

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	ソフィア吉野保育園	
運営法人名称	社会福祉法人 みやび	
福祉サービスの種別	保育所	
代表者氏名	園長 菅間三千代	
定員（利用人数）	100 名（利用者数：95名）	
事業所所在地	〒 553-0006 大阪市福島区吉野4丁目13-10	
電話番号	06 - 6225 - 8607	
FAX番号	06 - 6225 - 8609	
ホームページアドレス	https://www.sophia-nursery-school.com	
電子メールアドレス	sophia_yoshino@yahoo.co.jp	
事業開始年月日	平成31年4月1日	
職員・従業員数※	正規 13 名	非正規 11 名
専門職員※	保育士13名（うち正規12名、非正規1名） 看護師1名 調理師3名（うち正規1名、非正規2名）	
施設・設備の概要※	[居室] 保育室（0歳児～5歳児各1室）、0歳児沐浴室・調乳室、調理室、事務室、職員更衣室、子育て相談室、職員休憩室、子ども用トイレ、大人用トイレ、多目的トイレ [設備等] 園庭、屋上園庭、AED	

※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】

- 法人理念：職員の幸せを通じて、利用者とその家族及び、地域社会に貢献する。
- 保育理念：子どもの発達を理解し、一人ひとりを丁寧に保育する。
- 保育方針：子どもの主体性を育み、豊かな人間性を持った子どもを育てる。
- 保育目標：
 - ・行動力のある子ども
 - ・発想が豊かな子ども
 - ・個々の違いを認め、理解する子ども
 - ・命を大切にしている子ども
 - ・平和を大事にする子ども

【施設・事業所の特徴的な取組】

- 特色ある保育
 - ・0歳児：育児担当制の保育、ベビーマッサージの導入
 - ・1・2歳児：育児担当制保育
 - ・3歳児：学園別クラス活動、ノビシアカリキュラム
 - ・4、5歳児：異年齢クラス活動、学年別クラス活動、ノビシアカリキュラム
 - ・全学齢児：わらべうたあそび
- 給食のこだわり
 - ・給食は自園調理で季節の野菜をたっぷり取り入れた和食を中心とした献立で提供
 - ・化学的調味料は基本的に使用していません。

【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10月13日～令和6年3月18日
評価決定年月日	令和6年3月18日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 2101C017（専門職委員） 2301C023（専門職委員） 2301C024（専門職委員） （ ）

【総評】

◆評価機関総合コメント

- ・平成29年4月に新築開園しており、園舎は比較的新しく、設備も整った綺麗な建物です。
- ・JR野田駅や地下鉄千日前線の玉川駅に近く、飲食店や町工場のある街区から少し離れた、おちついた街並みに位置しています。
- ・隣接して女子高等専修学校、道路向かいには浄土宗の寺院があり、また近くには公園やグラウンドがあります。
- ・戦災から免れた町で、江戸時代の福島村の風情も残る街並みが残る一方、西梅田からの都市化の波も押し寄せ、新旧のコミュニティが融合した町です。
- ・ソフィア保育園は、社会福祉法人みやびがソフィア東生駒こども園から発展して大阪市内に展開する7カ所の保育所の一つです。乳児に対する担当制保育や、幼児にはノビシアメソッドなど、特徴的な保育を行っています。

※ノビシア式学習法：テーマを決め、スモールステップで子どもが飽きずにテンポよく集中して学習に取り組む指導法

◆特に評価の高い点

■園長のリーダーシップ

園長は自ら研修に励みつつ、得られた知見を職員に伝えていきます。職員とも穏やかに接し、近い距離を保って相談に乗っています。職場の人間関係を良好に保って、職員が安心安全に保育を実践できるよう配慮しています。その結果もあり、正規職員が定着しています。

■子どもを尊重する姿勢

子どもを尊重する姿勢を、保育理念、方針に明記して職員間に共有して保育を実践しています。子どものプライバシーも尊重しています。

■保育所情報の発信と説明

保育所情報をHP等に公表するとともに、資料を区役所の窓口においています。保護者にもわかりやすく説明しています。

■子どもの健康管理

看護師を配置して、子どもの健康管理を徹底しています。嘱託医と連携して健康診断、歯科健診を行うとともに、アレルギーや慢性疾患等のある子どもについて適切な対応をしています。感染症予防マニュアルを整えて、職員の衛生管理、施設内外の清潔保持に努めています。

■生活にふさわしい環境

保育室の温湿度や明るさを適切に保つとともに、子どもが安心して遊びや活動に集中できるように、また子どもの心理的な不安にも配慮した環境を提供しています。

■子どもを受容し、主体的な活動を促しています

一人ひとりの子どもの特性を把握して受容し、自我の目覚めや心身の成長に合わせて主体的な行動を育てています。子どもたちから自然なあいさつの言葉が聞けます。

■就学に向けての保育の継続性

テーマ性のある養護と教育の一体的展開により、就学に向けた保育を実践しています。

■美味しく楽しい食事

調理室を子どもや保護者に見えるようにしつらえて食への関心を育てています。自然素材に拘った安心な食事を提供しており、調理スタッフが保育室に入って子どもの喫食状況を確認しています。

◆改善を求められる点

■中・長期計画および事業計画の策定

法人としての中・長期計画を明文化することが求められます。その上で、本園の地域性や特性に照らして、独自の中・長期計画を立案し、これをもとにして職員参画のもとで単年度の事業改革を策定することが求められます。事業計画は、保育に関する「全体的な計画」や「年間カリキュラム」を指すのではなく、また単なる行事計画でもなく、保育所運営にかかる全般に及びます。そして、それらを職員に周知することは、組織が一丸となって進むために欠かせませんし、その主な部分は保護者等にも周知して理解を促し、子育てを本園と家庭の協同作業としていくことが大切です。

■保育の質を向上する組織的な取組

保育の質の向上には、保育士一人ひとりのスキルを高める取組と組織のマネジメントスキルを高める取組が両輪となります。前者については保育実践の振り返り（個人の自己評価）を職員相互の学び合いや保育所全体の自己評価につなげることが大切です。また、今回の第三者評価受審を契機として、より広い視座からの点検（組織の自己評価）を定着して、計画的なPDCAが定着することを期待します。

■実習生やボランティア受入れの体制

実習生の受入れは、福祉人材育成という大切な使命です。また、ボランティアの受入れは保育所と地域をつなぐ柱です。いずれも重要な取組みである一方、リスクも伴いますので組織として基本姿勢を明確にして体制を整える必要があります。

■地域との連携

保育の質の向上には地域資源の有効活用が欠かせない一方、保育所は地域における貴重な社会資源として地域福祉課題に corres ponding することが求められています。そのために、地域の福祉ニーズ等を把握してアウトリーチしていくことが求められます。この点については、次年度から計画している園庭開放に期待します。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回、第三者評価を受け、課題と改善点が明らかになりました。今まで感じてはいたものの、先延ばしにしていた部分なので、文書を明文化したり、職員とちょっと密に話したり対策を講じなければと思う。

保護者や職員の声も反映され、高評価、厳しい評価が園全体の雰囲気や私自身の姿ひとつで左右されることを改めて感じた。

園庭開放を次年度より実施予定なので、地域貢献も進めていきたい。

◆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>保育の理念、方針、目標、及び「保育士の仕事とは？」を明文化して職員の行動規範となる具体的な内容を示しています。ホームページ（以下「HP」）や「入園のしおり」、重要事項説明書等にも掲載して広く周知しています。保護者会は設置していませんが懇談会等の機会での説明や「園だより」で丁寧な説明が行われています。職員には入職時の新任研修のほか、年度初めの全体会議で周知を図っています。子どもを愛する組織集団として誇りある仕事をしていきたいという目標や、子どもに主体性を育て豊かな人間性を持った子どもに育てるという考え方を示しています。今後は、法人運営の基本方針を明文化して、職員間で共有す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>法人理事長が全国社会福祉経営者協議会（経営協）が開催する研修等に参加して児童福祉にかかる施策や社会的動向を把握しています。また、理事長は地域の園長会や、大阪市保育・幼児教育センターの「保幼小連携連絡会」の取組から、地域の情報や研究成果を収集しています。一方、各園の経営状況にかかるデータを法人事務局が一括して会計管理し、的確に把握・分析しています。そのように、保育所運営にかかる内外の状況を的確に把握・分析したうえで、園長会を通して各園に共有しています。ソフィア吉野（以下「本園」）においては、地域特性や施設環境に即した状況分析を期待します。</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。	b
(コメント)	<p>前項で評価した通り、理事長と事務局の取組によって経営課題を明確にして、役員間で課題を共有しています。園長会を毎月対面で開催するとともに、毎水曜日には検討すべき課題に応じてリモート会議も行い、各園の特性に応じた具体的な取組を検討しています。園長は本園の強みは、豊かな地域コミュニティと社会資源にあるとし、その特性を活かした運営を目指しています。職員の声にも真摯に対応して意見を吸い上げ、職場環境の改善に努めています。今後は、保育のコスト分析を含むマネジメントの視点を、少なくとも幹部職員と共有して本園の独自性を発揮する具体的な取組の実施を期待します。</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。	c
<p>(コメント) 理事長および各園園長にはそれぞれの想いがあり、これを法人としてぶれない方向とするために中・長期計画の文書化が求められます。理事長は、大阪市内に保育所を7園にまで拡大してようやく運営が落ち着いた今、一歩立ち止まって内容の充実を図り、地域に根ざしたスケールメリットを発揮しようとしています。ただ、そうした構想を中・長期計画として明文化できていません。本園については、地域のコミュニティや社会資源、施設環境等の特性に即した中・長期計画の策定が求められます。中・長期計画策定のプロセスで、法人創業の想いの徹底や理念・基本方針にかかる理解の共有が図れることを期待します。</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。	c
<p>(コメント) 事業計画として、行事計画が策定されており、それらは実行可能な内容ですが、保育に直接かかわる内容や行事計画が中心であり、保育所運営にかかる事業計画（人材の確保、研修計画、職場環境改善計画、地域に向けた事業計画等々）の明文化ができていません。事業計画を策定するにあたっては、過年度の振り返りの上で、その継続として構想することが一般的ですが、3～5年先を見据えた中・長期計画を踏まえて、それを目標として単年度の事業計画を策定する仕組みの構築が求められます。</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。	c
<p>(コメント) 法人事務局が各園の事業運営状況を統括管理しており、園長会議で四半期ごとの状況を共有しています。事業計画の策定についてのガバナンス機能（組織管理体制）は法人本部に集中しており、園長は園内の会議等で園長会議の内容の主なものは職員に伝えていますが、職員の理解は十分ではなく、事業計画の策定や実践成果の評価・見直しについての職員参画はできていません。今後は、各園の特性を踏まえて、職員参画のもとで事業計画の策定や評価・見直しを行う仕組みを講じること、そして法人と、園の組織管理体制の双方向性を高めるよう、園長会議の機能強化と園運営へのフィードバックの仕組み形成を期待します。</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。	c
<p>(コメント) 保護者等が本園の保育にかかる計画を理解することは、保護者等に安心を提供し、保護者等が本園と協同して子どもを養育していくために大切な要件です。園だよりのほか、保健だより、給食だよりなどの広報活動が充実しており、本園の保育内容や想い、行事計画を保護者等に伝える工夫は高く評価できます。しかしながら、本評価項目が問う事業計画の明文化がなく、法人および本園が推進する保育事業計画の周知が十分ではありません。保護者等にとって関心事となる事業計画の主な部分を分かりやすく周知することを期待します。</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。	b
(コメント)	本園では、保育士一人ひとりが保育実践の振り返りを行い、それぞれに保育の質の向上に取組み、園長が適切な助言を行っています。（これについてはA-3-(1)-①で評価します）ただ、保育の質を向上するには、保育者一人ひとりの資質の向上だけではなく、組織としてのチーム力やマネジメント機能、あるいは建物・設備・用具等の環境、さらには地域資源との連携など、多岐にわたる“仕組み”の向上を組織的に講ずる必要があります。今回の第三者評価受審を契機として、定期的な広い視点からの評価に取り組む体制の構築が求められます。また、客観的な評価を行うためには、諸々の計画に具体的な到達目標を設定（見える化）することが必要です。	
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。	c
(コメント)	前項で評価したように、園長をはじめとして、職員一人ひとりは保育の質の向上に向けて日々取り組んでいます。が、“組織的な”評価やその結果に基づく計画的な改善策の実施には至っていません。法人として定める保育の基本方針やルール等については、法人として“筋を通す”ことが重要であり尊重すべきことです。その趣旨を共通認識として徹底する一方で、各園の特性や地域性、施設・設備の環境等を踏まえ取り組むべき課題を明確にして、本園と法人が協同して絶えず見直していくことが求められます。	

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

		評価結果
Ⅱ - 1 管理者の責任とリーダーシップ		
Ⅱ - 1 - (1) 管理者の責任が明確にされている。		
Ⅱ - 1 - (1) - ①	施設長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	b
(コメント)	法人の規定として、園長、正規職員、パート職員、一時保護担当、調理の別に、職務分掌表を整えています。ただ、主任不在のことも多く、園長にマネジメントの役割と責任が集中しています。そのように、組織構成の上で課題を残しているため、園長不在時の権限委任等を含めた職務権限の明確化が十分ではありません。その中で園長は、事務室に留まることを極力抑えて保育現場に接することに努めており、職員や保護者からもその役割と想いは理解されています。	
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。	b
(コメント)	法人は法令遵守規程を定め、理事長が責任者となって保育所運営にかかるコンプライアンスを徹底しています。各園園長を副法令遵守責任者と指名し、職員の責務や教育及び研修、処分規定を定めています。保育に密接に関わる諸々の法令等の情報は、経営協や自治体その他から入手し、役員会や園長会で共有されています。園長は、保育にかかる法令等について職員に周知を図っていますが、全職員に確実な理解を得るには至っていません。また、本項目では事業運営や社会活動を行う上での広範囲に及び社会規範の理解・浸透を求めており、課題が残されています。	

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
<p>(コメント) 園長は、自らの役割や責任を全うしつつも、職員との距離を縮めて寄り添うような心がけています。職員も、保育のことだけでなく何事も園長に相談しやすく、気持ちよく仕事に勤めることができると歓迎しています。また職場の人間関係や協力体制も良好で、相互に気づかいなくごく自然に行動できることに、園長は感謝しており、そこに園長なりのリーダーシップ像がうかがえます。園長は自らも積極的に研修に努めて、得られた知見を職員にも伝えていきます。職員の教育・研修については、主に法人の研修委員が計画していますが、園長もその取組に参画しています。</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) 園長は、職員の就業状況を把握して、業務負担が過重になったり、過度に偏在しないよう、職員一人ひとりの意向を踏まえて勤務シフトを調整して、円滑なチーム力を発揮できるよう努めています。職員休憩室を設けて確実な休憩がとれるように配慮しています。そのほか、本園開園時には既に整えられていた情報システム等を活用して業務の効率化を図っています。職員間の協調性も良好で、そのこともあって正規職員（以下「正職」）は高い定着率を示しています。園長は、さらに長期的な課題についての問題意識を有しており、今後は組織内に具体的な経営改善に取り組む体制づくりの必要性を意識しています。</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) 職員採用に関しては、正職と非常勤職員（以下「臨職」）のいずれも法人が統括しています。法人の保育理念である育児担当制保育に代表される、丁寧な保育方針に共鳴できる人材を確保し、法人の保育理念、保育方針の実現に向けて育成を図っています。それでも保育現場の業務は増大傾向にあり、職員の負担はなお重いですが、本園では正職の定着率が比較的に高く、充実した職員体制であると評価できます。</p>	
II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b
<p>(コメント) 法人では「期待する職員像」を端的な標語では示していませんが、保育方針、保育目標、保育の心得などで明らかにしています。現下では人事考課の仕組みは講じていませんが、園長は、職員一人ひとりの意向を丁寧に聴き取るとともに、その保育スキルをはじめ管理能力や人間力を評価して人事に反映しています。職場内の人間関係が良好で、特段の問題発生は見られませんが、今後は客観的な評価基準を定めることによって、職員が自己肯定感をもって、安心して自らの目標に向かって進めるような体制づくりを期待します。</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。	b
<p>(コメント) 職員の就業状況の把握や労務管理は、情報管理システムを活用して法人と園が共有しています。職員の健康管理体制も整えています。園長は、職員からの相談や要望に優しく対応して、職員の育児や介護の事情にもきめ細かく配慮しており、職員は、相互に支え合うことのできる働きやすい職場であると評価するとともに、保育を楽しくやりがいのある仕事と認識しています。ようやく、コロナ禍からの回復状況にある中で、園をまたぐような福利厚生や人材交流など、法人のスケールメリットを活かした、より魅力的な職場づくりを期待します。</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) 法人では、職員の目標管理の仕組みとして「自己評価シート」および「保育の計画」を講じています。職員は、「自己評価シート」に個々の年度目標や自己評価、職場への希望などを記し、「保育の計画」では①本園全体の保育理念・方針の理解、②幼稚園教育要覧・保育所保育指針の理解、③全体的な計画の編成と評価、④指導計画の作成、⑤環境の構成、⑥保育と計画の評価・反省、の6項目を自己評価します。園長は、これらを基に丁寧な面談を通して、一人ひとりの目標やその達成状況を確認して、コメントを返して育成目標を示唆しています。</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。	b
<p>(コメント) 「保育士の仕事とは？」の文書に「保育の質を高める方法」として、保育士に①専門性、②人間力、③組織力、④事業力を求めています。法人内に研修委員会を設置しており、園長もこれに参画して研修を計画し、絵本講座やわらべ歌など有意義なリモート研修を実施しています。近年では絵本講座から発展してホスピタリティを学ぶ機会を設けて、①笑顔で話しかける ②否定せずに思いやる ③心の布団になる（寄り添う）などに繋げています。今後は、研修の効果がいかに展開されているかを定期的に評価して研修内容等を見直すことを期待します。</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。	b
<p>(コメント) 法人は新任職員の専門資格等を入職時に把握したうえで、半日をかけて法人の保育理念、方針及び諸々のルールを周知する研修を実施しています。法人では同一のテーマ別リモート研修を複数回実施して、職員が受講しやすいように配慮しています。またその受講参加は勤務時間にカウントされ、手当も支給されています。外部研修の情報は提供されていますが、コロナ禍中は参加が困難でした。またキャリアアップ研修を含めて、外部研修への参加は勤務とは扱われず有休となり、費用も自己負担ですが、職員の多くが積極的に受講しています。今後は、中級、上級、指導的職員並びに管理職に向けた段階的な研修の充実を期待します。</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)	保育実習生受入れは開園以来の5年間で2名に留まっています。社会福祉事業者には、福祉人材を育成する責務があるとされており、また人材確保にも繋がることから、積極的な受入れが求められます。今後は、実習生受入れについて、法人の保育理念・方針に基づいて実習生受入れに関する基本方針を明文化するとともに、福祉職養成校との連携を深めて受け入れを増強することを期待します。	

		評価結果
II - 3 運営の透明性の確保		
II - 3 - (1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		
II - 3 - (1) - ①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	a
(コメント)	法人のHPに、法人が目指す保育理念や方針、各園の概要等を分かりやすく紹介しています。法人の経営状況や寄せられた意見・苦情への対応状況も公表しています。このほか、福島区役所の保健福祉課子育て支援室に案内パンフレットをおいて、保育サービスを希望する方や広く市民への情報提供に努めています。	
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。	b
(コメント)	保育事業運営に伴う諸々の取引に関する決裁は、そのほとんどが電子化され、現金による出納はほぼない状況です。取引の経理情報は法人事務局と本園で共有しています。社会福祉法人の規定として、理事長の専決事項にも一定の制限をかけています。事務、経理、取引等に関するルールは職員等に周知されており、法人の経理規程にも内部監査および任意監査を規定していますが、職員の理解は十分な状況ではありません。保育職を含む全職員が経営状況に関心をもって組織の内部検証機能を構築することを期待します。	

		評価結果
II - 4 地域との交流、地域貢献		
II - 4 - (1) 地域との関係が適切に確保されている。		
II - 4 - (1) - ①	子どもと地域との交流を広げるための取組を行っている。	b
(コメント)	福島区はその主要部が戦災を免れ、大正・昭和以来の福島村由来の古いコミュニティと近年の急速な市街化との融合による独特の都市形成をしてきました。地域には子どもと地域の交流を広げるための資源が充実しています。本園も積極的に地域へのアウトリーチに努め、区の食育祭りや子育てイベントへの参加をし、警察署や小学校とも連携して子どもと地域の交流を広げています。今後は、地域との関わりについて、その目的や課題など基本的な方針を明確にして地域からの理解を得るとともに、子どもや保護者がそれぞれのニーズに応じて地域の社会資源を利用するよう勧め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。	c
(コメント)	ボランティアを受け入れることは、地域社会と保育所をつなぐ取組として子どもや保護者の利益に叶う大切な取組です。反面、思わぬリスクも伴うことから、受入れに関する基本姿勢やルールを明確にしたうえで、積極的に受け入れることが求められます。学校教育への協力も、保育所と地域をつなぐ取組の大きな柱となります。この点については、令和6年度に体験学習の取組を開始する契約を締結するなど、今後に期待がもてます。	

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)	本園が立地する地域には、保育所に理解があって協力的な商店や寺社に恵まれています。また、福島区の支援会議や警察署、消防署、要保護児童対策協議会（要対協）、児童相談所等の機関との連携も図れています。進学先の小学校とは令和5年度から、学校長との情報交換の機会をもって連携を深めています。今後は、そうした社会資源のリスト化を行って、職員間で意識を共有し、組織的な連携を強化することを期待します。	

II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。

II-4-(3)-①	地域福祉のニーズ等を把握するための取組が行われている。	b
(コメント)	前項で評価したように、区の支援会議や保育所園長会にも参画し、地域福祉課題に関する情報共有や対応策の検討をしています。しかしながら、地域住民については入園希望者に対して入園前の保育園見学时に、子どもの発達や食育などの相談を受けている程度に留まっています。社会福祉事業者である保育所には、保育事業の枠を超えて地域に対する公益的事業の展開が期待されており、そのために、地域に潜む重層的課題を把握することが求められます。今後は、保育の利用に留まらない地域福祉課題についての把握に向けて積極的なアウトリーチを行うことを期待します。 註）アウトリーチ：支援を求める声がない困窮者等を待つのではなく、主導的に手を差し伸べること	
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)	前項で指摘したように、社会福祉事業を営む法人の責務として、地域福祉への貢献が求められています。理事長は、今後は運営する保育事業の量的拡大を目指すのではなく、その特性や組織力を活用して、新たな社会福祉課題に応えたいと考えています。また、本園としても、その運営を支えてくれる地域への公益的事業展開の必要性を感じていますが、そうした展望の具体化は今後の課題となっています。ただ、その意味では次年度から園庭開放を計画しているとのことですので期待します。	

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。	b
(コメント)	保育理念、保育方針に子どもを尊重する姿勢を明記し、職員は始業前に必ず唱和するなどにより共通認識として子どもを尊重した保育に取り組んでいます。それぞれの生活習慣や文化に違いがあるようなケースでは、お互いを受け入れるのに時間がかかります。保育施設一丸となって体制を整えて取り組むことを期待します。また、子どもが他児を思いやる心を育む取組も大切です。	
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)	プライバシー保護については、マニュアルに沿って職員間で周知徹底しています。着替え、オムツ交換、トイレ使用時、水遊び時など外部から見えないように衝立や目隠しシートなどを使用し、子どものプライバシー保護に配慮しています。また、入園時に子どもの写真を広報誌等に掲載することについての可否を問い、拒否される場合は映り込まないようにするとともに、保護者にもSNS等に他児の映像を出さないよう求めています。	
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やHPに、保育理念、方針、保育内容等を分かりやすく掲載して広く紹介しています。また、その内容も必要に応じて見直して更新しています。さらに本園の概要を記した資料を区役所の窓口において、保育所を選択する情報を提供しています。入園希望者への見学会では、実際に保育を見てもらいながら普段の流れを分かりやすく伝えるため、見学者は1日3組までとし、朝10時頃からの時間帯で実施しています。	
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、園長が重要事項説明書に基づいてオリエンテーションを行い、保護者の理解を確認したうえで同意書を交わしています。保育期間中も、進級その他で保育内容が変わる際に、丁寧な説明に努めていますが、理解が容易でないと思われる保護者については、特にルール化はしていませんが、担任から詳しく話を聞いて、園長が個々に丁寧に対応しています。	

Ⅲ-1-(2)-③	保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	b
(コメント)	途中転園等のケースで、保護者や転園先からの問い合わせや依頼には、適宜に相談対応しています。今後は保育所児童保育要録を用いた文書を作成し、引き継ぐことを期待します。本園では転園、卒園後もその後1年間にわたって卒園児や保護者等が希望すれば、随時在園期間中の情報を提供するとともに、いつでも遊びに来るよう声かけをして交流を図っています。園長としては卒園後に同窓会を開催することを検討したい意向を示しています。今後は、転園、卒園後の取組や相談方法、窓口を記した文書を配布して周知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
(コメント)	登降園時に保護者と交わす会話や連絡帳を通して、保護者の思いや満足度を汲みあげています。定期的な利用者満足に関する調査は行っていませんが、行事(年4回ほど)や参観後のアンケートを記名式で実施しています。意見箱を玄関に設置していますが、令和元年に本園を開園して以来、特に意見や苦情の投函はなく、保護者等の満足度は会話や連絡帳、行事後のアンケートで把握しています。今後は、保護者からの意思表示を記録して会議等で分析・検討し、職員間で共有することが求められます。	
Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。		
Ⅲ-1-(4)-①	苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b
(コメント)	今回の第三者評価にもとまって実施したアンケートでは保護者は本園の取組に満足していることがうかがえる一方で、第三者委員の存在への認知度が低いことが示されています。開園以来令和5年度まで、保護者等や地域からの苦情はないとはいえ、第三者委員の設置を含めて苦情解決の体制を確立してこれを周知し、機能できるよう整えておくことは、保護者等や地域に対する責務であるとともに、職員の意識を正す観点からも求められます。	
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。	b
(コメント)	園長は職員とともに保護者に積極的に話しかけるなど日常的に相談しやすい関係性を保ちつつ、相談内容によっては相談室を使用するなどの環境を整備しています。そうした体制や取組は、特段に掲示はしていませんが、入園のしおりその他様々な配布文書で知らせしています。今後は、相談する相手や方法を選べる多様な選択肢があること、特に第三者委員の活用をより分かりやすく伝えるための文書作成や掲示物を工夫することを期待します。	
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。	b
(コメント)	職員は、保護者から相談や意見を受けたら園長に報告し、園長は迅速かつ真摯に対応をしています。相談等の内容により個人面談を設定するなど、保護者の不安や不満の解消に努めています。「要望・苦情対応マニュアル」で対応の基本的な心構え等を記していますが、職員がとるべき具体的な行動手順の明記が十分ではありません。今後は、保護者からの意見等に基づいて個々の実践として保育の質を向上するだけでなく組織としての取組とするためには、保護者から聴いた意見等をマニュアルに反映して見直す仕組みが求められます。	

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。	b
(コメント)	園舎には必要な消防設備を施し、各階に避難経路を掲示しています。職員が協働してお散歩マップを作成して、園外活動における安全を図っています。園長を責任者とする防災体制も整えています。職員は、防災マニュアル、防犯対策マニュアル、事故発生防止対策マニュアル等を基に、安心・安全な保育の提供に努めており、事故やヒヤリハット事例を収集してします。しかしながら、記録の書き方及び周知方法の統一が十分ではありません。リスクマネジメント委員会を設置して、事故・ヒヤリハット報告書の書式や書き方を見直して、要因分析や改善策等の検討に取組む体制の構築を期待します。	
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)	感染症予防マニュアルを職員に周知徹底し、職員の衛生管理、施設内外の衛生管理及び感染症対策に努めています。子どもたちが健やかな保育生活を送れるよう、消毒液等の補充は欠かさず、玩具や机、椅子、壁面その他の消毒を励行し、丁寧に清掃もしています。感染症発生時の対応や嘔吐物処理についても、看護師が中心となって適切に対応しています。保護者への感染情報の周知もICTや掲示物を活用して迅速に、かつプライバシーに配慮して適切に実施しています。	
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行っている。	b
(コメント)	防災マニュアルに、災害時の組織編成、備蓄物資や非常持ち出し品目一覧、各種災害対応手順を定めています。アレルギー対応食や煮炊きができない場合を踏まえたアルファ米を含む食材のほか、飲料水、生活資材など、在園児と職員の日必要分を備蓄しています。避難マニュアルを基に、発災要因を変えた避難訓練を毎月実施しています。堅牢な建物なので、津波に対しては屋上避難が適切であると、消防署の指導も受けています。ただBCP（業務継続計画）が作成されていません。電子機器が使用できなくなるなど、非常時のあらゆる事態を想定した安全確保や安否確認の対策を検討し、普段からの備えを整えることが求められます。	

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。	b
(コメント)	多数の園を統括する法人が、保育についての理念・方針を確立し、これを基として保育の標準的な実施方法を定めています。そのほか防災や事故防止、虐待対応など多様なマニュアルが策定されており、各園で運用されています。しかしながら、マニュアルとして明文化されていないルールや慣行があり、その論理的根拠が職員間に十分に周知されていません。また、本園の立地特性や対象児童等による標準化が難しいという課題もあるようです。今後は、標準化すべきことと、各園の特性による個別化を図るべきことを踏まえて標準的な実施方法の構成を再構築するとともに、その原理を職員に周知徹底することが求められます。	

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。	b
<p>(コメント) 標準的な実施方法は、職員による保育実践のバラツキをなくし、かつ一定水準の質を達成するとともに、法人内で職員が異動する際の混乱を避けるために、法人が主導して策定しています。法人としてのポリシーを一貫する大切な取り決めです。しかしながら、保育実践の振り返りや、保育所を取り巻く諸要件の変化に応じて見直し続けることが肝要です。見直しの背景には各園ごとの地域性や特性もあるはずで、今後はむしろ変化を先取りするべく、必要性の有無に関わらず定期的な見直しを行う仕組みを構築することを期待します。</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。	b
<p>(コメント) 入園前の面談や行政等から得られる子どもと家庭についての基本情報をフェイスシートに記載するとともに、子どもの成長に応じて、その発達履歴等を児童票に整理し、指導計画を作成するための課題の分析や見立てを講じています。本園では、そのようなアセスメント結果と園の保育理念、方針およびこれに基づく全体的な計画を重ね合わせて指導計画を作成していますが、アセスメントの過程において、外部の関係者を含む多職種の知見による評価・分析の取組が十分ではありません。今後は、多様な援助課題をもつ子どもや家庭の支援体制を関係機関との連携により構築することを期待します。</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。	b
<p>(コメント) 保育所の場合は子どもの成長が著しく、本園においても前項で示したように日常的にアセスメントを繰り返して実施しています。日々の保育実践を振り返り、職員会議や緊急を要する場合にはケース会議で指導計画を評価・見直しています。また、見直しの結果変更した指導計画の内容は直ちに職員間で教習しています。今後は、組織的な見直しを行うために、見直しの時期や検討メンバーの人選、保護者の意向把握と同意を得る手順などを明確に定めること、および見直しの趣旨を今後の保育実践の標準的な実施方法に反映する仕組みを構築することを期待します。</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) 一人ひとりの子どもに対する保育実践と子どもの発達状況を決まったフォーマットで記載しています。書式はその記載内容を保護者にも確認してもらい、個別のファイリングに収録して情報を共有する仕組みを構築しています。また、情報の電子化によりタブレットを活用して情報をリアルタイムで共有したり、検索することができる合理化を図っています。閲覧の確認も表示される仕組みとし、情報共有の漏れを防いでいます。今後は、記録の内容や目的、活用（何を・どのように・何のために書くか）についての研修や会議を実施して、書き方の個人差をなくし、より有効な情報管理システムを完成することを期待します。</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
----------------------------------	----------

(コメント)

子どもと家族に関する個人情報保護については。法人の個人情報保護規程を定め、職員に対しては「心得え」や就業規則でその遵守を求めています。個人情報にかかる資料はその内容により保管の場所や施錠方法を定めるとともに、情報の適正な利用（情報提供を含む）や廃棄のルールを規定しています。職員も、そうした規程を理解して遵守するよう努めていますが、組織として記録の管理についての教育や研修は十分ではありません。保護者に対しても、子どもの映像をSNS等で拡散しないよう求めるなど、本園の個人情報保護の取組みを説明していますが、理解度の確認や啓発の徹底を期待します。

児童福祉分野【保育所】の内容評価基準

		評価結果
A-1 保育内容		
A-1-(1) 全体的な計画の作成		
A-1-(1)-①	保育所の理念、保育の方針や目標に基づき、子どもの心身の発達や家庭及び地域の実態に応じて全体的な計画を作成している。	b
(コメント)	全体的な計画（以下、本園での通称より「カリキュラム」とする）は、法人が保育方針等の統一を図るために作成しています。本園ではこれを基にして、指導計画や行事計画の策定のタイミング等に、職員間で協議して活用しています。法人は、園長会議等で各園の取組を把握して年度末にカリキュラムを振り返り、次年度に向けた検討を園長会議等で話し合っています。今後は、各園の地域の実態や、利用する子どもや保護者の特性に応じて、全体的な計画が作成されるよう、法人と本園との双方向的な協議の場を設定し、職員の参画が図れ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)	室内の温湿度、換気、採光等は適切で、保育室は明るく衛生的です。家具や遊具の素材は心落ち着くような木目調の素材を使用しており、安心・安全な環境です。子どもは安心して遊びや活動に集中できるように家具等の配置を工夫しています。各階に共用スペースがあり、子どもがくつろいだり落ち着ける場所になっています。トイレや共用スペース等は毎日掃除を行っており、掃除後チェック表に記入して確認しています。	
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)	入園前後に得た子どもと家庭の情報をフェイスシートに整理し、職員は子ども一人ひとりの特性をしっかり把握して、それぞれにふさわしい保育を行っています。学齢ごとの職員配置基準は満たしており、乳児には育児担当制によって一人ひとりの子どもと丁寧に関わっています。また、子どもの成長に応じて、その主体的な行動を受け止めて養育するために、法人の方針として「子どもを制止」するような言葉は使わないように指導しており、職員は肯定的な声掛けを意識しています。園長は、自らが手本を示すべく、子どもや職員に穏やかに接しています。	
A-1-(2)-③	子どもが基本的な生活習慣を身につけることのできる環境の整備、援助を行っている。	b
(コメント)	乳児クラスは育児担当制により、食事・排泄・睡眠等を個人差を踏まえて丁寧に進めています。幼児クラスでは挨拶を大切にしており、大人が率先して「ありがとう、おはよう」等の言葉を使っています。一日1回、身体を動かす遊びや散歩を行い、室内では玩具でゆったりと落ち着いて遊ぶようにしています。子どもは安心・安全な保育生活の中で、基本的な生活習慣を身につけて成長しています。その中で、お箸へ移行については法人の方針として急がないこととして4歳児からの取組としていますが、しっかり身体を動かして体幹を鍛え、身体の末端部分へと発達していく時期であることを考えれば、お箸の使用開始時期も再検討することを期待します。	

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)	職員は子どもの「やってみよう」という意欲を育めるよう、わらべ歌遊びやルール遊びなど多様なメニューを用意して、自我が育ち始める子どもが主体的に友だちと触れ合い、折り合いをつけて人間関係を育むよう援助しています。幼児クラスでは、異年齢で散歩に行ったり、体操を楽しんでいます。屋上園庭や園庭、近所には多くの公園があり、十分身体を動かし、自然とも触れ合っています。配慮が必要な子どもが多いクラスでは、健常児と共に成長し合えるような遊びの工夫により、ともに楽しめるようにしています。そのほか、5歳児はお泊り保育や遠足で、日常では経験できないワクワクドキドキするような遊びをしています。	
A-1-(2)-⑤	乳児保育（0歳児）において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	b
(コメント)	0歳児には育児担当制により、対人関係づくりの土台となる時期に保育士は子どもの目と目を見て笑顔で話しかけ大切な愛着関係を育てています。一斉給食ではなく、職員が一对一について少人数で食べています。成長が著しいことに配慮して、保育室はいつでもハイハイや歩行ができるような環境設定にするとともに、保護者とは情報共有して子どもの生活や遊びに配慮しています。	
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)	1、2歳児は自我が芽生える時期でもあり、職員は子どもの話を聴き、子どもの発意や行動を待つことを大切に寄り添っています。1歳児には、0歳児からの育児担当制を継続し、2歳児になるとやはり乳児として丁寧な保育を行っています。後半は幼児に向けた保育に移行するなど、子どもの年齢や発達状況に応じた保育を実践しています。保育室は、子どもが落ち着いて食べたり遊んだりできるように、移動できる収納棚をうまく配置して、保育士からの死角にならないよう、小空間に分かれた環境を整えています。	
A-1-(2)-⑦	3歳以上児の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	a
(コメント)	幼児クラスでは、子どもが生活の流れに見通しを持ち、集団の中でのやり取りを楽しめるように遊びの中でルールを覚え、周知できることを主眼として、サークルタイムの時間を取り入れています。こうした日々の協同的な活動内容はホワイトボードに記入し、保護者にも1日の様子を登降園時に口頭で伝えていますが、本園では独自の取組として、ドキュメンテーション方式に取り組んでいます。これは、文章では表現しにくい子どもの活動や心の動きを、写真を中心に短いコメントを添える表現方式であり、保護者や第三者が体感的に理解できる方式として注目されているものです。	
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)	<p>本園では、年度末の会議で新年度に入園する子どもの特性を職員間に周知しています。障がいのある子どもや配慮が必要な子どもが増えてきていますが、関係機関との連携を図りながら、それぞれの特性に応じた個別の指導計画を作成して援助しています。保育の過程で特性に変化があった場合には、その都度、昼礼や園日誌の中で情報を共有して、担任だけでなく職員全員で見守るようにしています。子どもが集団に馴染めず不安定になる場合に備えて、気持ちを落ち着かせたり安心できるフリースペースやお家型をした小さい空間を用意しています。本園のこうした共生保育の方針は他の保護者にも説明して理解を促しています。</p>	
A-1-(2)-⑨	<p>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。</p>	a
(コメント)	<p>17時以降は延長保育になりますが、17時30分までは幼児・乳児クラスで保育を継続し、18時以降は合同保育になります。子どもを段階的に保育の場を移していきますが、この間、年齢に合った玩具を用意し、自分で選んで好きな遊びを楽しめるよう工夫しています。急な保育時間対応にも子どもが不安にならないよう寄り添い、個々の生活リズムに合わせて、休息や水分補給がとれるように配慮しています。登降園時には、担任と話ができることが望ましいのですが、延長保育ではそのようにはいきません。それでも子どもの健康状態や生活の様子は連絡ノートを活用や引継ぎを徹底して、職員間および保護者との情報共有に漏れがないように取り組んでいます。</p>	
A-1-(2)-⑩	<p>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。</p>	a
(コメント)	<p>法人は幼児の養護と教育の一体的展開の手法としてノビシアメソッドを採用しています。これは月ごとにテーマを設けて、そのテーマについて子どもが自分の頭で考えることを意図した手法です。各園がテーマを設定して子どもたちが主体的に活動し、小学校教育のカリキュラムに馴染むよう促しています。園として小学校との連携の取組は、作品展の見学や交流会を設けており、またお散歩ルートに通学路を選んで、子どもが小学校への通学をイメージできるようにしています。小学校への移行については区役所から保護者への通知がありますが、配慮が必要な保護者には、主に園長が日頃の会話の中でさりげなく話をし情報提供をしています。</p>	
A-1-(3) 健康管理		
A-1-(3)-①	<p>子どもの健康管理を適切に行っている。</p>	a
(コメント)	<p>入園時に作成するフェイスシートに子どもの成長記録・既往歴等の基本情報を記入して、子どもの健康状態に化す情報を職員間で共有しています。年度初めには全職員を対象として、看護師を中心にSIDS（乳幼児突然死症候群）やその他の小児疾病等についての予防対策の研修をしています。保護者には園生活のしおりに、子どもの健康管理の取組を示して理解を促したうえで、毎月発行する保健だより「すくすく通信」で健康管理や疾病予防、SIDSに関する情報を提供して啓発に努めています。</p>	
A-1-(3)-②	<p>健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。</p>	a
(コメント)	<p>嘱託医による歯科健診や内科健診を年2回実施しています。健診結果は「すくすくノート」に記入して、保護者が確認しています。本園では5歳児から食後の歯磨きと3歳児から歯磨き指導を行っていますが、低年齢では危険を伴うので控えていること、そして家庭での朝夕の歯磨きの意義等を話して保護者の理解を促しています。</p>	
A-1-(3)-③	<p>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。</p>	a

(コメント) 年度初めに医師の指示のもと、アレルギー面談を行い子どものアレルギー状況を
確認しています。子どもの状態は変化していきますから、医師と相談して年
1回に拘わらず定期的に様子をみていくことが望ましいです。食事提供におい
ては、色で識別できるトレイを用意し、誰が見ても何のアレルギーがあるのか
わかるようにし、複数人で確認して個別対応しています。今後、夏期、冬期な
どの特別保育（合同保育）に備えて、申し送りや複数での確認を徹底し、誤飲
誤食がないように配慮することを期待します。

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) 子ども一人ひとりの喫食の状況や体調に合わせて量を調整し、食事の時間を配 慮するなど工夫して子どもが楽しく食事ができるようにしています。食器は乳 児にはかえしのある物、幼児には陶器を準備し、箸やスプーン、フォークにも 年齢や子どもの状態に合わせて使い分けをしています。近くの八百屋に買い物 に行き、季節の食材に触れ、食に関心や興味を持たせ楽しんで食べられるよう 工夫しています。また、年長児は梅づくりを観察したり自分たちで赤シソふり かけを作って、家庭ではなかなかできない体験もしています。	
A-1-(4)-② 子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供してい る。	a
(コメント) 1階調理室は朝に子どもや保護者が必ず通る廊下から一望できるしつらえがあ り、下ごしらえから配膳までを見ることによって、子どもや保護者は調理員に 話かけることもでき、食について関心を促しています。月1回の郷土料理の提 供は保護者にも好評で、要望があればレシピを伝えています。出汁も自然素材 からとるこだわりがあり、手間はかかるがなるべく丁寧な食事を作るよう心か けています。調理員は保育室にも入り、子どもたちの喫食状況を把握して、献 立の作成に反映し、調理を工夫しながら安全で安心して食べられる給食を提供 しています。給食・おやつはサンプルケース、スマホのアプリで内容を保護者 に提供しています。	

評価結果

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携

A-2-(1)-① 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。	a
(コメント) 1階調理室は朝に子どもや保護者が必ず通る廊下から一望できるしつらえがあ り、下ごしらえから配膳までを見ることによって、子どもや保護者は調理員に 話かけることもでき、食について関心を促しています。月1回の郷土料理の提 供は保護者にも好評で、要望があればレシピを伝えています。出汁も自然素材 からとるこだわりがあり、手間はかかるがなるべく丁寧な食事を作るよう心か けています。調理員は保育室にも入り、子どもたちの喫食状況を把握して、献 立の作成に反映し、調理を工夫しながら安全で安心して食べられる給食を提供 しています。給食・おやつはサンプルケース、スマホのアプリで内容を保護者 に提供しています。	

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。	b
(コメント)	保護者とは登降園時にコミュニケーションを図る他、ICTを活用して連携を図っています。気になる保護者には施設側から積極的に声をかけ、抱えている課題を園全体で共有しています。保育所には、家庭が抱える諸々の課題に対して、行政や各種専門機関と連携して専門的な支援を行うことが求められています。保育士等にはソーシャルワークやカウンセリング等の知識や技術を培うことを期待します。
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)	気になる家庭や子どもについては、特に積極的に職員から声をかけています。子どもの表情や挙動、体重の変化、傷や痣の具合、衣服の様子などを丹念に観察するほか、保護者の振る舞いや対応にも注意して、家庭内での虐待等不適切な養育の予知に努めています。過去にも区役所や児童相談所につないだ事例が3件あります。今後も、変調に気づいたときは、記録にとどめて園内で情報を共有して必要な対応をとるとともに、行政機関等への通報を躊躇なく行うことを徹底するために、家庭内虐待の防止や早期発見を徹底するための職員研修を充実することを期待します。

	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。	b
(コメント)	「保育の計画」という自己チェックシートを用いて、職員はそれぞれで保育実践を振り返り提出しています。この「自己評価」をもって年度末の園長との面談に臨んで、園長は職員に助言を施して、スキルを向上するための目標や課題を明らかにしています。今後は、一人ひとりで取組んだ「自己評価」を職員間でも共有して学び合いの材料として、保育所全体の自己評価につなげる取組みとすることを期待します。

	評価結果
--	-------------

A-4 子どもの発達・生活援助	
A-4-(1) 子どもの発達・生活援助	
A-4-(1)-① 体罰等子どもへの不適切な対応が行われないよう、防止と早期発見に取組んでいる。	b
(コメント)	虐待防止にかかる行政からの通知文がタイムカードの下に置かれており、職員の注意喚起を促しています。法人が作成した諸々のマニュアルや就業規程に則る他、社会的に問題視される不適切事案の発生事実を鑑み、職員は日々の保育実践において不適切な保育に陥ることのないよう心がけています。管理者や指導的職員は、職員に不適切な言動があった場合には都度適切な指導に努めていますが、子どもへの不適切な対応はあってはならないことです。防止と早期発見を徹底するよう、意識のさらなる高揚と、不適切な言動を伴わない援助技術を養う体系的な研修の実施が求められます。

利用者(子ども)への聞き取り等の結果

調査の概要

調査対象者	
調査対象者数	人
調査方法	

利用者への聞き取り等の結果（概要）

--

利用者(保護者)への聞き取り等の結果

調査の概要

調査対象者	保護者
調査対象者数	66 人 (有効回答数)
調査方法	自記式質問紙留置法

利用者への聞き取り等の結果 (概要)

子ども達の97%が園で楽しく過ごしており、保護者も95%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21項目で8割以上が肯定評価をしており、そのうち8項目は9割以上の肯定率を示しています。全体的に見て非常に良好な結果と言えます。

園の取組姿勢については総じて高評価です。とりわけ急な時間変更への対応についての評価が高く、子どもの年齢が上がるほど肯定率が高くなっています。

職員の態度や姿勢については良好な結果です。先生方が明るく笑顔であいさつしてくれること、子ども一人ひとりにていねいに対応してくれることなどが評価され、長子5歳以上児の保護者では個性を伸ばす指導についても全員が肯定評価しています。

保育内容についての評価も高く、とりわけ給食、園内の清潔さに対する評価が高くなっています。長子0～2歳児の保護者では食事やおやつ、遊具・教材について、5歳以上児の保護者では社会ルールや人間関係の指導について全員が肯定しています。

安心・安全に関しては、感染症情報の連絡、体調変化時の対応については高い評価ですが、不審者対策を心配する声も挙がっています。

園と保護者との情報共有については、沢山のツールで情報共有できているという意見がある一方で、園内での様子がわからないという意見や連絡不足との不満も挙がっています。

福祉サービス第三者評価結果報告書【受審施設・事業所情報】 における項目の定義等について

①【職員・従業員数】

●以下の項目について、雇用形態（施設・事業所における呼称による分類）による区分で記載しています。

▶正規の職員・従業員

・一般職員や正社員などと呼ばれている人の人数。

▶非正規の職員・従業員

・パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託などと呼ばれている人の人数。

②【専門職員】

●社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、訪問介護員、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、保育士、社会福祉主事、医師、薬剤師、看護師、准看護師、保健師、栄養士等の福祉・保健・医療に関するものについて、専門職名及びその人数を記載しています。

③【施設・設備の概要】

●施設・設備の概要（居室の種類、その数及び居室以外の設備等の種類、その数）について記載しています。特に、特徴的なもの、施設・事業所が利用される方等にアピールしたい居室及び設備等を優先的に記載しています。併せて、【施設・事業所の特徴的な取組】の欄にも記載している場合があります。

	例
居室	●個室、2人部屋、3人部屋、4人部屋 等
設備等	●保育室（0才児、1才児、2才児、3才児、4才児、5才児）、調乳室、洗面室、浴室、調理室、更衣室、医務室、機能訓練室、講堂 等