

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	くるみ小規模保育園	
運営法人名称	社会福祉法人成光苑	
福祉サービスの種別	小規模保育事業所	
代表者氏名	園長 本田 かや	
定員（利用人数）	19 名 （利用人数14名）	
事業所所在地	〒 544-0003 大阪市生野区小路東二丁目8番4号	
電話番号	06 - 6755 - 7751	
F A X 番号	06 - 6755 - 7751	
ホームページアドレス	https://kurumi-aiikuen.org/syoukibohoikuen/index.html	
電子メールアドレス	kurumi-s@seikouen.org	
事業開始年月日	平成27年4月1日	
職員・従業員数※	正規 4 名	非正規 4 名
専門職員※	保育士4名（正規3名、非正規1名）	
施設・設備の概要※	[居室] 保育室（3室：うち1室は0才児ほふく室）、幼児用トイレ（2か所）、	
	[設備等] 調理設備、沐浴設備、幼児用手洗い	

※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	平成 30 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】

【法人理念】

- 個人の尊厳を旨として、その人にふさわしい最善のサービスの提供に努める。
- 地域に開かれ、愛され、地域福祉の拠点となる施設経営を目指す。
- 専門的知識、技術の研鑽に努め、誇れる施設を目指す。

【教育・保育理念（理念）】

- 新しい時代に生きる力の基礎を培う。
- 女性の社会参加の支援に貢献する。
- 地域子育て支援を積極的に行い、子どもの成長を喜ぶ社会の実現に寄与する。

【教育・保育方針（基本方針）】

- 健康な心身、思いやりの心、頑張る力を育みます。
- させられる子どもからする子どもに育てます。
- 日々の保育活動を通じ、地域福祉の貢献に努めます。

【施設・事業所の特徴的な取組】

- 19名定員の小規模保育園という事もあり、家庭的な保育に取り組んでいます。保育士は、ひとり一人に寄り添うことで、乳児期の親子関係により近い状況での保育を行い、情緒の安定を図ります。そのうえで、保護者の就労支援・育児支援に努めています。
- 絵本の読み聞かせに力を入れ、『20回読み』と『座布団読み』に取り組んでいます。その取り組みをすることで、子どもたちが絵本を好きになったり、また、安心感・情緒の安定に繋がります。
 - 『20回読み』とは、その月の月刊絵本を毎日違う子どもの絵本を使って家に持ち帰るまでの1カ月間、毎日繰り返して読み聞かせをすることです。
 - 『座布団読み』とは、月に一度、お迎えの際に一人一冊赤ちゃん絵本を選び、保護者の方の膝の上で読んでもらうという取り組みです。この取り組みで、子どもたちが落ち着いて座り、話が聞ける姿、自分の思いを話す力、語彙力を身につけ、知識と勉強する基礎を培います。
- 『リズム遊び』を週に一度取り組んでいます。この活動を通して、運動機能を向上させ、表現力・自発性・豊かな心を育てます。

【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5年5月16日～令和5年10月2日
評価決定年月日	令和5年10月2日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 2101C017（専門職委員） 1801C022（その他）

※、上記年月日表示の「平成35年」は「令和5年」と読み替えてください。
PC環境によっては、令和あるいは西暦で表記されることもあるようです。

【総評】

◆評価機関総合コメント

くるみ愛育園の姉妹園であり、給食事業などを本園と連携して運営しています。本園同様に近辺は公園に恵まれているほか、水路を埋め立てた常状の公園に面しており、地域町会長との話し合いにより園が掃除などの管理と使用許可を得て、野菜や花の栽培や水遊びの場などに活用しています。園舎は元教会で木造2階建てです。2階は多目的に利用して、1階に0～2歳児の保育室を集約し、家庭的な雰囲気を構成しています。

◆特に評価の高い点

■中長期計画の策定

中・長期計画の策定とこれを踏まえた単年度事業計画の作成を組織的に行っており、職員間に理解が浸透しています。

■事業計画の保護者等への周知

事業計画概要版を作成して、保護者等にも周知を図っています。

■保育実践の振り返りとPDCAサイクル

期末の総括的な「園評価」の実施、および毎月の職員会議における「自問自答」のほか、定期的な振り返りの場が多数用意され、PDCAサイクルに基づく保育の質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能しています。

■職員の育成方針

中堅研修、初任者研修の方針と手法が組織として確立しています。職員それぞれの勤務年数や職制ごとに求められる職能（技術・知識のスキル、保育実践のスキル、人間性）を定めています。中堅職員（近い将来に組織の中核を担うことが期待される反面悩みも多い職員層）の育成に注力しています。姉妹園合同で取組む事によって、相互に存在を知り、学び合う事ができています。初任者研修については、中堅職員が講師役を務め、ここでも互いの学びと交流が図られています。育成と定着を同時に図る取り組みとして高く評価できます。

■園長のリーダーシップ

小規模園では、少人数の職員構成の中で、上にたつリーダーの姿勢が特に重要となりますが、園長は、保育リーダーとともに新しい指導体制を構築するにあたり、職員一人ひとりの多様性を尊重して主体的な行動を支援しつつ、全ての責任を負うことを表明しています。職員間の協調性を大切にし、職員がそれぞれの「得意」を提供しあえるチーム作りを目指しています。

■運営の透明性と公正性

運営管理において、園と法人本部との連携、機能分化が明確に整えられており、また法人は監査法人による事業監査を受けています。さらに姉妹園相互に、小口現金管理をダブルチェックする体制もあり、透明性の高い公正な運営が図られています。

■子どもの尊重

愛育園保育マニュアルや「和顔愛語」、「保育の心得」などに、子どもを尊重した保育について共通理解を持つ取組みが徹底しています。

■保護者等の意向・満足度把握と保育への反映

毎年、利用者アンケートを実施するとともに、行事後にも満足度調査を行い、保護者等の意向や満足度を常に把握して、保育計画に反映しています。

■職員と保護者等との良好な関係性

職員は、担当クラスの子どもだけでなく全園児とその保護者の顔や名前を認識し、日常的に円滑なコミュニケーションを交わしています。保護者等は意見や要望を話しやすく、園も多様な対応や配慮をもって相談に応じています。苦情解決の仕組みも確立しています。そのため、第三者委員が苦情の最終受け口になることは殆どなく、保護者等には縁遠い存在ではありませんが、第三者委員は園からの報告を受け、また定期的に来園して園の状況をよく理解し、適切な助言にも努めています。送迎時の会話からくみ取る保護者の意向等を「立ち話」として記録して、職員間で共有しています。

■地域交流

姉妹園と協働して定期的に子育てサロン、親子教室等を開催し、情報交換や育児相談の場、地域の親子の交流の場を設けています。

■地域の福祉ビジョンと連携した社会参加・地域貢献

生野区では地域福祉ビジョン2023-2026を策定して、誰もが居場所と持ち場があるまちづくりを標語に、活発な地域興しを展開していますが、園でも地域の行事に積極的に参加して地域交流を実践しています。こうした取組を通して地域の福祉ニーズ等を把握するとともに、子どもたちの社会性を育てています。また、園としても親子教室などを開催して地域の子育て支援に貢献しています。

園が面する「ながぼそ公園」では子どもたちが野菜や花の栽培に取り組み、町会と共同で掃除等の管理に努めるなど、地域社会との連携が図られています。

災害発生時に地域住民と連携して避難行動する取り決めにより、災害時の避難ルートを共有して協同訓練も行っています。

■保護者からの意見等をくみ取る仕組み

行事後のアンケート、個人懇談会、クラス懇談会の他、送迎時の立ち話を「立ち話」として記録に残し、職員間で、共有、検討し、必要に応じて保育内容に反映しています。

■多文化共生の取組

地域特性としての多国籍社会を逆手にとり、生野区の地域福祉ビジョンである「異和共生」のまちづくりに呼応して「多文化共生」の保育を実践しており、子どもたちの社会性を育てています。

■家庭的な保育の取り組み

核家族世帯が多い中、小規模園の特性を生かして家庭的な雰囲気大切に、子どもにも保護者にも丁寧に関わりを持っています。

■ながぼそ公園の活用

園庭は有りませんが、園が面する「ながぼそ公園」を活用して地域とも交流し、地域に根差した園づくりに努めています。

◆改善を求められる点

■職場環境の改善

小規模園の特性として、少数の職員一人ひとりが多様な業務のすべてを担うことになりがちですが、柔軟な働き方を受容し、またそれぞれの「やりたい」を支援して休日の習い事を可能とするシフトを組むなど、職員の心身のストレスを緩和して離職リスクを減じています。

小規模ゆえの困難さがあるなかで、小規模だからこそできる工夫をしていることが評価できます。

少子化ならばこそ、（くるみ小規模園の場合は「また小規模園ならばこそ」を追記）保育士に求められる課題は今後ますます増大する中で、職員一人ひとりの特性や経験知の差など、また今後さらに多層化する働き方を受け入れる職場における円滑なコミュニケーションとマネジメントが重要となります。中堅職員には、リーダーとして求められるスキルを獲得するとともに、初任者等に対するOJTの指導力増強が求められます。保育士一人ひとりのエンパワメントを図るいっそうの取組を期待します。

OJT：On the Job Training 職場の上司や先輩が部下や後輩に対して仕事を通して指導する育成方法

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

家庭的保育の中、育児相談を日常的に受け付け、園児一人ひとりに細やかに対応している事や保護者と共に子どもたちの成長を喜び合える関係でいる事、地域の方と「ながぼそ公園」を通して交流を図り、地域と共にある園となりつつあることに高い評価を受けたことに大変喜ばしく思います。

職員間連携を大切に保育を行うとともに、経験の違い、得意分野の違いなど尊重し合うことでより良い保育が目指していけることを改めて確認する機会となり、今後の課題として受け止めています。

これからも皆さんに愛される園となるよう頑張っていきたいと思えます。

◆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

社会福祉法人成光苑		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)	<p>法人理念およびサービス目標のもとに、愛育園経営方針を定め、「ガイドブック」や「パンフレット」に記載するとともに、ホームページ（以下「HP」）に掲載して周知を図っています。職員に対しては、ハンドブック「和顔愛語」に、法人創立以来の想いや理念、サービス目標等とともに、保育事業の理念・基本方針を掲載しています。くろみ小規模保育園（以下「園」）の家庭的かつ乳幼児保育に特化した特性を踏まえた教育と保育の方針を定め、年度初めの研修や各種勉強会等でも繰り返し取り上げ、意識の共有を図っています。</p> <p>註「和顔愛語」：やわらかな顔とやさしい言葉。すなわち、笑顔で愛情のこもった言葉で話すことの意</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>法人役員会、愛育園園長会・園長検討会の場で、保育所経営を取り巻く社会環境や経営状況を適格に把握・分析しています。また、生野ブロック（生野区・天王寺区エリア）園長会や大阪市私立保育連盟（以下「大私保連」）などに参画して、地域の保育所等の空き状況など、地域ニーズを多方面から収集しています。2歳児7名のうち3名の進級先を同区に所在する2か所の姉妹園との連携協定により確保しており、進級先の確保について現状は支障はありませんが、今後の動向を慎重に分析しています。</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>生野区は大阪市内でも特に少子化が進行しているため、今後0歳児の入園希望の減少が予測されます。一方で1歳児は待機児童が増加する傾向があるなど、地域ニーズを正確に把握することが求められています。いわゆる「誰でも保育」施策など、小規模園に求められる機能も大きな曲がり角にさしかかっています。このように事業の見通しを展望することが困難な状況下で、園では地域子育て支援活動を通じて保育方針や活動の地域理解を深めて、経営課題を明確にしつつ、園児の確保に向けて具体的な取組を進めています。</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
<p>(コメント) 前項で指摘したように、一園では見通しを立て難い行政施策上の課題があるなかで、①保護者が安心して子どもを預け、園児が安心して過ごせる保育の環境に配慮する。②職員の育成体制を明確にし、働きやすい職場づくりと安全で安心な保育の提供を行う、という基本方針のもと、令和3年度～5年度にわたる中・長期計画を策定しています。子ども家庭庁の創設など様々な環境変化が続く中で、令和5年度に中・長期計画を見直し、計画を追記したうえで実行計画を明記しています。</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
<p>(コメント) 法人理念や愛育園教育・保育方針、および中・長期計画を踏まえて、単年度計画では4つの重点目標とともに、各論において具体的な計画を示しています。年度末には、中長期計画の進捗状況を再度確認しながら、単年度の事業報告を作成しています。年度末の職員会議で、職員間での対話に基づいて、保育内容等を振り返り、園評価の結果をもとに、次年度の課題を明確にして、姉妹園との共同保育など、具体的な事業計画を立て、その実現に向けて取り組んでいます。</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
<p>(コメント) 2月の職員会議において、1年間を振り返り、職員からの意見を踏まえた上で、園長・リーダーが中心となって、事業計画を立案しています。園長はこれを園長会議に諮って、法人保育部門のコンセンサスを得て確定し、年度末の職員会議で再検討の上、職員間の共通理解を図っています。毎月の保育実践の振り返りの中で、事業計画との整合性を確認しています。園長は2カ月に一度の法人定例園長会において、事業計画の進捗状況を報告し、また姉妹園の状況も理解して共同保育の計画等に反映しています。</p>	
I-3-(2)-② 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	a
<p>(コメント) 教育・保育方針及び目標、ならびに福祉サービスの質の向上に向けた主な取り組み・重点目標を簡潔かつ分かりやすく示された「事業計画概要版」を作成し、保護者に配布・掲示しています。保護者会は設置していませんが、園での取り組みについては、保育参観等において、園長から口頭での説明を行っています。その他、個別懇談やクラス懇談会でも説明しています。</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)	毎月の職員会議で行う自問自答や、毎月の月案の振り返り、気になる子どものケース会議を行っています。姉妹園との合同会議を毎月開催し、給食や地域活動などの共通課題を話し合っています。そして毎年度期末に「園評価」を行い、評価結果を基に保育の質の向上に取組んでいます。行事実施後には、必ず保護者にアンケートをとり、課題等を抽出し、職員会議等で改善策を検討しています。また、これらの評価結果については、掲示によって保護者にも公表しています。	
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)	前項で評価したように、様々な振り返りにより改善課題とその改善方針を「園評価」に明記しています。重要課題である人権擁護については、人権擁護セルフチェックを行い、その結果に基づき抽出された課題や対応策を話し合い、改善につなげています。年1回保護者アンケートを実施し、満足度の結果を職員会議等で共有して、改善策を検討しています。その他、日常の保育で発生した課題については、毎日実施する昼礼において情報を共有し、改善策を検討しています。	

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)	園長に求められる役割と責任は、法人の保育部門キャリアパス体制表や職務分掌表、運営規程等に詳細に記されています。園長の職務内容は入園説明会等の場で保護者への周知が図られています。有事や園長不在時における役割や職務権限執行についても明らかにされています。園長は職員に対して「職員ありきの園長です」と述べて、職員一人ひとりの行動を尊重し、その責任を負う役割であることを説明しています。職員も園長を中心に団結し、何事も園長に報告しています。	
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)	園長は法人園長会や地域園長会、行政からの通達、各種外部研修等を通じて、子どもの権利擁護をはじめとする、保育関連法令の情報を収集しています。園長は、把握した各種法令等を十分に理解して、公正な運営に努めています。安全衛生推進委員研修を受講して適正な就業環境の保持にも配慮しています。こうした法令遵守の姿勢について園内に同様の意識を醸成するために、職員会議において、職員に対して遵守すべき法令等を周知しています。	

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)	園長は職員一人ひとりの特性や目標を大切に、できない事を指摘するばかりではなく、それぞれの個性を伸ばすことを志向しており、職員自身が個々の目標にそったカリキュラムを作成することを支援しています。小規模園では職員が一人ですべてを賄うことが求められますが、園長は職員がそれぞれの「得意」を提供して支え合うチーム作りを目指しています。また、地域自治会とも良好な関係性を築き、自治体が管理する「ながぼそ公園」を有効に活用することを実現しています。	
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)	業務支援システムを導入して保育業務の効率化や、情報共有の円滑化を推進しています。小規模保育園の特性として、職員一人ひとりが全ての役割を担う必要性があり、その負担を緩和することが人材確保や運営上の課題となっています。園長は有資格者に限定せず、短時間の職員の採用や無資格者のボランティアとして受け入れる等、多様な雇用形態の職員で体制を整えています。また、職員一人ひとりの事情や想いに寄り添った対応で離職を回避し、職員の定着や成長を支援しています。	

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)	事業計画に人材確保の方針を明記し、法人本部に担当者をおいて計画的に進めています。実習生を入職に繋げるよう、丁寧な実習指導に努めていますが、小規模園の特性が学生に十分理解されていない面があり、入職初期の離職防止が課題です。この点については、入職5年内の新人職員研修にベテラン職員が当たることで、相互に学び合う関係を作り、職員の定着を図っています。非常勤職員の1名がキャリアアップ研修を自主的に受講して、その職員を正職員に登用したり、無資格者に対しても、子育て支援員の研修の受講を目標とし、保育士資格の取得を支援しています。	
II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	a
(コメント)	ハンドブック「和顔愛語」を活用して「期待する職員像」や「心得」を職員に徹底しています。園長は、キャリアパス体制一覧表に記載されている事項を職員にも周知して、日ごろの職務遂行状況をもとに、公正かつ透明性ある人事考課に努めています。小規模園ですので、総合的な人事管理のための客観的指標を定めることは難しい面がありますが、小規模ならではの丁寧さで、園長は日ごろの職務遂行能力や面談での職員の意思表示やチャレンジシートに設定した目標への取組状況等を評価し、職員配置や登用に反映しています。	

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
<p>(コメント) 小規模園の特性として、職員が一人で全てを賄う負担感が大きい反面、家庭的な園ならばこそその楽しさややりがいを確認しあっています。また、園長は職員が成長過程でぶつかる壁に悩み、落ち込む様子を把握して適切な声かけや、働き方への具体的な配慮に努めています。職員がやりたいことを否定せず、習い事を奨励して応援しており、職員も相互にシフトを支え合っています。職員それぞれの特技を生かして一人ひとりの力量や事情に配慮した多様な働き方を設定しています。</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) 「和顔愛語」に、職員に求められるスキルや心得を明記しています。さらに0～2歳児の保育は、やがて3歳児以上の園での集団保育へ移行する前段の「第二の家庭」であることを大きな課題としています。職員はそうした小規模園の特性（強み）を理解して各自のチャレンジシートに目標を設定し、園長は面談や日常的な相談対応を通して、非常勤職員を含む全職員一人ひとりの成長に伴走的支援を施しています。</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) 職員が携行するハンドブック「和顔愛語」には職員に求めるスキルや心得が明記され、職員は職員会議で自問自答して内容を確認しています。小規模園には、乳児保育の特性理解が重要であり、言葉によらない意思疎通や「子どもの理解」が欠かせません。もちろん、乳幼児に対する具体的な保育の技術や知識も必要となります。園ではそうしたことを踏まえて、事業計画の中に、教育と保育の基本姿勢や年間の研修計画を明示しています。</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) 小規模園の特性として、外部の研修に参加することは職員配置シフトの限界もあって困難ですので、オンラインやeラーニングを活用するとともに、昼礼での指導・助言、そして何よりもOJTの充実を図っています。チームが中心となって実施しているホワイトボードミーティングでは、事例の検討を通して課題や工夫が見える化（言語化）して共有することにより、分かりやすく効果的な実践研修となっています。 註1) eラーニング：電子化された学び（インターネットを利用して学ぶ学習形態） 註2) OJT：On the Job Training 職場の上司や先輩が部下や後輩に対して仕事を通して指導する育成方法</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) 実習生の受入れは年に1～2名ですが、養成校保育実習の受け入れ、子育て支援員の実習受け入れの他、大阪府社会福祉協議会の保育士体験事業の受け入れなど様々な方面からの保育者養成のための実習を受け入れしています。「実習生受け入れマニュアル」に基づき、受け入れ担当者に対し、担当者としての留意事項等の確認や助言を園長が実習指導責任者として行うとともに、振り返り等の際には、園長も同席してフォローできる体制としています。</p>	

		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。	a
(コメント)	法人のHPや広報誌に、事業計画、事業報告、財務状況、第三者評価受審結果や苦情相談の体制や件数等について公表しています。第三者委員には保護者等からの要望や苦情内容、園の状況を報告しており、第三者委員は定期的に園を訪問しています。園のHPやパンフレットに理念や基本方針を掲載し、パンフレットは、区役所や子育てプラザ等におき、地域子育て支援の活動など園の取組情報を広報しています。この取組はⅢ-1-(2)-①で評価する「利用の選択に資する情報」としてだけでなく、運営の透明性を高めています。	
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。	a
(コメント)	法人として経理規程を定め、また職務分掌に基づいて事務・経理に関する役割や責任を明確にして職員に周知しています。小口現金の管理は、姉妹園とのダブルチェック体制をとっています。毎年、監査法人による会計監査および監事監査を実施して公正かつ透明性の高い適正な経営・運営に努めています。大阪市の監査で指摘された事項にも迅速に対応して改善しています。	

		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)	法人理念に地域貢献、地域交流が謳われていて、園のガイドブックにも記載されています。園玄関に、地域の行事や医療関係のパンフレット等を掲示し、保護者に地域の子育て支援情報を提供しています。園長は、様々な地域子育て支援行事に参画していて、その内の1つ、入園前の保育体験イベントは、気になる子どもを持つ保護者の保育所入園不安の軽減に役立っています。ながぼそ公園で野菜を育て、芋ほりを近隣住民と共に楽しんだり、地域の公園清掃に参加したりして、地域住民と交流しています。	
II-4-(1)-②	ボランティア等の受け入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	a
(コメント)	マニュアルを整備し、ボランティア受け入れに関する基本姿勢や注意点を明記し、受け入れ状況を記録しています。ボランティアを受け入れる際は、留意事項等を文書および口頭で説明し、誓約書にサインをもらっています。行事時の写真撮影ボランティア、週2~3回の保育補助ボランティアを受け入れています。大阪市は保育補助に無資格ボランティアの受け入れを容認していますが、園長は長期的な視野に立って、育児体験のあるボランティア受け入れの意向を持っています。	

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)	関係機関のリストは事務所及び、保育室に掲示しています。園長は、生野区園長会や、大私保連の会議等に定期的に参加し、情報を共有しています。家庭環境が気になる子どもについては、職員間で情報を共有しつつ見守っています。また、家庭での離乳食が気になる子どもの保護者には、生野区保険センター配布の「離乳食ガイド」を参考に保護者に説明したり、保育参観時に離乳食を実体験してもらい、保護者への食育を図っています。	
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。	a
(コメント)	くるみ愛育園と協働し、定期的に子育てサロン、親子教室等を開催し、情報交換や育児相談の場、地域の親子の交流の場を設けています。子育てサロン開催時にはアンケートを実施し、地域の福祉ニーズを把握するよう努めています。地域では一時預かりの要望が多く、コロナ禍前は受け入れていました。また、子育て相談のニーズも高く、園長は対面や電話での子育て相談に対応しています。	
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)	くるみ愛育園と連携し、積極的に地域子育て支援をしています。地域のお年寄りや2歳児が世代間交流をしているほか、地域子育て支援員主催の行事や、園主催の親子教室に園長が参画し、親子同士の交流・情報交換等を支援しています。災害発生時には、地元町会長と連携し、地域住民と同じルートで同じ場所に避難し、相互に扶助することが取り決められています。大阪880万人訓練では、地域住民と連携して訓練を実施しています。	

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)	「愛育園保育マニュアル」に子どもを尊重した保育の基本方針・基本姿勢を明記しています。「人権保育マニュアル」が整備され、人権の定義、人権保育チェック事項等細かく記載されています。毎年4月に全職員を対象に人権研修を実施し、職員の人権意識の向上に努めています。毎月の職員会議の際、「和顔愛語」「倫理綱領」の読み合わせを行い、子どもを尊重した保育についての意識を新たにしています。入園説明会や、クラス懇談会の際に、保護者に方針等を周知しています。	

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
<p>(コメント) 法人では「個人情報保護規程」を策定し、職員に周知しています。ガイドブックに【個人情報やプライバシーへの配慮】の項目を定め、この中で、行事等で保護者等が子どもの写真・ビデオ撮影をした際の注意を喚起して、入園説明会で保護者に周知しています。水遊びやシャワーの際、保育中及び散歩中の子どものトイレ等、常時子どものプライバシー保護に留意しています。</p>	

Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。

Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して保育所選択に必要な情報を積極的に提供している。	a
<p>(コメント) 区役所、地域子育て広場等にパンフレットを設置するなど、積極的に園紹介をしています。HPに園の保育理念、保育方針を掲載し、子どもの保育の様子を公開しています。見学希望者には園長が個別に対応し、園の方針や保育目標等を丁寧に説明し、子どもの普段の様子を観察してもらい、園のアピールできる面と独自性を積極的に紹介しています。園見学が保護者同士の交流の機会になればとの配慮もあり、グループでの見学も積極的に受け入れています。</p>	

Ⅲ-1-(2)-② 保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	a
<p>(コメント) 入園説明会の際、ガイドブックに基づいて重要事項の説明をし、同意書を受け取っています。進級、その他保育内容の変更時には、一人ひとりの保護者に変更内容を直接説明するとともに、同意書に署名をもらっています。コロナ等で保育に変更が生じた場合は、ガイドブックの見直しを行い、保護者へ変更箇所のみ配布し、説明しています。日本語を母国語としない保護者に対しては翻訳機を用いるなど、個別に説明を行っています。</p>	

Ⅲ-1-(2)-③ 保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	a
<p>(コメント) 園長が直接「保育所児童保育要録」を持参して小規模保育園を卒園後の転園先に引継ぎ、保育の継続性を確保しています。その内容としては、子どもの氏名・性別・生年月日などの「基本情報」、食事・排泄（自立程度）・着替え・遊び・運動・睡眠・言葉・健康・その他の「特性」を記載しています。クラス懇談会で卒園をテーマに取り上げて説明し、保護者の卒園後の不安の軽減を図っています。また、卒園後の相談にも応じることを保護者へ3月の「えんだより」で伝え、園長は多くの相談希望者の相談にのっています。</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。	a
<p>(コメント) 保護者満足度アンケートを年1回実施し、保護者の意見、意向を把握し、振り返り会議で反省・評価し、改善案を出し合い、結果をグラフ化し、掲示板に掲示してフィードバックしています。行事後のアンケート、個人懇談、クラス懇談会から出てきた意見・要望の他、送迎時などのやり取りも「立ち話」として記録するなど、様々な角度から保護者の意見や意向をくみ取り、出てきた課題を職員間で話し合い、保育内容に反映しています。</p>	

Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。

Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	a
<p>(コメント) 「苦情・要望対応マニュアル」が整備され、苦情等は、速やかに会議で検討し、保護者へ解決策を提示し、決められた書式で記録を残して、今後の改善に繋げています。苦情の受付や対応状況はHPなどで公表しています。ガイドブックには、苦情解決責任者（園長）、第三者委員の名前と連絡先を記載し、入園説明会の折には保護者に周知しています。玄関にもポスターを掲示し、意見箱も設置しています。</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。	a
<p>(コメント) 入園説明会の際、「ガイドブック」に基づいて、苦情や要望の受付体制や意見箱の設置などについて周知しています。小規模園の特性で、保護者との距離が近く、日々の会話や連絡帳で気軽に相談できる体制になっています。プライバシーに配慮が必要な場合や、時間をとってじっくり話す必要がある場合には、別室を設けるなどきめ細やかな対応をしています。</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。	a
<p>(コメント) 送迎時のやり取りから把握した保護者の意見、相談は「立ち話」に記録し、昼礼などで職員間で共有、協議し、保護者にフィードバックしています。保護者からの意見や相談には、迅速に対応する体制を整備していますが、時間を要する場合は、そのことを説明し、理解を得るよう努めています。苦情や要望対応について、会議で事案検討を行い、対応の統一、向上を図る取り組みを実施しています。行事実施後は保護者にアンケートを行い、保護者の意見・要望を次の行事に活かしています。</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。	a
<p>(コメント) 園長が責任者として、「安全計画」を策定し、階段の上り下りのルールや遊具の使い方等の生活に関する安全や、交通安全、災害時の安全について等職員に周知し、園児への指導を行っています。災害訓練・プール活動・散歩等については、実施前にマニュアルを基に研修を実施し、万全の安全対策を講じています。ケガ・事故・ヒヤリハットについては、報告書に記録し、職員会議でリスクを把握し、原因を分析し、要因の排除、事故の再発防止に努めています。</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
<p>(コメント) 「感染症マニュアル」を整備して園内研修を実施し、感染症予防・対応の手順を職員に周知しています。「衛生管理マニュアル」に基づき、玩具等園内設備の消毒、換気、加湿などの基本予防対策を徹底しています。園長は、大私保連の研修などで、感染症について最新の情報を収集し、感染症拡大予防の対応方法などを随時見直しています。「保健だより」で保護者に最新情報を提供しています。職員、園児の罹患については、個人情報に留意しつつ、業務支援システムで発生状況を通知し、注意を喚起しています。</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。	a
(コメント)	災害発生時の体制は、「災害訓練」ファイルに初動体制表、参集基準を明記し、職員に周知しています。防災・防犯訓練実施計画表を作成し、毎月目的別に避難訓練を実施し、記録に残しています。また、年1回非常時の園児引き渡し訓練を実施しています。「防災マニュアル」には、姉妹園、地元自治会との連携体制が記載されています。お散歩マップを活用し、AEDの場所・避難経路・避難場所の確認を行い、日常より災害発生を意識すると共に、防災・安全マップを作成し、保育室に掲示しています。	

		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)	「愛育園保育マニュアル」、「小規模保育園マニュアル」を整備し、「愛育園保育マニュアル」には、法人職員としての心得「和顔愛語」・服務心得・理念・基本姿勢・プライバシー保護・保育の環境設定・日常保育の手順や基本的な生活習慣等が明記されています。新規採用職員に対しては、法人での7園リーダーによる基礎研修の他、園内でのOJTにより、実践を通して、実施方法を指導しています。	
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)	「小規模保育園マニュアル」は年に1回、年度末に見直しを行い、課題を抽出し、新年度に向けて改訂しています。日々の保育実践の中で手順の見直しの必要が生じた場合（新たにアレルギーがあると分かった場合等）は、昼礼会議で意見を出し合い、手順の変更をし、「昼礼ノート」に記録しています。	
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。	a
(コメント)	入園時に調査シートに基づきアセスメントを実施し、家庭環境や成育歴、子どもの様子等の身体状況、生活状況を把握し「児童原簿」に記録し、それを基に各クラス担任が個別指導計画を作成しています。園長は計画内容を把握し、必要に応じて助言・指導の上、承認しています。姉妹園の栄養士や看護師と連携体制が構築されていて、必要に応じて、アドバイスを得ています。年2回個人懇談を行い、保護者から直接要望を聞き、記録に残すとともに、個別指導計画に反映しています。	
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)	月案については、毎月の職員会議で、各クラスの報告と反省を行い、課題を明確にし、次月案に反映しています。週案の作成、見直しはクラス担任が行い、必要に応じて園長がアドバイスし、業務支援システムで共有しています。日々の保育に変更が生じた場合は、園長に報告し、必要に応じてミーティングを行い、その日の予定を全職員が把握しています。年間指導計画は、期（4期）ごとに職員会議で評価・振り返りを行い、次の期の計画に反映しています。年度末には総合的に振り返り、次年度の計画に反映しています。	

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。

a

(コメント)

子どもの発達状況や生活状況等については、「児童原簿」に詳しく記録しています。職員により、記載内容に差異が生じないように、随時、園長が確認し、助言・指導をしています。月案、週案はクラス担任が「業務支援システム」に記録し、職員は全員情報を確認、共有することができます。昼礼会議や職員会議において、適宜子どもの状況等の情報を共有し、「昼礼ノート」、「職員会議録」に記録しています。

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。

a

(コメント)

法人として「個人情報保護規程」を定め、個人情報の管理に関する各種取扱いのほか、従事者の責務を謳っています。毎年4月全職員を対象に「個人情報の取扱いに関する研修」を実施しています。個人情報保護に対する基本方針は「重要事項説明書」や「ガイドブック」に掲載し、保護者にも周知し、保護者は「個人情報使用同意書」に署名しています。保護者には、行事後などに、子どもの個人情報漏えいにつながるような行為を慎むよう注意を喚起しています。

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

		社会福祉法人成光苑	評価結果
A-1 保育内容			
A-1-(1) 全体的な計画の作成			
A-1-(1)-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。		a
(コメント)	全体的な計画は、法人が保育理念・基本方針に基づいて基本形を作成し、これをもとに園で地域や子どもの特性を踏まえ、職員や保護者による各種アンケートの意見や要望も考慮して作成しています。2月に一年間の保育を振り返る会議を行い、園長が職員と共に小規模園独自の強みや弱みを確認し、次年度の計画に反映しています。		
A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開			
A-1-(2)-①	生活にふさわしい場として、子どもが心地よく過ごすことのできる環境を整備している。		a
(コメント)	もと教会だった建物を修繕し、1階に0～2歳児の各保育室、安全性を考慮した角のないステンレス製の手洗い場、2階に広い共有の遊戯室にして彩光を十分取り入れ、子どもが心地よく過ごせるようにしています。玄関から入るとすぐに保育室やトイレになっていますが、見えないようラックを置いたり、柵を設けたりして工夫をしています。保育室は、保育士の見守りの中で子ども達が自由に行ったり来たりができるように危険のないような低い柵にしており、小規模園として家庭的な雰囲気大切にしています。		
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)	入園時に成育歴や家庭環境の聞き取り調査をし、個人差に応じた関わりを行いながら子どもが遊びたい玩具や読みたい絵本を選ぶことができるようにしています。会議等で子どもに寄り添った関わりについて話し合い、個別計画を立案、全職員で共通認識を持っています。開放的な保育室で、子どもが自由に行き来できる保育環境の中で職員による不適切な言動があれば、素直に注意し合える関係性を持っています。また、園長や保育リーダーによる不適切行為の研修も行い、意識を高めています。		
A-1-(2)-③	子どもが基本的な生活習慣を身につけることのできる環境の整備、援助を行っている。		a
(コメント)	「安全計画」を立案し、子どもの発達に応じて安全教育を実施し、身を守る力を培っています。生活習慣の自立は、家庭と連携を取りながら進めています。子どもの自分でやりたい気持ちを尊重しながら見守ったり、支援をしたりしながら達成感、自信、意欲を育てるようにしています。机と椅子の高さを落ち着いて座れるように足元に台を置いて調整したり、食器の形やサイズ等は子どもの発達に応じたものを準備したり細かい配慮をしています。トイレは一ヶ所ですが時間差で使用し、職員が付き添い、援助しています。		

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)	年齢や発達に応じたコーナー遊びを用意し、子どもが自分で好きな遊びを選べるようにしています。職員は、生活再現遊び等、一緒に遊びながらも、友だちと楽しくやり取りできるように仲立ちをしています。異年齢で発達に応じたりリズム運動をする中で、刺激になっています。園庭はありませんが、園内の木製遊具や園舎前のながぼそ公園で全身運動を楽しんでいます。小さな生き物を育てたり、ながぼそ公園で野菜を育てたりしながら、命とふれ合い、その生長を見て楽しんでいます。	
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)	わらべうたや触れ合い遊びを通して、触れられる心地よさや安心感が持てるようにしています。保育士と目と目を合わせ、笑顔でのやり取りをすることで愛着関係を築いています。子どもの興味関心を尊重し発達に応じた手作り玩具を手に取りやすい位置に設置しています。個々の生活リズムを大切に、送迎時には保護者から聴き取りをしたり連絡帳でのやり取りを行っています。保護者からの相談や悩みには丁寧に答えて保護者支援も行っていきます。	
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。	a
(コメント)	個人差の大きい1、2歳児には、一人ひとりに丁寧に対応しています。自我も芽生えて「嫌」と言うことが増えたり、色々と探索したい成長期を理解し、「何が嫌なのか」を考えたり、室内だけでは物足りないだろうと園の前のながぼそ公園で遊んだりしています。1、2歳児が共に遊ぶことも多く、それぞれの担当保育士は連携して子どもが楽しめるようにしています。保護者とは連絡帳や送迎時でのやり取りのほか、園での様子を写した写真を掲示して、子どもの毎日の出来事を伝え、子どもの成長を共有しています。	
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。	-
(コメント)	園は0～2歳児を対象とする保育所である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。	a
(コメント)	令和5年度は該当する園児の在籍はありませんが、入所希望者がいれば受け入れられるように、園内外の研修等、学ぶ機会を持っています。また、発達の上で気になったり、配慮が必要と思われる子どもについては保護者に声掛けを行ったり、話を聴くような体制は整えています。区保健センターやクリニック等、専門機関と連携して、適切な対応ができるようにしています。	
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)	保護者からの聴き取り調査で勤務時間や通勤時間を考慮して保育体制を整えています。子ども達の好きな遊びをそれぞれが楽しんで遊べるように職員が仲立ちをしたり、一緒に遊んだりしています。異年齢でも楽しく過ごせるように職員は年齢発達に応じた遊びを提供しています。延長保育希望の保護者がいる場合は、おやつを提供を行う準備はしています。職員の勤務体制上、時差があり、会えない保護者に対しては伝達事項を視診表に書いたり連絡帳に記入しています。	

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。	—
(コメント) 園は0~2歳児を対象とする保育所であるので非該当とします	
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。	a
(コメント) 保育中の子どもの病気や怪我については、園長に報告しています。「保健計画」はくるみ愛育園の看護師と連携を取って立案し、子どもの病気やケガ、健康管理に努めています。入園説明会の際、子どもの健康管理についての聴き取り調査を行っています。その後、新たに予防接種を受けたり健康面での加筆すべきことがあれば「健康手帳」に記入してもらったり、保護者と口頭でのやり取りを行い、職員には会議等で周知しています。	
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) 小規模園は入園前に園医に診察をしてもらっています。健康診断や歯科健診の結果は「健康手帳」に記入し、保護者に結果を知らせ確認をとっています。職員間では昼礼や会議等で報告、周知しています。歯磨きはコロナのために中止して、食後のうがいを励行しています。5類感染症に移行したこともあり、順次の再開を期待します。	
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) 令和5年度は、アレルギー児2名が在籍しており、「アレルギー対応マニュアル」及び「アレルギー疾患生活管理指導表」に基づいて法人研修等を行い、対応しています。アレルギー児が在籍する場合は、誤食防止のために、その都度会議等を行い周知徹底をしています。アレルギーがある場合、保護者には「アレルギー検査報告書」及び「アレルギー食材除去依頼書」を年1回提出してもらっています。	
A-1-(4) 食事	
A-1-(4)-① 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	a
(コメント) 年間食育計画は姉妹園の「くるみ愛育園」と共有しています。給食のための人員を確保しており、配膳、給食を食べる際の介助を行っています。子どもは、少人数で家庭的な雰囲気の中、楽しく食事をしています。子どもの喫食状況については、入園時の面談や年2回の個人懇談で把握しており、個人差を踏まえた上で進めています。職員は、食育を兼ねて一緒に食事を摂っていましたがコロナ禍により、別に食べるようになり、継続中です。	
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) 給食は、徒歩5分圏内にある姉妹園「くるみ愛育園」で調理したものを担当職員が運搬し、配膳を行っています。幼児への給食は、冷凍食品や添加物を使わず、調味料も控えて、素材の旨味を活かした薄味としています。献立はくるみ愛育園の栄養士が立案しています。給食会議を月1回行い、翌月に活かすようにしています。運搬の際には、専用のバックに入れ、こぼれないよう十分に配慮をしています。おかわりの用意はあります。朝食を摂らずに登園してくる子どもおり、子どもへの給食や保護者への食育に力を入れていることは評価されます。	

		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)	保護者とは送迎時に子どもの様子を伝えたり、連絡帳でのやり取りを大切にしています。行事時の写真撮影ボランティアの写真を掲示したり、クラス懇談会や個人懇談等で園の様子や子どもの成長を伝えることで保護者と共通理解ができています。保護者との日常でのやり取りを「立ち話」と言うファイルに書き留め、職員間での情報共有や振り返りの手段としています。	
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)	送迎時の保護者とのやり取りは、小規模園ならではの話しやすい雰囲気の中、色々と相談を受けることも多くあります。相談や悩み事を聴いたら必ず答えるようにしていますし「立ち話」と言うファイルに記録として残して職員間で共有し、支援を行っています。クラス懇談会や年2回の個人懇談、保育参加等で園での様子を伝えたり、子育てについての相談受付をしています。	
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)	「虐待対応マニュアル」に基づき、早期発見に努めています。令和5年度は虐待が疑われるような子どもはいませんが、職員間では園内研修にて対応方法や配慮事項の確認はしています。子どもの言葉や態度、身体的異常がないかの意識はしています。子どもが朝食を摂らずに登園していたり、衣服が汚れていたりすると、職員が保護者に声をかけたりすることで家庭での不適切な養育の早期発見、防止に努めています。	

		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)	毎月の職員会議で行う自問自答や、月案の振り返り、気になる子どものケース会議を行っています。姉妹園との合同会議を毎月開催し、給食や地域活動などの共通課題を話し合っています。そして毎年度期末に「園評価」を行い、評価結果を基に保育の質の向上に取り組んでいます。行事実施後には、必ず保護者にアンケートをとり、課題等を抽出し、職員会議等で改善策を検討しています。また、これらの評価結果については、掲示によって保護者にも公表していません。	

		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)	体罰の禁止については、「就業規則」に明記しています。外部研修や法人研修等に参加して、子どもの人権擁護についての意識向上に努めています。各保育室間には扉がなく、オープンな構造になっており、異年齢の保育を見ることができ、子どもに対して不適切と思われるような言動があれば、職員間で相互に注意し、受け入れることができます。	

利用者(保護者)への聞き取り等の結果

調査の概要

社会福祉法人成光苑

調査対象者	くるみ小規模保育園保護者
調査対象者数	有効回収 14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)

- 子ども達全員が園で楽しく過ごしており、保護者の93%は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、保育内容その他の項目では、24項目中18項目で8割以上が肯定評価をしています。更に、その内8項目については全員が肯定していて、職員に対する項目は全て完璧な評価となっている等、全体に非常に良好な結果と言えます。
- 子ども一人ひとりを尊重する園の方針や、小規模の良さを評価するとともに、笑顔で明るくあいさつし、名前を呼んでくれる先生方の態度に信頼が寄せられています。一方で、一部の先生の決めつけた物言いに抵抗を感じるという意見もあります。
- 保育内容では、園内の清潔さ、食事やおやつ、遊具・教材・戸外遊びなどが高く評価されています。散歩、戸外遊びが多いことも好感を持たれています。
- 安心・安全に関しては、男子の保護者を中心に、不審者の侵入を心配する声が出ています。
- 園と保護者の情報共有については、色々な手段でしっかり連絡してもらえると高く評価されています。とりわけ、保育参観や個別懇談などの評価が高いですが、行事の連絡をもう少し早くほしいとの要望が挙がっています。
- 層別に見て、全般的に男子の保護者の評価が高い傾向がみられます。