

[様式 9 - 1]

福祉サービス等第三者評価結果

総合評価

受診施設名	あいのもり保育園	施設 種別	保育所 (旧体系：)
評価機関名	きょうと福祉ネットワーク一期一会		

令和 8 年 6 月 2 日

総 評

合同会社あいのもり保育園は、京都府福知山市六人部地域において運営されている地域型保育事業の小規模認可保育園です。令和6年に開園し、0歳児から2歳児までを対象とした定員19名の小規模保育園として、子ども一人ひとりに寄り添う保育を実践しています。「一人ひとりの豊かな個性を伸ばす」を基本理念に掲げ、豊かな自然環境の中で子どもが安心して生活し成長できる環境づくりに取り組んでいます。

園名である「あいのもり」は「愛の杜」を意味し、親子や家族、保育者、地域の人々の愛情に包まれながら子どもたちが心豊かに育ってほしいという願いが込められています。「愛し、愛される保育園」を目指し、一人ひとりを大切にする姿勢が保育実践の根幹となっています。定員19名という小規模保育園の特性を活かし、子どもの発達や生活リズムに応じたきめ細かな保育が行われており、保育士との安定した関係の中で安心感や信頼感を育む環境が整えられています。

保育の特徴として、モンテッソーリ教育の考え方やリトミックを取り入れ、子どもが自ら考え、選び、行動する力を育むことを大切にしています。園長自らがリトミック活動を実施し、音楽や身体表現を通じて感性や表現力を育てています。また、ワンフロアによる保育環境を活かし、異年齢児が自然に関わり合う中で思いやりや協調性を育む機会を設けています。園庭や畑での活動も積極的に行われており、野菜の栽培や収穫体験を通じて自然への興味や食への関心を育んでいます。

食育にも力を入れており、管理栄養士を配置し、自園調理による給食を提供しています。畑で収穫した野菜を給食に取り入れるほか、お弁当箱デーやクッキング活動、バイキング形式の食事なども実施しています。地産地消を意識した献立づくりを行い、四季折々の食文化に触れる機会を設けています。また、看護師を常勤配置していることも大きな特色であり、感染症対策や健康管理、アレルギー対応に加え、保護者への健康相談や育児相談にも専門的な立場から関わっています。小児科勤務経験を持つ看護師の存在は、保護者だけでなく職員にとっても安心感につながっています。

保護者支援では、ICTシステム「コードモン」や保育記録システム「かたぐるま」を活用し、連絡帳やお便り、日々の保育記録の共有を効率的に行っています。保護者とのコミュニケーションを重視し、日常的な相談や子育て支援に丁寧に対応しているほか、保護者会活動や地域交流行事を通じて保護者同士のつながりづくりにも取り組んでいます。

また、職員にとって働きやすい職場づくりにも力を入れています。ICTの積極的な導入により記録業務や情報共有の効率化を図り、保育士が子どもと向き合う時間を確保しています。1on1面談を通じて職員一人ひとりの状況や課題を把握し、管理者や主任が相談を受けやすい体制を整えています。キャリアアップ研修は勤務時間内で受講できるよ

	う配慮されており、持ち帰り業務の削減にも取り組んでいます。さらに、特別休暇制度や福利厚生充実、職員会議時の食事提供など、職員が安心して長く働き続けられる環境づくりが進められています。 地域との関わりでは、公民館まつりへの参加や地域協議会への参画、園庭開放や子育て広場の開催など、地域に開かれた保育園として活動しています。今後は病児保育室や児童発達支援事業の開設も予定されており、地域の子育て支援拠点としての役割をさらに強化しようとしています。 あいのもり保育園は、小規模保育ならではの家庭的な環境の中で、一人ひとりの子どもの育ちを丁寧に支えるとともに、保護者支援、地域連携、人材育成、働きやすい職場づくりを一体的に進めています。子ども、保護者、職員、地域が共に育ち合う保育園として、地域の子育てを支える重要な役割を担っています。
特に良かった点(※)	I-2-(1) 経営環境の変化等に対応している。 事業継続を見据えた長期的な視点に基づき、コンサルタント等から全国的な動向や経営情報を収集し、中長期ビジョンや収支計画に反映している点が特徴的です。保育士に加え、看護師や療法士などの専門職の確保を視野に入れ、病児保育や多機能型事業所の開設、社会福祉法人化など将来を見据えた事業展開を計画的に進めています。また、市の養護支援課や関係機関と連携しながら地域ニーズの把握に努めています。理事会や職員会議では事業の進捗状況や課題を共有し、職員の意見を取り入れながら組織運営を進めており、将来を見据えた経営基盤づくりが行われています。 II-2-(2) 職員の就業状況に配慮されている。 職員の就業状況をデータで管理し、社会保険労務士による確認も行うなど、適切な労務管理体制が構築されています。1on1面談では業務面だけでなく心身の状況も把握し、必要に応じて看護師によるフォローにつなげるなど、職員を支える仕組みが整えられています。さらに、特別休暇制度や退職金制度、職員会議時の食事提供など福利厚生の充実にも取り組まれています。ICTの活用による業務効率化や情報共有の推進、書類業務の見直しによる超過勤務の削減も進められており、保育の質と働きやすさの両立を目指した職場環境づくりが行われています。 A-1-(4) 食事 管理栄養士を配置し、自園調理による給食を提供している点が特徴的です。子どもの発達段階や食事状況に応じて、無理なく食べる力を育むことを大切に、家庭とも情報共有を行いながら支援を進めています。また、畑での野菜栽培や収穫体験、お弁当箱デー、クッキング、バイキングなど多様な食育活動を実施し、食への関心や意欲を高めています。さらに、栄養士が日常的に保育室を訪れ、子どもの食事の様子を直接確認しながら献立や調理方法の改善につなげており、保育と給食が一体となった食育の取組が実践されています。

特に改善が 望まれる点(※)	I-3 事業計画の策定 中期ビジョン及び長期ビジョンが策定されており、将来の方向性や経営課題が数値目標とともに明確に示されています。一方で、それらを具体的な実践につなげる単年度事業計画が策定されていないため、職員一人ひとりが年度ごとの重点目標や取組内容を共有しにくい状況が見られます。今後は中長期計画を踏まえた単年度事業計画を作成し、目標、実施内容、担当者、評価指標を明確にすることで、組織全体が同じ方向性を持って取り組める体制づくりが求められます。また、次世代の管理職育成や組織運営の継承についても計画的に位置付けることで、将来的な事業展開や組織基盤の強化につながるものと考えられます。 II-3-(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。 理念や保育内容についてはホームページやSNSを活用して積極的に情報発信が行われており、苦情箱の設置やICTシステムの活用により、保護者が意見や要望を伝えやすい環境が整備されています。また、社会保険労務士や税理士から定期的な助言を受け、適切な労務管理や会計処理に努めているほか、社会福祉法人化を見据えた体制整備も進められています。一方で、苦情等の公表方法や運用ルール、経理規程等の内部規程は未整備の状況です。今後は情報公開や内部統制に関する仕組みを明文化し、組織運営の透明性と信頼性をさらに高めていくことが望まれます。 III-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。 子どもの権利を尊重する理念のもと、一人ひとりの個性や発達段階に応じた保育が実践されています。権利侵害防止に関するチェックリストの活用や研修の受講を通じて職員の意識向上に取り組むとともに、性別や障害に対する固定観念にとらわれない保育を進めています。また、プライバシー保護についても入園のしおりで保護者に周知し、排泄や着替え、プール活動などの場面で子どもの羞恥心に配慮した対応が行われています。一方で、職員として求められる行動規範やプライバシー保護に関する具体的なマニュアルは整備されていません。今後は、子どもの権利擁護やプライバシー保護に関する基本的な考え方や対応基準を文書化し、職員間で共有することで、より一貫した保育実践につながることを期待されます。
---------------------------	---

※それぞれ内容を3点程度に絞って掲載しています。評価項目毎のコメントは「評価結果対比シート」の「自由記述欄」に記載しています。

京都府福祉サービス等第三者評価事業

[様式9-2]

【保育所版】 評価結果対比シート

(注)判断基準「a b c」について

【平成28年度以前の基準とは異なるため、当評価結果との対比はできませんのでご留意下さい】

(a)は質の向上を目指す際の目安となる状態、(b)は多くの施設・事業所の状態、(c)はb以上の取り組みとなることを期待する状態、に改定されました。改訂後の評価基準に基づいた評価では(b)が一般的な取り組み水準となり、従前に比べて(b)の対象範囲が広がります。また、改正前に(a)であった評価項目が改正後の再受診で(a)を得られなくなる可能性もあります。

受診施設名	あいのもり保育園
施設種別	保育園
評価機関名	特定非営利活動法人 きょうと福祉ネットワーク一期一会
訪問調査日	令和8年2月17日(火)

保育所評価基準 対比シート（H29年4月～）

Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織						
評価分類	評価項目	通番	項番	評 価 細 目	評価結果	
					自己評価	第三者評価
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。	1	①	理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	B	A
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。	2	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	A
		3	②	経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	B	A
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。	4	①	中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	B	A
		5	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。	B	B
	I-3-（2） 事業計画が適切に策定されている。	6	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	B
		7	②	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	B	B
I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組	I-4-（1） 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。	8	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	B
		9	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	B
〔自由記述欄〕						
1. 理念はホームページやパンフレットに明記されている。職員に対しては研修や会議に加え、「かたぐるま」を活用した自己評価を通じて理念の確認を行い、現状把握や課題抽出につなげている。保護者に対しては入園説明会で説明を行うとともに、しおりにも掲載し、理念や保育方針の周知に取り組んでいる。 2. 事業経営に関する全国的な動向については、コンサルタント等から経営的な視点で情報収集を行い、事業継続を見据えた長期ビジョンや収支試算に反映している。人材確保についても長期ビジョンに基づき、保育士に加えて看護師や療法士等の専門職の採用を検討し、将来的な複合型施設の運営を視野に入れている。市の養護支援課とは児童数や潜在的ニーズに関する情報共有を行い、病児保育の立ち上げにおいても行政をはじめ関係機関と連携している。運営に関する事項は理事会で確認し、職員会議やクラス会議では提案に対する意見交換や振り返りを行い、次の取組につなげる場として活用している。 3. 将来的な事業拡大を見据え、保育士に加えて療育や医療分野に関わる専門職の確保に取り組んでいる。リクルート動画の作成やジョブフェアへの出展、養成校の就職イベントへの参加など、多様な採用活動を展開している。2028年4月には多機能型事業所の開設を予定しており、社会福祉法人化も視野に入れながら事業を進めている。新規事業の進捗状況については理事会や職員会議で共有している。 4. 中期ビジョン及び長期ビジョンを策定し、同友会の取組の中で経営指針書を作成している。長期ビジョンでは10年後のあるべき姿を示し、中期ビジョンでは5年間の経営課題や目標を数値化して明示している。経営課題と目標を具体的な数値で示すことにより、進捗状況や達成度を把握しやすい内容となっている。 5. 長期ビジョン及び中期ビジョンは策定されており、職員への周知も行われている。一方で、年度ごとの具体的な取組内容や達成目標を示した単年度事業計画は策定されていない。中長期計画と日々の実践を結び付けるためにも、単年度事業計画を作成し、重点目標や実施内容を明確にすることが課題となる。 6. コドモン等のICTツールを活用し、職員間の情報共有は円滑に行われている。一方で、事業計画が策定されておらず、組織としての目標や取組内容を体系的に共有する仕組みは十分とはいえない。今後の事業展開や組織の発展を見据え、次世代を担う職員の育成や組織運営を継承する仕組みづくりが求められる。 7. コドモンを活用し、園だよりや連絡事項などを保護者へ迅速に配信する仕組みが整備されている。また、保護者会が組織され、会費を活用した園児への支援や寄付活動が行われているほか、公園や道路の清掃活動を園と保護者会が協力して実施している。事業運営に関する情報提供をより充実させるためには、単年度事業計画の策定と共有が必要である。 8. 自己評価については、「かたぐるま」による施設自己評価を活用し、管理者層を中心に実施している。一方で、全職員が自己評価や改善検討に参画する機会は設けられていない。人事評価については、主任、管理者、理事長による三段階の評価体制を整備し、複数の視点から職員の評価を行う仕組みとしている。 9. 管理者は保護者に対して園の運営状況や取組内容について積極的に情報発信を行うとともに、自らの役割や考え方を明らかにしている。毎月発行する「おとのもりだより」をアプリで配信し、園の活動を継続的に伝えている。また、月1回の園開放を実施し、園長名で地域への周知を行うなど、地域とのつながりがりづくりにも取り組んでいる。						

Ⅱ 組織の運営管理

評価分類	評価項目	通番		評価細目	評価結果	
					自己評価	第三者評価
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。	10	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	B
		11	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	A
	Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	12	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	A
		13	②	経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	B	A
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。	14	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	A
		15	②	総合的な人事管理が行われている。	B	A
	Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	16	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組んでいる。	A	A
	Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	17	①	職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	B	A
		18	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	A
		19	③	職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	B	A
	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。	20	①	実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	B	非該当
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。	21	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	B
		22	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	B
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。	23	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	A
		24	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	B
	Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。	25	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	A
	Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	26	①	保育所が有する機能を地域に還元している。	A	A
		27	②	地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	B	A

[自由記述欄]

10. 管理者の役割については、「おとのもり・あいのもり保育園分掌表」において体制図として整理されている。事業継続計画（BCP）は経済産業省のひな型を活用して作成されており、非常時における権限移譲についても明記されている。組織運営は管理者の理解のもとで進められているが、各役職の責任や権限、業務内容をより具体的に整理した業務分掌表を整備することで、組織運営の透明性や継続性の向上につながるものと考えられる。

11. 関係法令や制度改正に関する情報については、税理士や社会保険労務士から適宜情報提供を受けている。得られた情報は職員へ周知し、組織全体で共有する仕組みとしている。また、必要に応じて労働基準監督署やハローワーク等が実施する管理者向け研修にも参加し、法令遵守や労務管理に関する知識の習得に努めている。外部専門職や関係機関との連携を通じて、適正な事業運営に必要な情報収集を行う体制となっている。

12. 職員一人ひとりに寄り添う姿勢を大切にしながら、次世代の管理者育成を組織の課題として位置付けている。先進的な保育実践を行う関西圏外の園への視察を実施し、組織運営や保育の質向上に向けた学びを取り入れている。園長は「聞くこと」を重視し、日常的に保育現場へ足を運ぶとともに職員会議にも参加し、現場状況の把握に努めている。また、キャリアアップ研修を勤務時間内に実施し、持ち帰り業務が生じないよう配慮している。

13. ICTの導入を積極的に進めることで業務効率化や情報共有の充実を図り、事業運営の実効性向上に取り組んでいる。定員は充足しており、現時点で経営上の大きな課題は見られないが、経営課題については理事会において継続的に協議・検討している。今後予定している社会福祉法人化に向けては、事業報告書や決算書等の情報公開体制の整備に加え、文書管理規程の策定など、組織運営の基盤整備が求められる状況である。

14. 求める人材像を明確にし、1on1面談を通じて職員一人ひとりの強みや課題を把握しながら、意欲の向上につなげている。ミーティングは短いサイクルで実施し、状況の共有や課題の確認を行っている。採用活動については、ハローワークや人材紹介会社の活用に加え、職員からの紹介など人的ネットワークを重視した方法が中心となっている。採用方針は経営指針の中で示されており、採用計画についても理事会で報告・協議を行っている。また、ホームページや動画を掲載し、情報発信を行っている。

15. 期待する職員像は「経営指針書」の社是及び行動指針に明記されている。就業規則や給与規程には異動や昇給に関する内容が整備されており、人事考課制度に基づく個人評価を実施している。評価結果は給与の見直しにも反映され、日々の取組や成果が処遇に結び付く仕組みとなっている。キャリアパスについても整理されており、副業を認めるなど多様な働き方に配慮しながら、将来を見据えた給与体系の構築を進めている。

16. 職員の就業状況はデータで管理されており、社会保険労務士による確認も行われている。労務管理は主任が中心となって実施し、超過勤務などの大きな課題は見られない。職員との1on1面談では業務面だけでなく心身の状況についても確認し、必要に応じて看護師によるフォローにつなげている。ハラスメント防止については管理職全員が研修を受講し、内容を職場内で共有している。また、定期的な懇親会の開催、エプロンの支給、職員会議時の食事提供、各種特別休暇制度や積立型退職金制度の導入など、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。さらに、書類業務や業務内容の見直しを行い、超過勤務の削減を進めている。

17. 目標設定や進捗管理については「かたぐるま」を活用して実施している。賞与支給時には目標の達成状況や取組内容の振り返りを行い、人事考課の結果を賞与にも反映させている。行動指針が整備されており、人材育成や評価に関する仕組みが体系的に整理されている。目標設定には個々の強みや課題が明確になる様式を用いており、職員自身の成長課題の把握につなげている。また、その内容を研修計画やOJTの基礎資料として活用し、継続的な人材育成に結び付けている。

18. 研修についてはキャリアパス表に位置付けられており、キャリアパスに関する取組は勤務時間内で実施できる体制となっている。研修後には振り返りやフィードバックを行い、学びを実践につなげやすい仕組みとしている。また、役割分担を明確にすることで重点的な取組が可能となっている。職員の目標管理は主任が中心となって把握しており、研修の年間計画も策定され、毎年見直しが行われている。今後は研修内容の企画や検証を担う研修委員会等の役割を設けることで、より計画的な人材育成につながるものと考えられる。

19. 視察や内部研修、外部研修への派遣を積極的に行っており、研修で得た知識や情報は「かたぐるま」を活用して職員間で共有している。研修報告は携帯端末から入力できる仕組みとなっており、報告書の作成や閲覧が容易に行える環境が整備されている。また、システム上で個々の職員の研修履歴を管理できるため、受講状況や育成状況の把握にも活用されている。研修成果を組織全体で共有しやすい体制となっている。

20. 小規模保育園であるため評価項目としては非該当。実習生の受け入れについては、これまで管理栄養士の実習を受け入れている。小規模保育園であることから保育実習生の受け入れ実績は多くないものの、受け入れに対する姿勢は維持されている。一方で、実習受け入れに関するマニュアルや実習プログラムは整備されていないため、受け入れ時の手順や指導内容を整理した文書を作成することが課題である。

21. 理念や保育内容についてはホームページで公表している。苦情箱を常設するとともに、システムを活用することで保護者が意見や苦情を伝えやすい環境を整備している。園の情報はホームページやSNSを通じて発信しており、情報公開に取り組んでいる。第三者評価については今回が初回受診であるため公表実績はない。今後は苦情や要望に関する情報について、公表する範囲や方法を整理し、運用ルールを明確にすることが望まれる。

22. 社会保険労務士及び税理士とは定期的に連絡を取り、労務管理や会計処理に関する助言を受けている。今後予定している社会福祉法人化に向けては、内部監事に該当する人材の選任を進めている。一方で、経理処理や会計管理に関する規程は現時点で策定されていない。組織運営の透明性や内部統制を確保するためにも、経理規程等の整備が必要な状況である。

23. 地域との関わりについては、社是及び行動理念の中に「地域との共育ち」の考え方が明記されている。地域に関する情報はデータ配信や園内掲示を通じて発信している。地域行事である公民館まつりへの参加をはじめ、日常的な散歩時の挨拶やブランターの水やりなど、地域住民との交流の機会を設けている。また、入園式には地域の関係者を招待するなど、地域とのつながりを意識した取組を行っている。

24. ボランティアについては希望があった際に受け入れている。高校の幼児教育課の生徒による演奏活動や、ライオンズクラブ関係者との清掃活動など、多様な交流の機会を設けている。一方で、受け入れに関する手順や留意事項を整理したマニュアルは整備されていない。継続的かつ円滑な受け入れを行うためにも、受け入れ体制や対応方法を明文化したマニュアルの整備が課題である。

25. 地域の社会資源や関係機関を一覧化した資料を整備し、職員がいつでも閲覧できる状態としている。福知山市民間保育協会や園長会には定期的に参加し、役割に応じた研修にも出席している。また、要保護児童対策地域協議会に参画し、支援が必要な事例について関係機関と情報共有や協議を行っている。地域の関係機関との連携を通じて、課題解決に向けた取組を進めている。

26. 園の機能を地域へ開放する取組として、第4土曜日の園庭開放や季節に応じた体験型イベントを開催している。地域住民を対象にSNS等を活用して周知を行い、継続的な参加につながっている。また、次年度からは「だれでも通園制度」の対象園となる予定であり、地域の子育て支援機能の充実を図ろうとしている。今後は子育て支援センターとの連携による取組も検討の余地がある。

27. 民生委員との定期的な交流に加え、六人部地域協議会へ参画し、毎月開催される会議を通じて地域との連携を深めている。園長は教育部の活動にも参加し、地域課題や子育て支援に関する協議を行っている。また、六人部地域に限らず市内全域を対象としたイベントの開催や、在園児以外の親子を対象とした「ひろば」の実施など、地域に開かれた取組を継続している。地域との顔の見える関係づくりを大切にしたい運営が行われている。

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

評価分類	評価項目	通番		評価細目	評価結果	
					自己評価	第三者評価
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。	28	①	子どもを尊重した保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	B	B
		29	②	子どものプライバシー保護等の権利擁護に配慮した保育が行われている。	B	B
	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。	30	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	A
		31	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	A
		32	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	A
	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。	33	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	B
		34	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	A
		35	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	A
	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。	36	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	B
		37	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	A
		38	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している。	B	A
		39	④	不審者の侵入時などに対応できるマニュアルがあり、全職員に周知されている。	A	A
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。	40	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	A
		41	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	A
	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。	42	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	A
		43	②	定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	B	A
	Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。	44	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	A
		45	②	子どもに関する記録の管理体制が確立している。	A	B

【自由記述欄】

28. 理念には子どもを尊重する姿勢が明記されており、子どもの権利を大切にされた保育を実践している。保育マニュアルを整備するとともに、園内研修や外部研修に関する情報提供を行い、職員が学びやすい環境を整えている。権利侵害に関するチェックリストは子ども家庭庁の様式を活用している。ワンフロアでの保育環境を活かし、子ども同士が協力しながら過ごせる環境づくりを行っている。また、性別や障害等による固定観念にとらわれない保育を意識し、一人ひとりの状況に応じた対応に努めている。なお、職員として求められる行動や姿勢を整理した綱領等は作成されていない。

29. プライバシー保護については入園のしおりに明記し、保護者へ周知している。保育の現場では排泄や着替え、プール活動などの場面において子どもの羞恥心やプライバシーに配慮した対応を行っている。また、権利侵害の防止に関する研修を受講し、職員の意識向上に取り組んでいる。各クラスでの取組内容については保護者にも伝えている。一方で、職員が共通の基準で対応できるよう、プライバシー保護に関するマニュアルの整備が課題となっている。

30. 園の情報はホームページやSNSを活用して発信しているほか、入園前説明会を開催し、個別の相談にも対応している。福知山市のホームページにも園の情報が掲載されており、市役所にはパンフレットを配置している。行政と連携しながら園の特色や保育内容を発信することで、地域への周知を図っている。入園希望者への丁寧な説明や相談対応を継続して行っており、現在は定員を満たした状態で運営している。

31. 保護者に対しては入園のしおりを用いて説明を行うとともに、説明会では実際の保育場面を撮影した動画を活用し、園生活のイメージを持ちやすい工夫をしている。説明後も個別相談の機会を設け、それぞれの状況に応じた対応を行っている。外国籍の保護者に対しては翻訳ツールを活用し、円滑な意思疎通に努めている。また、写真や動画の取り扱いについては肖像権に関する説明を行い、保護者の同意を得たうえで運用している。

32. 就労等の事情により保育を必要とするケースについては、事前に状況を確認し、個別に調整を行いながら行政と連携して可能な限り希望に沿った通園先となるよう対応している。卒園後の相談窓口は管理者として明確に定められており、保護者にも入園時から説明している。卒園や転園に際しては、発達記録や保育記録などの情報を引継ぎ先へ提供し、継続的な支援につながるよう配慮している。

33. 苦情解決の体制及び相談窓口を整備し、玄関への掲示や入園時の説明を通じて保護者へ周知している。保護者が意見や要望を伝えやすい環境づくりに努めており、現時点では大きな苦情は発生していない。今後は寄せられた意見や要望、改善内容等について保護者へ分かりやすく伝える仕組みを整理し、園運営の透明性向上につなげていくことが課題である。

34. 相談窓口については入園時に配布するしおりを用いて説明し、保護者へ周知している。日常的にも登園時や降園時の対話を大切に、保護者からの相談や不安に対応できる体制を整えている。必要に応じて個別に時間を設けて相談に応じるなど、保護者との信頼関係の構築を意識した対応を行っている。

35. 保護者から寄せられた相談内容については、ICTを活用して職員間で情報共有を行い、複数の職員で話し合いながら対応している。特定の職員だけで抱え込むことなく、組織として対応する仕組みとなっている。また、アンケートを実施し、保護者からの意見や要望を把握しながら保育の質の向上に取り組んでいる。一方で、相談対応に関する手順や考え方を整理したマニュアルは作成されておらず、今後の整備が課題となっている。

36. ヒヤリハットや事故報告については積極的に収集し、職員間で共有している。リスクマネジメントについては担当係を設置し、役割分担を行いながら組織的に取り組んでいる。発生した事例については要因分析を行い、再発防止策を検討したうえで職員へ周知している。また、救命救急等の研修を外部講師を招いて実施し、対応力の向上を図っている。一方で、責任者や園長不在時の指揮命令系統が十分に明記されておらず、マニュアルやフローチャートの見直しが課題である。

37. 感染症対策については各種マニュアルを整備し、定期的な見直しを行っている。看護師が常駐していることで感染症発生時の対応体制が強化されており、専門的な助言のもとで適切な対応を行っている。また、保育園看護師連絡会にも参加し、最新情報の収集や関係機関との情報共有に努めている。感染症の発生状況や予防に関する情報については保護者にも適宜周知し、園と家庭が連携した感染症対策を行っている。

38. 感染症対策については各種マニュアルを整備し、定期的な見直しを行っている。看護師が常駐していることで感染症発生時の対応体制が強化されており、専門的な助言のもとで適切な対応を行っている。また、保育園看護師連絡会にも参加し、最新情報の収集や関係機関との情報共有に努めている。感染症の発生状況や予防に関する情報については保護者にも適宜周知し、園と家庭が連携した感染症対策を行っている。

39. 不審者侵入時の対応マニュアルを整備し、警察への通報訓練や刺股の使用訓練などを定期的実施している。訓練後には内容を振り返り、必要に応じてマニュアルの見直しを行っている。また、玄関には防犯カメラを設置し、室内から来訪者の状況を確認できる環境を整備している。日頃から防犯意識の向上に努めるとともに、不測の事態に備えた体制づくりを行っている。

40. ICTを活用し、保育に関する情報や記録を職員間で共有することで、担当者による差が生じにくい業務運営を行っている。必要な情報を職員がいつでも確認できる環境が整備されており、誰が対応しても一定水準の保育や保護者対応ができる仕組みとなっている。また、職員会議においても情報共有や確認を行い、共通理解のもとで保育を実践している。

41. 保育内容や支援方法については、職員会議や各種研修を通じて継続的な確認と見直しを行っている。また、園長による日常的な助言や個別指導が行われており、保育実践の振り返りや課題の整理につなげている。職員同士で意見交換を行う機会も確保されており、保育の質向上に向けて改善を重ねる仕組みが構築されている。

42. 子どもの発達過程や個々の状況に基づき指導計画を作成している。計画は責任者が確認し、適切な内容となるよう管理している。ICTのアセスメントシートを活用して定期的に見直しを行い、子どもの成長や変化に応じた計画としている。また、計画内容は職員間で共有されており、保護者の意向についても把握したうえで必要な支援や対応を迅速に反映できる体制となっている。

43. 日々の子どもの発達状況や保育の記録についてはICTを活用して共有している。記録は職員間だけでなく、多職種による会議や外部専門職との情報共有にも活用されている。子どもの状況や支援内容について多角的な視点から検討し、その結果を指導計画の見直しや保育実践へ反映している。継続的なアセスメントと計画の改善が行われる仕組みとなっている。

44. 保育記録についてはICTを活用して作成している。システムの定型文機能を活用しながらも、個々の子どもの状況や支援内容については個別に記録している。入力された記録は職員間で共有され、日々の保育や支援の継続性の確保に活用されている。必要な情報を迅速に確認できる環境が整備されており、情報共有の効率化につながっている。

45. 子どもに関する記録はICTを活用して管理している。システムにはアクセス権限やパスワードを設定し、個人情報の適切な管理に努めている。また、退職者についてはアクセス権限が確実に解除されているか確認を行うなど、情報漏えい防止に取り組んでいる。一方で、個人情報保護に関する意識を継続的に高めるため、情報セキュリティや個人情報の取扱いに関する定期的な研修の実施が課題である。

A-1 保育内容

評価分類	評価項目	通番	評 価 細 目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-1 保育内容	A-1-(1) 保育課程の編成	46	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保育課程を編成している。	A	A
	A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開	47	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	A
		48	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	A
		49	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	A
		50	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	A
		51	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	A
		52	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	A
		53	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。	非	非
		54	⑧ 障害のある子どもが安心して生活でき喜んで遊べる環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	A	A
		55	⑨ 長時間にわたる保育のための環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	A	A
		56	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。	非	非
	A-1-(3) 健康管理	57	① 子どもの健康管理を適切に行っている。	A	A
		58	② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	A	A
		59	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	A
	A-1-(4) 食事	60	① 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	A	A
		61	② 子どもの喫食状況を把握するなどして、献立の作成・調理の工夫に活かしている。	A	A

【自由記述欄】

46. 全体的な計画は園の開設時に策定されており、週案や日案に反映して運用している。年度当初には前年度の振り返りを行い、計画内容の確認と見直しを実施している。また、市が定める保育認定時間を踏まえながら、保護者との意見交換を通じて利用時間等の調整を行っている。保育実践の状況については定期的に評価を行い、その結果を計画へ反映することで、継続的な見直しと改善につなげている。

47. 保育環境については、二酸化炭素濃度を測定できる機器を設置し、看護師の助言のもと適切な換気を行っている。午睡用布団を園で準備することや、おむつに関する配慮などを通じて保護者の負担軽減にも取り組んでいる。ワンフロアで保育を行うことで異年齢児や複数の保育士との関わりが生まれる環境となっている。また、家具を活用した可動的な空間づくりにより、人数や活動内容に応じてレイアウトを変更している。保育補助職員も配置され、トイレや手洗い場を含めた清潔で安全な環境が維持されている。

48. 保育の実践にあたっては、子どもへの関わり方について職員同士が日常的に意見交換を行える環境となっている。保護者の反応や子どもの様子を共有しながら、一人ひとりに応じた支援方法を検討している。また、子どもの行動を急がせるのではなく、「待つ」姿勢を大切にしながら関わっている。小規模保育園の特性を活かし、個々の子どもに丁寧に向き合う保育が行われている。職員が安心して働ける環境づくりにも取り組んでおり、そのことが子どもの安定した生活にもつながっている。月齢や発達段階の違いを踏まえ、一人ひとりに応じた関わりを行っている。0歳児から2歳児までの基本的な生活習慣の獲得に向けて、個々の発達状況や家庭環境に応じて支援方法を調整している。また、身体を十分に動かす活動を取り入れながら生活リズムの形成につなげている。絵カードを活用して理解力や記憶の状況を把握するなど、子どもの発達を丁寧に捉える工夫も行われている。個別性を重視した保育実践が進められている。

49. 月齢や発達段階の違いを踏まえ、一人ひとりに応じた関わりを行っている。0歳児から2歳児までの基本的な生活習慣の獲得に向けて、個々の発達状況や家庭環境に応じて支援方法を調整している。また、身体を十分に動かす活動を取り入れながら生活リズムの形成につなげている。絵カードを活用して理解力や記憶の状況を把握するなど、子どもの発達を丁寧に捉える工夫も行われている。個別性を重視した保育実践が進められている。

5-1. 愛着関係の形成を大切にし、保育士と家庭が連携しながら子どもの安定した成長につながる支援を行っている。保護者との信頼関係の構築を重視し、日々の様子をこまめに伝えることで保護者の精神的な負担軽減にも努めている。また、看護師が専門的な視点から保育や保護者支援に関わっており、健康面や発達面に関する相談にも対応している。小児科での勤務経験を有する看護師の存在は、保護者や職員にとって安心感につながっている。玩具についても発達や安全面に配慮したものを選定している。

53. 非該当

55 長時間保育については、子どもが安心して過ごせるよう環境の連続性を重視している。保育時間が長くなっても生活環境や関わる職員が大きく変わらないよう、人的配置や保育環境に配慮している。また、子どものも生活リズムを考慮し、おやつは15時30分頃までに食べ終えることができる時間帯に提供している。長時間保育であっても子どもの負担を軽減し、安定した生活が継続できるように取り組んでいる。

57. 健康管理に関するマニュアルを整備し、子どもの健康保持に取り組んでいる。SIDS（乳幼児突然死症候群）については注意月間を設け、職員研修を実施するとともに保護者への説明も行っている。また、季節ごとに注意が必要な感染症や健康管理上の留意点については、看護師が保護者へ情報提供を行っている。看護師を中心に家庭と連携しながら、子どもの健康管理を進めている。

59. アレルギーのある子どもについては、医師の指示書に基づき対応している。保護者との連携を密に行い、治療状況や血液検査結果などについても情報共有を行っている。食事提供時には机やトレイを分けることで視覚的に区別し、誤配膳防止に努めている。また、アレルギー対応食についても見た目の差が大きくなりすぎないように配慮している。入園時には市の調査票等を活用し、必要な支援や対応内容を確認している。

6-1. 子どもの食事摂取状況については日々把握しており、個々の食べ方や嗜好、食事量などを記録している。調理を担当する栄養士が毎日保育室を訪れ、実際の食事場面を確認することで子どもたちの状況を把握している。その内容は献立や調理方法の見直しに反映されており、子どもたちの発達段階や好みに応じて工夫につながっている。保育と給食が連携した食育活動が実現されている。

〔自由記述欄〕

63. 保護者支援については個別対応を中心に行っている。日頃から保護者とのコミュニケーションを大切にしながら、保育士が一人でも対応を抱え込まないよう、管理者や主任へ相談しやすい体制を整えている。また、必要に応じて管理者が対応に加わるなど、組織として保護者支援に取り組んでいる。一方で、近年は保護者対応の複雑化も見られることから、カスタマーハラスメントへの対応方針や手順について整理し、組織として対応できる体制づくりが課題である。

65. 自己評価や個別面談を通じて保育実践の振り返りを行い、職員一人ひとりが自身の課題や強みを確認する機会としている。また、面談結果や自己評価の内容については組織内で共有し、保育の質向上や人材育成に活用している。個人の課題を組織全体の課題として捉え、改善に向けた取組を検討する仕組みが構築されており、継続的な改善活動につながっている。