシー保護に関するマニュアル等の整備が望まれます。	
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)	保育の内容や保育所の特性等はHPやパンフレットに記載され、パンフレットは区役所に設置されていますが、その内容は文書によるものが主で、写真や図、絵等はあまり使用されていません。また利用希望者に対する資料の見直しも行われていません。見学希望者には随時対応し、利用希望者にも園長が丁寧に説明を行っていますが、今後は、保育園を紹介する資料を見直すことが望まれます。	
Ⅲ-1-(2)-②	保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	b
(コメント)	保育の開始及び保育内容変更時には、園長が面談を行い丁寧に説明し保護者の意向にも配慮しています。ただ、保護者等がわかりやすいように工夫した資料等は用いられていないようです。また、特に配慮が必要な保護者等については、適切な説明や運用は図られています。ルール化はされていません。今後は、説明に当たってのわかりやすい資料作成や、特別な配慮が必要な保護者等への説明のルール化が望まれます。	
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)	3才児から連携する保育所等に入園する場合や移行先から問い合わせがあった場合には、対応していますが、手順や引き継ぎ文書等配布は整っていません。保育所の利用が終了した後も、来園した子どもや保護者等へは対応しています。今後は、保育所等の変更にあたり、保育の継続性に配慮した手順や引き継ぎ文書、保育所の利用が終了した後の、相談窓口や相談方法を記した文書等を整備することが望まれます。	

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。	b
<p>(コメント) 園児は0～2歳の、言葉では意思表示がうまく出来ない子ども達なので、職員は日々の保育の中で子ども達の表情などを見ながら子どもの満足度を把握するよう努めています。それで得られた情報は、職員会議等で検討され、職員間で共有するようにもしています。しかしながら保護者会はありませんし、コロナ禍の影響で保護者面談等も行われていません。また保護者アンケートも実施されていません。今後は保護者アンケート等を定期的の実施し、利用者満足に関する把握と分析、検討を行う仕組みを構築することが望まれます。</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。	c
<p>(コメント) 送迎時の職員との会話や連絡ノート等の日々のコミュニケーションの中で、職員が保護者からの苦情や要望に対応しています。職員が対応出来ない事案である場合は、一旦園長や事務長に報告した上で答えるようにもしていますが、苦情解決の組織的体制が構築されていません。今まで苦情が出たことは無いようですが、今後の為にも苦情解決の体制を構築して、その体制等を公表することが求められます。 ※苦情解決の体制および解決結果等の公開が行われていない場合は「c」評価となります。</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) 相談に関する文書は作成されていませんし、掲示物等の取り組みもありませんが、保護者は相談等がある場合、登降園時に職員へ直接申し出て、職員もその都度対応しています。小規模なので、物理的に相談室等は設けることは出来ませんが、相談の内容によっては、パーティションで区切るなどして対応しています。今後は、相談に関する文書や掲示物等を作成して、保護者に周知する仕組みの構築が望まれます。</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
<p>(コメント) 小規模保育園ですので、意見箱は他の保護者等から投函場面を見られるとの理由から設置していません。職員は、保護者からの相談等を受けやすいように配慮した行動や話しかけを行っています。相談内容が職員個人で対応が難しい場合は、園長や事務長に報告をし、職員会議等で検討され、職員全員に共有されています。ただ、相談対応に関するマニュアルの作成は行っていませんし、保護者へのアンケート等は実施されていません。今後は相談に関するマニュアルの作成と、保護者等へのアンケートを定期的の実施して、保護者の意見を積極的に把握する取り組みを行うことが望まれます。</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
<p>(コメント) 「事故発生時の対応の為にガイドライン」、「事故発生防止マニュアル」を作成し、職員はいつでも見られるようにしています。「事故防止報告書」や「ヒヤリハット記録」も作成し、子どもの安心と安全を脅かす事例を収集し、職員会議等で改善策、再発防止策を話し合い、職員間で共有も出来ています。事故防止策等の安全確保策の実施状況や実効性については、随時行っています。</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>新型コロナ感染症の流行もあり、感染症に対する対策は徹底されています。「感染症予防マニュアル」も作成され、子どもや職員が感染した場合は、隔離期間を一般的な基準より長めに取り、園内で感染が広がらないようにもしています。「感染症週報」をもとに、感染症の発生や地域の情報は、保護者に知らされ、職員にも周知をして対応策を職員会議等で話し合っています。</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行っている。	b
(コメント)	<p>災害時の対応は「防災マニュアル」に定められています。様々な災害を想定した避難訓練が毎月行われていて、総合避難訓練では消防士の指導も受けています。備蓄品に関しては、施設が小規模であることから、役所が主に対応していますが、最小限必要な物は備蓄されリストも作成されています。しかしながら、子どもや保護者、職員の安否確認の方法が定められていません。今後は、子どもや保護者、職員の安否確認の方法を確立することが望まれます。</p>	

		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)	<p>標準的な実施方法は「保育者の基本姿勢・行動指針」をもとに行われています。「保育者の基本姿勢・行動指針」には、子どもの尊重、プライバシーの保護や権利擁護に関わる姿勢も記載されています。新任研修時には、「保育者の基本姿勢・行動指針」についての研修も行っています。保育が「保育者の基本姿勢・行動指針」にもとづいて実施されているかどうかを確認する仕組みは構築されていませんが、日々の保育や会議等で保育実践を振り返ることを行っています。</p>	
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)	<p>「保育者の基本姿勢・行動指針」は毎年度末に検証・見直しを行っています。検証・見直しにあたり、指導計画の内容、職員や保護者等からの意見や提案を必要に応じて反映されてもいます。</p>	
Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。		
Ⅲ-2-(2)-①	アセスメントにもとづく指導計画を適切に策定している。	a
(コメント)	<p>適切なアセスメントのもと、月、週、個人の指導計画が作成されています。作成は担任が行い、園長が内容をチェックし、職員会議等で職員全員が共有するようにもしています。園長面接で保護者から出た要望は職員にも共有され、指導計画にその内容を盛り込むようにしています。各クラス会議、職員会議で指導計画の振り返りや評価も行っています。いままで支援困難ケースへの対応はありませんでしたが、対応する体制は出来ています。</p>	

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
<p>(コメント) 指導計画は年に1回、新年度会議を3月の春休み期間（子どもが居ない日）に1日かけて協議・作成されています。また月案は月末に、週案は週末に評価・検討もされていて、内容の見直しを行っています。見直した内容は、次の指導計画に盛り込まれ、職員全員に共有もされています。</p>	
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
<p>(コメント) 子どもの状況や保育の実践は、園が定めた統一した様式で記録されています。記録は職員の共有スペースに置かれ、職員はいつでも見られるようになっています。情報共有を目的とした定期的な会議等は開催されていませんが、職員会議やクラス会議等で情報は職員に共有されています。ただ情報のデジタル化は出来ていません。ファイルの保管数が多くなり、現在でも職員のロッカー室等が圧迫されつつあるようです。今後も増えることが予想されるファイルや、デジタル化による即時性や機密性を鑑みてデジタル化を推進することが望まれます。</p>	
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
<p>(コメント) 子どもに関する記録は、園長室やスタッフルームに保管され、職員以外は簡単に見ることが出来ない様になっています。また職員は業務を自宅で行わないルールが徹底されており、資料等は持ち出ししないことにしています。ただ、園長室は保育室に隣接しており、職員以外も入室が可能な状態です。子どもの記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定の文書化も出来ていません。今後は、子どもの記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定の文書化を行い、デジタル化も含めた情報管理の体制を構築することが望まれます。</p>	

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

		合同会社駿駿会	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、児童憲章・保育所の理念・園の目標・保育姿勢に沿って作成されています。しかしながら、作成に至るプロセスや見直しに関する仕組みや手順は明文化されていません。また、全体的な計画についての職員の参画や周知状況の把握は十分ではありません。		
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)	職員は子どもの発達状況や遊びの状況を共有し、子どもに合わせて手作りの玩具等を作っています。食事後に清拭、着替え、午睡のスケジュールが組まれていて、0歳児～1歳児は早く食事が終わった子どもから順次清拭・着替えを行っています。また、2歳児はトイレで清拭・着替えをおこなっています。トイレは子どもが利用しやすく配置され、清潔に保たれています。エアコン、空気清浄機で環境を整え、温湿度計を用いて管理しています。ただ、職員は子ども達の様子で判断しており、室内環境の客観的基準を定め、その周知徹底を期待します。布団シーツやカバー等は週1回天日干しをしていますが、天候不順が続く場合の対策に課題が残ります。また、スペースに限界もあり、まだ食事中の子ども達の傍で子どもの清拭・着替えをおこなうことがあります。衛生面やプライバシー等への配慮も期待します。		
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)	職員は子どもとのスキンシップを心がけ、その表情やしぐさから気持ちを汲み取り、いつもと違うサインを見逃さないように心がけています。また、情報を職員間で共有し、園全体で子どもに関わり、見守る体制を確立しています。週明けの月曜日は園内でゆったり過ごし、週末の金曜日でも外出せず園内で生活するなど、常に子どもの心身の状態に配慮しています。日々の保育で子どもの様子や特徴をしっかり観察し、保護者とは送迎時、今日の様子や生活習慣について話をしています。不必要に大きな声を発したり、せかしたり、制止する言葉を使っている職員がいる時は園長が即刻注意し、気になる時は職員会議で話し合いを行っています。		
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)	トイレトレーニングは、2才児から家庭と連携しながら、子ども一人ひとりの排泄リズムをつかみ個々の様子に合わせて無理なく進めています。子どもが自分でやろうとする気持ちを大切に見守り、「褒める」「一緒にやってみよう」の言葉かけをおこない、子どもの気持ちに寄り添っています。睡眠の足りない子どもには必要に応じて午前睡、夕方寝を取り入れています。ワンフロアでの異年齢保育の特性が活かされ、年少の子どもは年長の子どもの行動を見て生活習慣を学ぶ事ができています。		

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>子どもの自発的・自主的な生活や遊びは、室内では限られたスペースが課題となっていますが、3つのコーナーに分けるルール（お約束ごと）を説明して、ブロック遊び・紐通し・その他の好きな遊びができるように工夫しています。また、朝早く来る子どもや遅くまで残っている子どもには、好きな玩具で遊べるように配慮しています。気候が良い午前中は公園に遊びに行くようにしています。公園では、子どもが砂場で大きな山をつくる共同作業を体験したり、どんぐりを集めて作品をつくっています。外出時に交通ルールも身につけるとともに、言葉がけや道の途中の花をめぐる等の体験もしています。コロナの前は地域のお祭りへの参加や相撲部屋訪問も実施していました。コロナも完全な収束はむづかしい中ですが、子どもの成長に合わせた園内外のあそび、社会体験等の工夫を期待します。</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。	b
(コメント)	<p>園はワンフロアに同時に0歳児・1歳児・2歳児の保育が実施されています。0歳児のゾーンはサークルで囲まれており、柔らかい素材の玩具が置かれ、サークル内は「ベビーのお家」の位置付けになっています。子どもが安心・安全を感じる環境のもと、生活と遊びに興味を示す取組をおこなっています。また、年長児が散歩に行ったときに年長児のスペースで思いっきり身体を動かせる機会を作っています。職員は遊びの場面でも1対1の関わりを多くして、共に喜び笑い、愛着関係を育んでいます。保護者との連携は朝夕のコミュニケーションや、詳しい連絡ノートを主にして相互理解を図っています。限られたスペースですが、生活と遊びや環境への工夫を期待します。</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。	b
(コメント)	<p>1歳児・2歳児は自己主張が現われ自分の世界が広がっていく時期です。玩具や絵本を自分で取り出せて、他の子どもと隣り合って遊ぶ姿も出てきています。園内の探求活動は職員が目が届くところで行い、危険な所に入れないようにしています。保育士は、子ども同士の関りが持てるように働きかけ、子ども同士で「ゆずる」行動を褒めています。言葉が出にくい（言葉の理解が遅い）子どもには職員は行動で示して伝えています。しかしながら、小規模な保育園の環境の中では、異年齢との交流や大人との交流も限られており、今後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。	—
(コメント)	本園は、2才児までの子どもを対象としていますので「非該当」とします。	
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)	<p>障がいのある子どもに配慮した個別の指導計画は策定されていますが、現在まで、障がいのある子どもは在籍しておりません。障がいのある子どもの受け入れについては、「あすなろっこのしおり」に「地域社会の中で、障がいのある子どもと無い子どもが共に育ち合うことを基本的な考え方として、障がい児保育を行っています。」と記し、個別対応できる予備室がない等、物理的な課題はありますが、基本的には総合保育で一般の子どもと共生の生活をサポートすることとしています。しかしながら、障がいのある子どもが在籍していないこともあり、職員は障がいのある子どもの保育に関しての意識は薄く、職員への周知が求められます。</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。	b
(コメント)	子どもの体調や月齢に応じて午前睡・午睡・夕方睡を取る等の工夫をしています。子どもの状況については毎日のミーティングや引継ぎで情報を共有し、保護者には丁寧に伝えていきます。食事については、午前おやつ・昼食・午後おやつ・夕方軽めのおやつに内容やボリュームに配慮して提供しています。迎えが遅い子どもには、普段遊ばない玩具、台車、ピアノ等で楽しめる時間をつくっています。園の限られたスペースの中で家庭生活との連続性に配慮して、一人ひとりの静と動の活動のバランスを考慮に入れた取組を期待します。	
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。	-
(コメント)	本園は、2才児までの子どもを対象としていますので、小学校へ進級する児童はおらず、よって「非該当」とします。	
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)	子どもの日々の健康状態は朝の視診と連絡帳で確認しています。また、子どもの体調の変化やケガについては昼ミーティングで共有しています。園の方針や取組は入園のしおりに記載し、入園時にプリントも配布しています。全職員がSIDSの園内研修(大阪市出前研修)を受けていますが、保護者に対してSIDSの情報提供はおこなっていません。保健年間計画、子どもの健康管理や感染症予防に関するマニュアルは整備されています。しかしながら、職員は年間保健計画やマニュアルの存在は知っていますが、内容の理解が不十分です。職員への周知徹底を図ることを期待します。	
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。	b
(コメント)	健康診断は年2回、歯科検診は年1回、身体測定は毎月実施しています。食事の際に、かみ合わせが悪い場合は、歯科医に繋げる取組はしています。検診記録表はあり、保護者等へは健康診断や歯科検診の結果を連絡帳に貼り付け、送迎時に説明しています。しかしながら、検診記録表を見たことがない職員が多く、必要な時は園長・事務長が口頭で説明しています。健康診断・歯科検診の結果を保健に関する計画等に反映させる取組が十分ではありませんので、今後は職員に周知を図って検診結果を有効に活用することを期待します。	
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。	a
(コメント)	アレルギー疾患のある子どもには、医師の指示に従って配慮した食事を提供しています。保護者に献立表を事前にチェックしてもらい、0歳児は家庭で食べていないモノを園での食事に出さないようにしています。アレルギー疾患のある子どもがいると食事の内容もそれぞれ異なるので、テーブルを離して他児が気にならないように配慮しています。職員はアレルギーに関する研修を年3~4回受講し、受講者はレポートを作成して職員会議で報告・共有しています。今後は園だより等でアレルギー疾患や慢性疾患等について保護者の理解を深める取組を期待します。	

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)	食事の速さが同程度の子ども同士を同じテーブルにし、子どもがマイペースで落ち着いて食事に集中できるように配慮しています。子どもの発達に応じて食べ方を変えたり、また、2歳児からは食器をメラミン樹脂から陶器に変えています。食育として、子どもにとうもろこしや空豆の皮むきをさせたり、ジャガイモを育てたり(米袋で育てる)、あるいは餅つきして子どもに丸めさせたりして、食材に触れる取組が行われています。「あすなろっこだより」の給食だよりコーナーには、献立名以外に食材を色分け(赤・黄・緑)し、調味料、栄養価、行事の豆知識(行事食関連)も記載しています。また、当日の給食を写真にとり、HPの保護者閲覧ページに掲載して家庭と連携して食育に取組んでいます。ただ、こうした園の取組を理解できていない職員も見受けられますので周知徹底を期待します。
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)	子どもの喫食状況を給食委員会で共有し、刻み方や食事提供方法の改善に努めています。発疹がでて登園してきた子ども(0歳)の場合、担当者・調理士・園長・事務局長が相談をおこない、アレルギーに繋がりそうな食材は避けて食事を提供しています。月に1回のお誕生日会や、イベント・行事食等では季節感を楽しめる献立を提供しています。栄養士が食事場面に直接関わる事は少ないですが、食事の様子を見たり、食器の返却時に子どもの声に耳を傾けています。衛生管理マニュアルを整備し、衛生管理を適切におこなっています。

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。	b
(コメント)	保護者と保育士は「連絡ノート」にて子どもの事について共通認識をもっています。また、保育参観時や連絡ノートで保護者の要望等を確認し、また、あすなろっこだよりを毎月発行して、保育内容の理解が進むように努めています。保護者から相談を受けた職員は相談内容をメモ書きで園長に報告し、また、他の職員ともLINEを使って相談内容を共有しています。今回の第三者評価調査で実施したアンケート調査では、園の対応姿勢を保護者の9割超が肯定しており、園への信頼の高さがうかがえます。保護者が保育に参加する機会については、保護者の評価が低いですが、コロナ禍故の結果だと言えます。一方で、園の取組を理解できていない職員が一定数おり、職員への周知徹底を期待します。
A-2-(2) 保護者等の支援	
A-2-(2)-① 保護者が安心して子育てができるよう支援を行っている。	b
(コメント)	園全体で保護者との日々のコミュニケーションを大切にし、保護者が気兼ねなく話せるように心がけています。今回の保護者アンケートでは、保護者の園に対する信頼感が表われています。決まった体制は整備されていませんが、保護者からの相談事は担当者が対応して園長に上げることが暗黙の了解となっています。また、相談内容について職員会議で共有しています。保育時間外はルールを決めて対応し、また、保護者の相談内容は記録されています。しかしながら、記録の保管等について取組を理解できていない職員も一定数おり、職員への周知徹底を期待します。

A-2-(2)-②	家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	b
(コメント)	<p>「あすなろっこ」のしおりには、虐待防止のための措置に関する事項として、研修の実施やマニュアルを基に運用することが掲載されています。「児童虐待の未然防止・早期発見について」「児童虐待防止マニュアル」が整備されています。家庭での虐待等権利侵害の早期発見の取組として、子どもと保護者の様子を観察したり、着替え時に子どもの全身をチェックする等を行い、その際に気になる事があれば園長に報告・相談し、職員間で情報を共有することとし、その手順をマニュアルに定めています。しかしながら、一部の職員にマニュアル等についての周知が不十分です。職員への周知徹底が求められます。</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>常勤職員は自己評価を行っていますが、週に2~3日勤務の非常勤職員は自己評価を行っていません。提出された自己評価は園長が内容を確認し、これをもとに年度末の個別面談をおこなっています。しかしながら、個々の自己評価結果を保育内容の改善に繋げていく組織的な取組みが十分ではありません。常勤・非常勤を問わず職員全員の自己評価の実施と、これを園全体の保育実践の振り返りを行う仕組みと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組んでいる。	b
(コメント)	<p>健康診断は年2回、歯科検診は年1回、身体測定は毎月実施しています。食事の際に、かみ合わせが悪い場合は、歯科医に繋げる取組はしています。検診記録表はあり、保護者等へは健康診断や歯科検診の結果を連絡帳に貼り付け、送迎時に説明しています。しかしながら、検診記録表を見たことがない職員が多く、必要な時は園長・事務長が口頭で説明しています。健康診断・歯科検診の結果を保健に関する計画等に反映させる取組が十分ではありませんので、今後は職員に周知を図って検診結果を有効に活用することを期待します。</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	キッズステーションあすなろっこ園児の保護者
調査対象者数	有効回答数 16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)

【結果の要約】

非常に良好な結果で、24項目中7項目については100%の肯定率です。残りの5項目でも肯定評価が9割を超えます。保護者が保育に参加する機会については、評価が低いですが、コロナ禍故の結果だと言えます。他に、評価が低いのは、苦情などを職員以外の人にも言えることです。苦情などを職員以外の人にも言えることの周知が望まれます。

保護者が、この保育所に入れて良かったと思っている比率は88%で、また、子どもが楽しんでいるかについては全員が肯定しています。

自由意見では、少人数の子どもに対して職員数が多く行き届いた保育が実施されている点、職員の人柄を評価する意見が多く、園への信頼の篤いことが窺えます。

【保育所の保育に対する方針や取組姿勢について】

●保育所の保育に対する方針や取組姿勢については、否定は無く、6項目中4項目で肯定が9割前後を占めます。中でも、①入園時の説明、②入園時の聞き取りは評価が高く、9割以上が肯定評価をしています。また、⑥障害や国籍等への配慮においては「わからない」の回答が4割近くを占めます。

●自由意見では、登園時間の制限の撤廃を求める声が寄せられています。

【保育所の職員の態度や姿勢について】

●職員の態度や姿勢については、非常に高評価です。肯定評価が①職員の接し方、②職員の言葉遣いや態度、④子どもの人権の尊重で100%に達し、③子どもの良いところや個性を認めでも9割を超えています。

●自由意見では、どの先生もいつも明るく丁寧に対応してくれることを賞賛する意見が複数寄せられています。

【保育内容について】

●保育内容については、全ての項目で肯定が9割前後～10割と高評価です。特に①清潔さ、③愛着関係への配慮、④自発的な活動ができるよう配慮については、全員が肯定評価しています。

●自由意見を見ると、好き嫌いが殆どないのは給食のお陰だとの感謝の声や、園の給食を家庭でも参考にしているとの意見が寄せられています。また、帰宅後に子どもが話す様子から満足しているのがわかるとの声も挙がっています。

【安心・安全な保育について】

●安心・安全な保育では、全ての項目で肯定評価が8割を超え、②体調変化時の対応、③安全管理については9割近い。ただ、①感染症対策については否定が僅かながらあります。

●自由意見では、コロナ対策に不満の声が挙がっています。

【保育所と保護者との情報共有について】

●保育所と保護者の情報共有では、①「おたより」については全員が肯定評価しており、②送迎時の会話や連絡帳でも肯定が9割を超える。一方、③保育参観や個別懇談は評価が低く、肯定は2割半で、否定が4割を超えています。

●自由意見を見ると、コロナで仕方ないと理解しつつ、参観がないことを残念がる声が複数散見されます。また、参観や発表会がない分、写真やビデオ撮影してほしいとの要望が挙がっています。

【苦情や要望に対する対応について】

●苦情や要望に対する対応では、項目による評価差が大きい。①不満や要望への職員の対応については、肯定評価が7割半と高いが、②職員以外の人にも相談できるでは、肯定5割、否定4割で、③保護者の要望が活かされているでは、肯定は5割半で、「わからない」の比率が高い。

●自由意見では、「不満はない」という意見がみられる一方で、「不満などなかなか言いにくい」との声も挙がっています。

【保育所内でお子さまは楽しく過ごしていると思いますか】

●保育所内で、子どもが楽しく過ごしていると思うかでは、全員が肯定しています。

●子どもの様子で気になることへの自由回答では、心配事の記述はなく、楽しそうにしているとの喜びの声が多い。

【子の保育所にお子さまを入れて良かったと思いますか】

●保育所に子どもを入れて、良かったと思うかについては、肯定が88%で、「どちらともいえない」「わからない」が各6%である。

●施設の良いところについては多くの意見が寄せられています。少人数の子どもに対して職員数が多く行き届いた保育が実施されている点、職員の人柄を評価する意見が多く、園への信頼感が窺える記述が多い。

●要望としては、働く親の立場に配慮して発熱時の登園ルール、規則の改定をしてほしいとの要望や、動画の撮影を望む声、長期休園した場合の保育費の減額を求める声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および分類）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