

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	ソフィア稲荷保育園	
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	中畑 剛史	
定員（利用人数）	100名（利用者数：86名）	
事業所所在地	〒556-0023 大阪府大阪市浪速区稲荷2丁目6-20	
電話番号	06 - 6710 - 9740	
FAX番号	06 - 6710 - 9741	
ホームページアドレス	https://www.sophia-nursery-school/	
電子メールアドレス	minamihorie@mirror.ocn.ne.jp	
事業開始年月日	平成30年4月1日	
職員・従業員数※	正規 10名	非正規 7名
専門職員※	保育士 14名 栄養士 1名 調理師 2名 看護師 1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	

※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6月12日
評価決定年月日	令和6年7月22日
評価調査者（役割）	1102C008（運営管理委員） 2301C025（専門職委員） 2001C017（その他） 2301C022（運営管理委員） 2301C024（専門職委員）

【総評】

◆評価機関総合コメント

ソフィア稲荷保育園は平成30年4月に開園し、令和6年6月現在、満6年余が経過しました。大阪南の都心部に近く、JR難波駅や地下鉄桜川駅からも至近に位置しています。0～2歳児には育児担当制、3歳児からは、法人独自の保育手法である「ノビシア」により、子ども一人ひとりに丁寧に寄り添い、自発的な思考や行動力を育てています。給食は自園調理で、素材にこだわり和食中心で季節の行事や旬の食材、郷土料理など豊かなメニュー構成で食育に繋がっています。登降園管理や保育記録、保護者との情報共有にIT化が進んでおり、職員にとっても保護者にとっても、子どもの成長とともに喜びあえる取組となっています。

※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

■保育環境の設え

保育室は温湿度計や床暖房が設置されており、季節を通して快適な状態に保たれています。

■月齢や発達状況に応じて、子ども一人ひとりに丁寧に寄り添い、その主体性を育てている。

子ども一人ひとりのフェイスシートを作成して、四半期毎に子どもの経過記録をチェックシート様式で追加しています。0～2歳児は育児担当制保育を導入し、0歳児にはベビーマッサージを取り入れ、子ども一人ひとりに丁寧な保育を行っています。また3歳以上児には、ソフィアメソッド・ノビシアという独自手法で強制することなく子どもが主体的に考えて行動することを大切にしています。

■適切な健康管理・感染症、アレルギー対応

子どもの心身特性をフェイスシートに記録し、各種のマニュアルを整備して子どもの健康管理や感染症対策、アレルギーへの配慮を尽くしています。また、「すくすくノート」により、保護者等との情報共有も図っています。

■美味しく楽しめる食事の提供と食育

自然素材から出汁をとって旬の食材を使ったおいしい給食を提供し、子どもたちはそれぞれの発達過程にあわせて食事をしています。各園の給食担当職員が毎月給食会議に参集して、子どもの嗜好や満足度を共有してメニューに反映しています。調理室を保護者や子どもに見えるようにしつらえ、食への関心を高めるとともに、給食職員が保育室に入って子どもを見守っています。

◆改善を求められる点

■中・長期計画および事業計画の策定

法人の設立趣旨や理念を、運営する事業所に一貫して徹底するためには、法人としての基本方針や中・長期計画を明文化することが求められます。

その上で、本園においても地域性や特性に照らして独自の構想を立案することが求められます。課題を明確にし、職員参画のもと保護者等の理解も得て、計画的に事業の質を高めていくことを期待します。

■保育の質を向上するための組織的な取組

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おり、園長は状況を把握し問題意識もあって適切に指導しています。

しかしながら、本園全体で課題を共有し、職員を巻き込んだ議論にまで発展させるには至っていません。本園における保育実践や地域性、施設・設備等の環境を踏まえ、取り組むべき具体的な課題を明確にして職員間の議論を活性化させることを期待します。

■保育所の運営管理責任体制の明確化と職員間コミュニケーションの円滑化

保育所運営を司るマネジメントと保育指導体制の一元化、および指導職、リーダー職などのヒエラルキーを明確化して、チーム力を発揮できる体制を構築することが求められます。また、職員間に自分の意思を大切にしつつ、他者をリスペクトするコミュニケーション力（アサーション）が培われることを期待します。

■地域社会との連携・地域への公益的活動

地域社会との連携・協同は、保育所の機能や社会的理解の向上に資するとともに、子どもの社会性を育む上で重要な取組となります。また、重層化する地域福祉課題の克服に尽力することは社会福祉事業所としての責務でもあります。

保育所という枠を超えて、広く社会と交流してその有力な社会資源となることを期待します。

■第三者委員の周知と活用

第三者委員を設置していることを保護者等に周知し、その活用を促すことが求められます。

■BCP（事業継続計画）の早期完成

総合的なBCPを早期に完成して子どもの安全を期すとともに、事業の安定的な継続と、被災からの早期の機能回復を達成する仕組みを確立することを期待します。

■全体的な計画の周知徹底

全体的な計画は、法人本部が主導してその保育理念・方針に基づいて作成していますが、それは年度初めに職員へ説明するだけで、職員の参画のもとでは作成されておらず、多くの職員は認識できていません。職員に周知徹底して保育計画や保育実践の基本として位置づけることが求められます。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

第三者評価を受けることにより、今まで気づいていなかった事に気づくことができ、良い経験になりました、平成30年に新規開園し、子ども一人ひとりに丁寧に寄り添い、発達を見守ってきたことを評価していただきとてもうれしいです。

改善を求められる点に関しては、今後の課題として受けとめ、ひとつずつ取り組んでいきたいと思ひます、また、引き続き交番や消防署、高齢者施設等との交流を大切に地域に求められる保育園でありたいと思ひます。

◆第三者評価結果

・別紙「第三者評価結果」を参照

第三者評価結果

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

		評価結果
I-1 理念・基本方針		
I-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
I-1-(1)-①	理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b
(コメント)	法人理念および保育理念・保育方針・保育目標は明文化され、ホームページ（以下「HP」）や入園のしおり、重要事項説明書に掲載しています。保護者会の設置はありませんが、懇談会等の機会に丁寧の説明するとともに「園だより」等の広報誌にも表して周知を図っています。職員に対しては入職時の新任研修のほか、期首あるいは期末に実施する全体会議で周知するとともに、日常的な昼礼その他の会議でも理解の浸透を図っています。ただ、法人理念を具現化していくための基本方針が明文化されていません。職員が協同して目標に向かって進むことのできる行動規範となる方針の明確化が求められます。	

		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)	ソフィア稲荷保育園（以下「本園」）においては法人理事長が園長を兼務していますが、理事長は法人本部に総務機能を集中して、法人管轄下の各園の経営状況を把握・分析しています。また、全国社会福祉経営者協議会（経営協）が開催する研修等への参加や、地域の園長会、大阪市保育・幼児教育センターの「保幼小連携連絡会」などから、地域福祉にかかる情報や研究成果を収集したうえで、毎月開催する法人園長会議を通して各園に周知しています。	
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)	前項目で評価したように、園長を兼務する理事長は、法人本部にマネジメント機能を集中して経営課題を明確にしています。ただ、法人運営の多忙な職務の中、本園の特性に即した課題に注力することは容易ではありません。一方、園長に代わって本園の保育現場を統括する主任は園長会議に出席することがなく、本園の経営課題と法人としての課題解決方針が必ずしも密着していません。そのため、職員の間で経営課題（本園の強み・弱み）の認識や法人の経営分析結果や方針の理解が薄く、本園として組織的（職員参画のもと）に具体的な取組を進める体制が十分とは言えません。	

		評価結果
I - 3 事業計画の策定		
I - 3 - (1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		
I - 3 - (1) - ①	中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	c
(コメント)	法人理念は「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」としてはいますが、これを具現化するための基本方針が明文化されておらず、従って中・長期計画の作成には至っていません。職員の主体的な事業運営参加を促すためにも、法人の強み・弱みを評価分析したうえで、中・長期に亘る目標設定と計画の策定が求められます。これは、法人全体の課題であるとともに、本園についても、法人の計画と連動して、その地域特性等に基づいた独自のビジョンを持つことを期待します。	
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。	c
(コメント)	保育について、全体的な計画をはじめ年間カリキュラムその他の計画は策定されていますが、本評価基準項目でいう事業計画の作成は十分ではありません、また、前項目で評価した通り、中・長期計画の作成がありませんので「c」評価とします。事業所としての機能拡充や環境改善、人材の確保・育成・定着や地域に向けた取組等々、多岐にわたる中・長期計画とそれに即した単年度事業計画の策定が求められます。計画には実現可能な具体性と、評価に耐える目標設定、および収支計画が伴う必要があります。	
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)	事業計画の確実な推進を図るためには、計画の策定や評価・見直しに職員の参画が必然です。本園では、法人理事長が園長を兼務していますが、保育現場職員を取りまとめる主任は園長会議に出席しないこともあって、経営課題の把握や計画策定の場と職員の距離が大きい現実があります。法人理念に「職員の幸せ」を掲げる以上、事業計画は法人と職員の双方向で作成するものです。職員が保育所運営の意思決定過程に意見を述べるなど、主体的に参画する仕組みを構築することが求められます。	
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)	保育は保育所が単独で実践するものではなく、保護者やひいては地域との協同で進めるものですから、事業計画の策定も双方向的に取組むことが求められます。前述したように、策定されている事業計画は保育に直接かわる計画の域を出ていません。また保護者等には保育方針やルール等の説明はありますが、事業計画としては概ね行事計画のみが説明されています。こうした場合は、評価基準により「c」評価となります。	

		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>職員は定期的に保育実践を振り返り「自己評価」をしています。これについてはA②(A-3-(1)-①)で評価します。本評価基準項目でいう自己評価はこれではなく、保育所の仕組みを総括的・組織的に評価する取組を指します。評価(C)に基づく改善(A)の対象は、保育実践にとどまらず、中・長期計画や事業計画に反映される内容を包含する自己評価が求められています。第三者評価における自己評価がまさにこれに当たるものですが、今回の第三者評価における自己評価はごく一部の役職員(園長と主任)で実施されており、組織的な取組とは言えません。今後は、組織的なPDCAサイクルの体制が芽生えることを期待します。</p> <p>※PDCAサイクル：計画の実施状況を評価分析して改善課題を抽出し、改善を連続的に繰り返していく取組</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。	c
(コメント)	<p>前項で評価した通り、組織的なPDCAサイクルの体制は今後の課題となっています。また、保育士一人ひとりの自己評価についてはA②(A-3-(1)-①)で評価するものですが、これについても取組は正規職員に限られ、またその結果が職員相互の学びの場や、保育所全体の質の振り返りと計画的な改善に結びつく取組となっているとは評価できません。組織的なPDCAサイクルの構築が急務です。</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。	c
(コメント)	<p>法人の規定として、園長と主任の職務分掌は明文化されています。しかし、リスクマネジメントの責任についての記述がないなど役割と責任の明示に不十分な部分が残されています。また、本園では理事長が園長を兼務しており、多忙な業務をこなす中で、保育の現場は事実上主任が統括しているなど、職務分掌との乖離がみられます。主任は園長会議に出席することがなく、理事長が園長を兼務しているにも関わらず、園等会議の内容が主任には円滑に伝わっていません。本園運営の柱としての園長の職を確立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
(コメント)	法人は、法令遵守規程を定め、理事長を責任者、各園園長を副責任者とし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。理事長として、保育に密接に関わる諸々の法令等の情報は、経営協（全国社会福祉法人経営者協議会）や自治体その他から入手し、役員会や園長会で共有していますが、ソフィア稲荷では理事長が園長を兼務していて、実質的に保育現場を統括している主任は園長会には参加していません。そのため、職員に対して、遵守すべき法令等を周知し、遵守するための取組（協育・研修の実施等）は十分とは言えません。今後は、本園における法令遵守責任者を定めて、福祉分野に限らず、消費者保護関連法令、さらには雇用・労働や防災、環境への配慮に関するものなど、広範囲に及び法令や社会規範の周知徹底を期待します。	

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。	c
(コメント)	園長は理事長として、ソフィアグループの経営を一手に管理している立場でもあるので物理的・時間的な制約もあり、本園の専任の園長ではあるものの、保育の質の向上に向けて指導力を発揮しているとは言えません。保育については、完全に主任に任せていますが、主任もまた日常の保育の質を落とさないよう現場に入らざるを得ないシーンも多く、保育の質の向上に向けて園長のリーダーシップを代行して行っているわけではありません。今後は、理事長としての業務と専任の園長としての役割をどう両立させていくかが課題となります。専任の園長を置かないとするならば、法人として、園内、園外を組み合わせた研修計画をしっかりと立て、本園の教育研修体制は法人主導で行うなど、実施に向けての仕組みづくりを期待します。	
II-1-(2)-②	経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	a
(コメント)	園長は、法人の理事長職も兼務しており、本園だけでなくグループ全体の経営状況をしっかり把握しています。職員の急な退職などによる欠員補充は、法人として求人募集を即座に行うことと並行して、法人内で他の園から職員を移動させて採用までの時間を稼ぎながら、本格的に採用活動をするなどの臨機応変な対応も行っています。主任は職員の就業状況を把握し、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。子どもたちと離れて休憩がとれる部屋を2か所設けて、職員がゆっくり休憩できるように配慮しています。	

	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。	b
(コメント)	職員採用は、法人が統括して一括に管理しています。紹介会社や派遣会社を使わず、ハローワークや就職フェア、学校からの紹介など法人独自のルートで人材を確保しています。派遣職員などは割り切った働き方をされる方が多く、園の運営方針とギャップが生じると考え、直接雇用をこだわり、なるべく正職員の雇用を基本に採用活動を実施しています。人材の育成という視点では入社1～3年目職員に向けてのフォロー研修が法人主導で行われ、人材育成を図るとともに定着率のアップにもつながっています。それでもなお、充実した保育を行う上では職員が不足している現状もあり、より計画的な人材の確保が求められます。	

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。園長は、自己評価シートに基づいて正職員一人ひとりの意向を丁寧に聴き取り、主任と連携して保育スキルをはじめ人間力を評価して人事考課に反映していますが、自己評価シートを活用しながら達成度をチェックして、その評価結果を本人にフィードバックする必要があります。今後は客観的な評価基準を定めることにより、職員が安心して自らの目標に向かって進めるような人事評価の体制づくりを期待します。また、自己評価シートに基づく園長面談を正社員同様の対応としてパート職員にも拡大することにより、園全体の保育の質向上やパート職員のモチベーションアップに繋がることを期待します。</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。	a
<p>(コメント) 職員の就業状況の把握や有休申請、残業申請もクラウドの勤怠管理システムを活用して法人が一括して管理し、各園からはシステムにログインすれば瞬時に情報がとれる仕組みを構築しています。令和6年5月からは、給与計算とも連動したシステムに移行しますので、さらに労務管理が使いやすく充実したものにグレードアップします。年数回の園長面談においては、次年度の働き方も相談できる場であり、そこで自分にあった働き方を選べるようになっていきます。産休・育休も取りやすく、復帰後の働き方も園長が親身に相談に乗ってくれる人柄であり、勤務時間も職員の希望に沿った上で正職員として働くことが出来ています。職員からは働きやすいと感謝の言葉が出ていました。</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。正職員は、「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、これらを基に年3回の個別面談を実施しています。目標の達成度の確認までは出来ていないので、今後は目標達成度の確認まで行うことを期待します。また、この「自己評価シート」に基づく面談は正職員だけですので、今後は、パート職員にも広げることを期待します。</p>	
II-2-(3)-② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	b
<p>(コメント) 「期待する職員像」は明示されていませんが、保育方針や保育の心得などは明文化され、職員会議でも冊子にまとめて提示されています。職員の教育・研修に関しては、法人内に研修委員会を設置しており、「わらべうた」「絵本講座」「ホスピタリティ講座」などの研修を実施しています。今後は、これらの研修の効果を定期的に評価するとともに、法人として、園内研修だけでなく、園外研修を含めた研修計画を立案し、パート職員も含めて、実際にどう実施していけるかの仕組みづくりを期待します。</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
(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。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。入社1年から3年目の研修は法人からサポートがあり充実していますが、4年目以降は職員各々に任せられている状況であり、保育士の人員配置にもある程度余裕がない限り、研修に参加する体制が取れない状況になっています。今後はフリー職員の採用とともに、研修に参加できる体制づくりが求められます。	
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。	b
(コメント) 保育実習生受入れは開園以来、4名に留まっています。今のところ受け入れた実習生が採用につながっていませんが、一般的には実習した園にそのまま就職する人は大勢いることも事実です。人材確保の視点からも、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、保育士養成校との連携を深めて受け入れを強化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。	b	
(コメント) 法人のHPに、法人の保育理念や方針を分かりやすく紹介しています。また、本園での取り組みを写真付きで詳しく発信している他、意見・苦情への対応状況も公表しています。しかしながら、事業計画や決算・予算等の財務情報についての公表は十分ではありません。保育所運営の透明性が明確になることは利用者が安心して、園を利用することや保育所運営についての地域からの理解と協力をえることに繋がるため、より積極的な広報内容の拡大に期待します。		
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) 本園では法人理事長が園長を兼務しており、法人事務局を統括する理事長として本園の事務、経理、取引を自身の専決事項にも配慮しながら統括しています。本園での現金出納を最小限に抑えるなど、公正かつ透明性の高い取組が行われています。ただ、経理関係書類を職員にも閲覧出来るよう保管していますが、指導職として保育現場を一任されている主任を除いて他の職員には十分に周知されていません。また外部の専門家による監査支援等は受けておらず、法人内の役員による内部監査に留まっています。今後はより多くの職員が経営状況に関心を持ち、一丸となって経営改善に取組む体制の構築を期待します。		

		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)	<p>運動会（うきうきフェスタ）の練習の様子を近くの老人ホームに訪問して披露したり、地域の警察署や消防署と連携を図り、それぞれのイベントなどに参加をしています。一方、小学校との交流は近隣の小学校の統廃合以降は行われていません。都心に立地するという地域特性もあって、子どもにとって地域の人々とのつながりが充分ではありません。子どもの社会体験を広げる目的や、社会資源活用についての法人としての基本方針を明文化するとともにその利用を推奨して、個々の子どもや保護者のニーズに応じて、地域との交流を広げていけるような取組を期待します。</p>	
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)	<p>令和4年まではボランティアの受け入れを積極的に行っていましたが、その後はコロナ禍の影響もあり、受け入れが留まっています。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。しかしながら、安易にボランティアの受け入れをすることはリスクも伴う事が懸念されますので、十分な配慮と体制を整えることや、マニュアルの明文化が必要となります。その上で、積極的にボランティアを受け入れることにより、地域とのつながりを深めることが求められます。また、学校教育への協力は、職場体験等に限らず、より充実することを期待します。</p>	
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)	<p>要保護児童対策地域協議会（以下「要対協」）が要配慮対象としている家庭については、密に区や各機関と連携を図り支援しています。また、懸念される子どもの様子は写真つきで丁寧にファイリングされています。その他、警察署や消防署とも連携して、それぞれのイベントへ参加したり、逆に園訪問を積極的に依頼しています。しかしながら、そうした社会資源をリスト化して利用者や職員に周知する取組が十分ではありません。保育所が地域コミュニティの中心でありたいという理事長の想いを実現するために、地域の関係機関・団体と協同して地域の共通課題の解決を図るマニュアル等を明文化することを期待します。</p>	
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)	<p>保育所には、社会福祉事業を営むものとして、地域の福祉ニーズ等を組織全体で把握する事が求められています。本園では屋内開放（あそびのおへや）を実施して、地域の子育て世帯の悩みや相談事に応える活動を通じて地域の福祉ニーズ等の把握に努めています。また、園長は法人理事長として各関係機関の会議に積極的に参加しています。しかしながら、把握した地域の福祉ニーズ等を文書化し職員間の共通認識として、本園として組織的に課題解決のための評価・分析をする具体的な取組は充分とは言えません。今後は、より多様な取組を期待します。</p>	

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)	<p>園長（理事長）は、保育所が街づくりの中心となるような施設でありたいという想いをもち、積極的に屋内開放（あそびのおへや）を行う中で地域コミュニティの活性化を図っています。また、専門的な保育カリキュラム（わらべうた、ベビーマッサージ等）を法人全体で職員に共有して、利用者にはもちろん、地域からの相談者にもあそびのおへやなどで施しています。しかしながら、前項で指摘したように、地域の福祉ニーズ等の把握や組織的な取組体制は十分ではなく、地域防災など広範囲の課題について、関係機関とも連携した公益的事業へのアウトリーチは今後の課題となっています。</p> <p>※アウトリーチ：自ら支援を求めることが困難な人や集合に対して、積極的に情報や支援を届けていくこと</p>	

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)	<p>保育理念として「子どもの発達を理解し、一人ひとりを丁寧に保育する」を掲げ、これを年度末の全体会議や風礼で唱和して共通理解を図っています。また、保育士は「ソフィア保育園の人権ガイドライン」に基づくチェックリストを用いるなど、保育実践の振り返りを行って、保育理念に即した取組を自ら確認しています。今後は、子どもの尊重についての状況を組織として定期的に把握・評価する体制の構築と、子どもの多様性に配慮した園の保育方針や取組に対する、保護者の理解と協力を図る取組みを期待します。</p>	
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)	<p>法人のプライバシーポリシーには、1.守秘義務の遵守、2.肖像権について、3.職場への電話連絡について、を定めています。これに基づいて、マニュアルには具体例を分かりやすく示して、保育に活かされています。保育士は、着替え、おむつ交換、排泄支援などに際しては、子どものプライバシー保護に配慮して丁寧に取り組んでいます。今後は、そうした権利擁護についての取組を子どもや保護者等にも周知すべく具体的に発信することを期待します。また、保育現場の録画については、子どもの安全確保や事故原因把握、そして保育者を守るという意味のある一方で、一歩間違えるとプライバシーの侵害や、保育者としての自覚を軽視するマイナス面にもつながる恐れがあります。そうしたことを含めて、職員や保護者の共通理解を図ることを期待します。</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
(コメント)	<p>少子化と保育の多様化に伴い、各保育所にはその理念や取組情報を広く発信して、保護者等が適切に保育所を選択することができる仕組みの構築が求められています。</p> <p>本園では、保護者等が保育所を選択するうえで必要な情報をHP、SNSで発信しており、保護者等はQRコードにて内容を確認することができます。保育所を利用を希望する人には、随時見学に応じて個別に丁寧に対応して分かりやすく説明しています。また提供している情報に変更があれば適宜に見直しを実施しています。</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。	b
(コメント)	保育の開始においては、入園のしおりや重要事項説明書を配布して説明を行い、保護者等の同意を得たうえでその内容を書面で残しています。また、進級に際しては懇談会を行い、保育方針や取組に変更がある場合は説明会を行っています。本園では、平素から保護者等とは登降園時のコミュニケーションを大切にしていますが、特に配慮が必要な保護者(例えば日本語を理解しにくい等)に対しては、分かりやすい書面の工夫など、それぞれの特性に応じたきめ細かな取組みのルール化を期待します。	
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)	転居など家庭の事情で子どもが転園するケースにおいて、保育の継続性を図る取組が求められます。本園では転園先から要望があれば、電話や口頭で引継ぎを行っています。遠方への転居などには引継ぎができないケースがあります。今後は、保護者等に対して、転園後の対応内容を記載した文書を提供するなどを含めて、保育の継続性を図るための基本方針を確立することを期待します。	
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)	子どもにとっての最善の利益を図る上で、保育者の一方的な思いではなく保護者の満足度を把握することが大切です。本園では、登降園時に交わす何気ない会話やデジタルツールによる情報共有を通じて、日常的に保護者等の意向を把握しています。また、行事や懇談会後にアンケートを行って、保護者等の意見や評価を把握していますが、定期的に一定の着眼にそった意向調査は実施していません。今後は、組織的な意向調査の仕組みと、その評価分析会議の設置を通して、保育内容の具体的な改善が図られることを期待します。	
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)	苦情は、保育の質を向上するための大切な声であり、その解決のプロセスを公表することは利用者や地域からの信頼を得ることに繋がります。本園では、「苦情解決に関する規定」および「要望・苦情対応マニュアル」が定められて、保護者等や地域からの苦情や意見を真摯に受け止めています。ただ、その対応と解決に至るプロセスの公表が十分ではありません。また、苦情を契機として、保育の質の向上につなげるには、苦情の定義をより広く設定して、その解決に至るプロセスを適切に記録にとどめて組織で共有する仕組みが整うことを期待します。	
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)	保護者が相談や意見等を発信しやすいよう、必要に応じて場所を変えて保護者と保育士で話をする配慮をしています。しかしながら今回の第三者評価に伴って実施した保護者へのアンケートでは第三者委員の存在を多数の方が知らない状況がうかがえます。それは、本園が保護者等にとって平素から相談や意見が述べやすい環境であることや公的機関の相談窓口が機能していることを示す一面でもありますが、今後は第三者委員の周知を行っていくとともに、第三者委員制度の仕組みが現実に機能していくような取組が求められます。	

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)	<p>保育所は子どもにとって家庭とともに生活の連続性の一部分であり、保護者等からの相談や意見への迅速な対応が重要です。本園では、普段の保護者とのコミュニケーションを密にして、その子どもに合った保育に取り組んでいます。今後は、一定の評価項目にそったアンケートを定期的実施するなどにより、保護者等の意見をより積極的に把握して保育の改善に取り組むとともに、その成果を踏まえて、保護者の意見等により組織的かつ迅速に対応できるための体制やマニュアルの見直しにつなげることを期待します。</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
(コメント)	<p>法人による「安全対策・危機管理マニュアル」、「事故発生緊急対応マニュアル」が整備され職員に周知されています。ヒヤリハットについては、発生の状況、発生の原因、改善策等について報告書が作成され昼礼などで職員間で共有しています。事故発生時には、園長に速やかに報告し対処し事故報告書にその対応・処置、検証結果、今後の対策などを記録し職員間で共有しています。しかしながら、管理職職務分掌には、リスクマネジメントについては、園長・主任いずれの職務が明記されていません。今後は、リスクマネジメントに関する責任者を明確にし、ヒヤリハットと事故の線引きを明確にしてヒヤリハットは事が起こる前ととらえ取組むことを期待します。</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>「感染症予防マニュアル」、「胃腸炎感染予防マニュアル」が整備され、また、職員が携行しているしおりには、「注意事項」として感染症に関する対応が記載され周知されています。更に、月一回の職員会議で、看護師が感染症対策や様々な病気の対応について勉強会を行っています。嘔吐などが発生した際には、対応BOX（処理用具一式を納めている）が各クラスに常備され、その処置方法について、定期的に看護師が職員に周知し、感染症が発生した際の手順については、各クラスに掲示し適切に行われるよう取組んでいます。また、保健だよりを毎月配信し保護者と情報共有を図っています。</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>毎年度、防災係を設けて災害時の体制を整え、避難訓練年間計画を作成しています。毎月、火災・震災・水害などを想定した避難訓練を実施しています。消防署と連携して避難訓練・防災教育を実施し、職員はAED研修を受けていますし、警察署と連携し、交通・防犯教室を実施しています。各保育室に避難経路図、119番への通報例、地震時の対応方法を掲示するなど、災害時の対応策を講じています。災害発生時は、保護者へデジタルツールを活用した情報配信をする旨を入園説明時に伝えており、今後は、保護者と協同して引渡し訓練を予定しています。非常時の食料が給食職員管理のもとで備蓄され、定期的に入れ替えを行っていますが、そのリストが整備されていません。今後は、生活用品なども含めた備蓄リストを作成し、管理者を定めて管理することを期待します。</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。	b
(コメント)	<p>法人の保育理念「子どもの発達を理解し一人一人を丁寧に保育する」、保育方針「子どもの主体性を育み豊かな人間性をもった子どもに育てる」を念頭に掲げた職員研修資料があり、前年度末に行われる「全体会議」の職員研修資料として配布され、この資料を園の標準的な実施方法として職員は携行しています。その中には、子どもの人権、守秘義務についても明示されています。職員は、職員研修資料を保育の基本とし、子どもの特性や環境に応じて日々の保育が画一的にならないよう柔軟に対応した保育を実践しています。しかしながら、職員研修資料の内容の落とし込みは不十分です。今後は、その内容にもとづいて保育が実施されているかどうかを確認する仕組みや、OJTやSV研修の充実を期待します。</p> <p>※OJT：通常の業務を行いながら指導を施す人材育成手法 SV（スーパーバイズ）：専門的な知識の教授、心理的情緒的支援、業務内容の適切な調整などを総合的に行う機能</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。	b
(コメント)	<p>標準的な実施方法は、毎年の監査をきっかけに見直しを行い、日々の保育の中で意見があれば見直しを行っています。しかしながら、その見直しに関する時期や方法は特に定められていません。園の標準的な実施方法は、法人の「各種多様なマニュアル」などの重要な部分を集約したもので分かりやすくなっていますが、見直しに関しては、園の地域性や子どもの特性、職員体制などに応じて見直しをすることが必要です。その際、職員参画で見直し、保護者の意見を反映できるなどの仕組みづくりが大切です。</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
(コメント)	<p>入園時、保護者は子ども一人ひとりの発達過程、生活リズム、家庭環境についてフェイスシート（個人記録）に記載し提出します。3歳未満児の子ども、配慮が必要な子どもに、職員は、それぞれの子どもの発育状況や生活状況などを把握し個別支援計画を作成しています。3歳以上児は、クラスごとに子どもたちの状況を把握し、年間計画を作成し、月案・週案でクラスのねらい・反省・子どもの姿や保育士のかかわり方など作成し記録しています。特に配慮が必要な子どもは、支援機関の担当者が来園し子どもの様子を見学し支援機関での様子との違いを伝え、アドバイスをもらうなど、他の機関との連携を行っています。しかしながら、「全体的な計画」の職員への周知が不十分なようです。今後は、「全体的な計画」の周知を徹底し指導計画が策定され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
(コメント)	<p>3歳以上児は、クラス単位で月案・週案を作成し、3歳未満児や配慮が必要な子どもには個別計画も作成し、前月の評価・反省をもとに今月のねらいを立案し子どもの姿や保育士のかかわり方を定め、月末には、再度評価・反省し次月へと繋がる保育をしています。個々の子どもの日頃の様子は、職員同士で随時、相談、意見し合い見直しを行い、より良い保育の提供に努めています。しかしながら、指導計画の見直しにあたっての仕組みや手順は、十分整備されていません。今後は、子ども・保護者のニーズの状況や保育の質の向上に関わる課題を明確にする仕組みづくりを期待します。</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
(コメント) 子どもに関する保育の実施内容を決まったフォーマットに記録し、また、タブレットを使って子どもの情報共有が構築されリアルタイムで状況が把握できるようになっています。子どもの発達状況や生活状況の記録は詳細に記録し個別にファイルされています。昼礼では、保育での子どもたちの体調など、その日の状況が報告され情報が共有されています。記録には、決まったフォーマットが活用されていますが、職員の記録の書き方などについては、今後、記録要領をマニュアル化し職員に周知し、差異が生じないよう取組むことを期待します。	
Ⅲ-2-(3)-② 子どもに関する記録の管理体制が確立している。	b
(コメント) 職員携行の職員研修資料に「守秘義務」について記載があり、職員は得た情報は「人に言わない、貼らない、持ち出さない」を原則とし子どもの記録の管理体制が徹底されています。入園時のしおりには、「守秘義務の厳守」「肖像権について」「職場への電話連絡」について記載があり保護者に個人情報の取り扱いについて周知しています。しかしながら、情報開示請求へのルールについて特に定められてないようです。保護者等から情報開示を求められた際の基本姿勢、開示の範囲、子ども・保護者への配慮などを踏まえた対応方法を定め職員に周知する必要があります。また、職員に対しては個人情報保護の観点から研修などが実施されることを期待します。	

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)	全体的な計画は法人が一括して策定しています。職員は法人の理念や保育方針については理解していますが、全体的な計画の具体的な内容は熟知されておらず、職員の参画が充分ではありません。全体的な計画を職員一人ひとりが意識した上で保育に取り組むことは、法人全体のサービスの質の向上に繋がる大切な事です。今後は、全体的な計画の練り直しの際に、本園の特徴や地域性を踏まえた上で職員が参画できる仕組みを構築して、より職員に身近な指針として実効性あるものとするを期待します。	
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。	b
(コメント)	全ての保育室に床暖房を設置するほか、温湿度や明るさ等、室内環境を適切に整えています。中でも、安心・安全な環境の根源ともいえる衛生管理については、看護師を中心として職員が一丸となって、マニュアルや研修、指導に基づき都度消毒を施しています。また、保育室のスペースについては、子ども一人ひとりが落ち着いて過ごせるよう、家具配置等の工夫で有効活用を図るとともに、子どもの成長にあわせて前年度の配置からの展開を考慮しています。子どもの発達に応じた玩具には、職員による手作りの玩具を提供したり、配置に工夫し、子どもが健やかに過ごせるよう環境を整えています。	
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)	法人の保育理念「丁寧な保育」を意識して、職員が一丸となって、子ども一人ひとりを受容する保育を行っています。入園時に整えるフェイスシートや前年度の職員からの引継ぎを参考に、子ども一人ひとりと関わっています。中でも、乳児においては育児担当制により一対一の対応を徹底しています。また、4・5歳児クラスにおいては縦割りの異年齢保育を導入し、担任以外の保育士が関わることにより、保育士間の意見交換や保育内容を考慮して、保育理念を徹底しています。子どもに対する声掛けについては、否定的な言葉を肯定的な言葉にリフレーミングすることに努めていますが、子どもに及ぶ危険や不利益を避けるために、せかず言葉や制止させる言葉を使うこともあり、その払拭を図るための援助技術のさらなる向上を期待します。	
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)	法人の方針として基本的な生活習慣の習得を急かす保育に繋がらないようにするため、排泄においては紙オムツを使用して無理なくトイレトレーニングを進めています。また、幼児クラスでは、食事の際に卒園までスプーンを園内で使用することを入園時に各家庭に伝えており、保護者から意見や申し出があれば家庭での取組と連動してお箸への移行を行っています。子どもの自分でやろうとする気持ちを尊重して、個々の発達や年齢に伴った心身の成長を考慮し、子どもの主体的な保育を目指しています。基本的な生活習慣の習得の必要性については異論もあるところですが、法人の保育理念、方針に準拠していることを是とします。ただ、その方針についての、組織内共通認識の徹底と、保護者等への丁寧な説明と理解を図る取組を期待します。	

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) 主体的に子どもが遊びに取り組めるよう自由遊びの際にはコーナー遊びを設けています。わらべうたを日ごろから取り入れており、その遊びを子どもから職員に声をかけ遊びに誘う姿も見られ、法人の特色が本園でも活かされているといえます。中でも法人が独自に開発した「ソフィアメソッド・ノビシア」という保育カリキュラムがあり、本園は盛んに取り入れ、遊びのテーマを子どもの主体的な発想を受け入れて展開しています。都心に立地する保育所の特性として体を動かす遊びの環境は十分とは言えませんが、戸外活動を工夫をしています。 ※ソフィアメソッド・ノビシア：テーマに沿って子どもが自分の頭で考えて活動を広げていくプロセスを支援する保育手法	
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) 本園では0～2歳児について育児担当制を行っており、0歳児には特に愛着関係の築きを大切に、一人ひとりに担当保育士が丁寧に関わっています。特にスキンシップを意識し、わらべうたやベビーマッサージを積極的に取り入れています。遊びに関しては、出来るだけハイハイがたくさんできるように促す工夫として、広々と保育室を使用できるような家具の配置に配慮していたり、成長に合わせて、腕の力やその加減を養う目的のある、押し箱、引き箱等の手作り玩具を準備して、保育に努めています。	
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歳児にも育児担当制を行う中で、職員同士で連携を図りながら子どもが自ら探求して活動や遊びができるようコーナー遊びを設け、保育士は一丸となって保育できるよう工夫しています。この月齢では、歩行が始まったり友達との関わりが深まりだすため、子どもの安全に配慮しつつ保育室を適宜に模様替えし、子どもの成長に応じた養護と教育の一体的な展開を図っています。午睡や食事のタイミングは、こどもそれぞれの登園時間の違いにも配慮し、入園当初や前年度の生活リズムからの継続を無理なく取り入れて保育しています。	
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。	a
(コメント) 保育士は、子どもを褒める言葉を選びつつ、子どもたちが積極的に意思を表明するよう促して、言葉の大切さを身につける保育が行われています。また、法人が独自に開発した「ソフィアメソッド・ノビシア」では、一つのテーマから発展して子どもが自分の頭で保育士と共に考えて、活動を主体的に展開するカリキュラムが実践されています。その過程で子どもが発見したり達成したことを家庭で話すことにより、保護者にも伝わって想定外の発展を協同体験したり、子どもと保護者のコミュニケーションを豊かに盛り上げるツールの一つにもなっています。	

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) 本園では、障がいのある子どもや気になる子どもについて、保育環境のバリアフリー化を図り、それぞれの特性に応じた個別の指導計画を作成して保育に努めています。今後は、保育士が障がい児の不規則行動等に適切かつスムーズに対応するため障がい児特性についての知見を深め、適切な援助技術を習得する研修の充実が求められます。また、共生社会の実現に向けて、子どもの多様性を受容するインクルーシブ教育を推進するためには、障がい児保育についての理解を全ての保護者等にも周知して、理解と協力を求めることを期待します。	
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) 延長保育では、子どもの減少に応じて保育室を移動して合同保育となっていくますが、保育士は子どもの年齢に応じて興味を引く玩具や絵本を整えています。むしろ、いつものクラスからの環境変化(異年齢保育)を通じて、保育士はよく連携して子どもたちが自然に学びあって成長する場にもなっています。保護者のお迎えとともに、だんだんと子どもたちが帰っていき、寂しく感じている様子の子どもたちに保育士は声をかけて丁寧に接しています。早朝の登園や延長保育での降園に際して、保育所と家庭との連携に齟齬が生じることがないように、保育士間の引継ぎが適切に行われています。	
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。	b
(コメント) 近隣の小学校が統廃合されて以来、学校の教師との合同研修などの連携は滞っていますが、5歳児は近隣小学校へ行って、卒園生の様子を見学して就学後の生活をイメージしています。また困難な状態にあるなど、気になる子どもについては特別支援教育コーディネーターが来園して、進学予定の子どもの様子を観察するとともに保育所と対応を相談する取組を行っています。現在、保育所児童保育要録は当該児童の担任が作成して、主任が確認し印鑑を押して小学校へ送付する取組になっています。今後は、園長の責任体制を明確にした取組とすることを期待します。	
A-1-(3) 健康管理	
A-1-(3)-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	a
(コメント) 入園時に既往歴や発達過程、生活リズムなどを保護者が記入したフェイスシートを作成し、すべての職員で把握して共通理解とし、職員間の連携を密にしています。子どもの体調に変化が見られた場合は、園長に報告し、職員が保護者に電話連絡をして状況を丁寧に伝えていきます。また、病院へ行く必要がある場合は、看護師が同行しています。子どもたちの日々の体調は、毎日の昼礼で報告をし、職員で情報共有をしています。午睡の際、職員は、所定のSIDSチェック表に呼吸確認を0歳児は5分毎、1歳、2歳は10分毎におこない、うつぶせ寝を仰向けになおした時の時間など細かく毎日記録しています。保護者へは、入園時、「入園のしおり」にSIDSに関する情報を提供し、毎月発行する保健だよりで健康管理等、幅広い情報を保護者に提供しています。	
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) 嘱託医による内科健診を年2回、歯科健診を年1回、検尿を年1回、身体測定を毎月行い、健康ノート「すくすく」に記録して家庭との連携を図っています。再検診が必要な際は、書面でその結果を保護者に報告し、保護者は再受診して、本園にその結果報告を提出することとなっています。このように、保育所は保護者と診断結果を共有して、家庭と保育所が協同して進める保育に活かしています。	

A-1-(3)-③ アレルギー疾患、慢性疾患等のある子どもについて、医師からの指示を受け適切な対応を行っている。	a
<p>(コメント) アレルギー対応が必要な子どもについては、保護者より医師に依頼して生活管理指導票を作成してもらって、本園に提出しています。指導票は、年1回以上提出してもらい、本園と家庭、医師との連携を図っています。アレルギー対応食が必要な子どもの家庭には、前月末にアレルギー用献立を保護者に配布し、保護者は確認後署名捺印して本園に返却する手順で、献立の確認を行っています。アレルギー用の食事は、トレーを色分けし食器にかけたラップに名前を書き、誤飲誤食がないように管理されています。</p>	
A-1-(4) 食事	
A-1-(4)-① 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	a
<p>(コメント) 玄関から保育室に向かう廊下に面して調理室があり、誰もがガラス越しに調理活動を見ることができる工夫をしています。食器は陶器で、食べこぼしが少ないよう形状に工夫がされています。月1回のお誕生日メニューを提供し、給食職員手作りの彩を添え子どもたちのお楽しみになっています。職員は、子どもたちに完食する達成感を感じ取ってもらうため、個々の成長や体調により食事の量を調整しながら食事を提供しています。看護師と調理職員協同で、食と体の仕組みについて定期的にお話を行い、食と体に関心を持つ取組を行っています。子どもたちで育てたジャガイモや豆などを自分たちで収穫し皮むきするなど、食に関する経験ができる取組を行っています。保護者には、年に1回、給食の試食会があり、園の食育について触れる機会を設けています。</p>	
A-1-(4)-② 子どもがおいしく安心して食べることのできる食事を提供している。	a
<p>(コメント) 給食衛生管理マニュアルが整備され、食育年間計画表を給食職員と保育職員とで作成します。給食メニューは、法人で毎月の給食会議があり、給食の評価・反省・献立などについて話し合いが行われてメニューを決め、これをベースに本園独自で工夫を凝らして提供しています。2か月ごとに日本の郷土料理の日を設け、給食職員は、その郷土料理の紹介ポスターを作成してクラス担任を通じて子どもたちに説明してもらうなどの取組をし、地域の食文化や行事食について子どもたちに学ぶ機会を設けています。新メニューの日は、子どもたちの食事の様子を給食職員は見学し今後のメニューに反映しています。</p>	

	評価結果
--	-------------

A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携

A-2-(1)-① 子どもの生活を充実させるために、家庭との連携を行っている。

a

(コメント)

乳児とは愛着形成を重要視していることもあり、その保護者への寄り添い方もきめ細かく行っています。保護者との連携面においては、デジタルの連絡帳アプリを使うのではなく、あえて乳児に関しては手書きの連絡帳（2枚複写）を使用して、手書きの暖かさや思い出の記録になるように配慮しています。幼児に関しては、登降園時の保護者とのコミュニケーションを積極的に行うことを大切にしています。保育の意図や保育内容は、園だよりやクラスだよりを活用して情報提供していますし、個人面談やクラス懇談会、給食試食会も行われています。保護者との情報交換の内容も必要な項目は引継ぎノート「早延長ノート」を活用して他の職員と情報を共有しています。

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
<p>(コメント) 登降園時に保護者と積極的にコミュニケーションをとることを心掛け、1日の様子や怪我の状況、その経緯について細かく伝えています。年2回の個人懇談やクラス懇談会を通じて子どもの成長を伝え、日々の悩みなどの相談にも対応しています。日本語が苦手な外国人に対しては、翻訳アプリを活用してコミュニケーションをとっています。また、保護者の就労事情に配慮した対応も行われています。気になる保護者に関しては記録し、情報を共有するようにしています。</p>	
A-2-(2)-② 家庭での虐待等権利侵害の疑いのある子どもの早期発見・早期対応及び虐待の予防に努めている。	b
<p>(コメント) 気になる家庭や子どもについては、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、衣服の様子や傷や痣はないかなど、受け入れ時や着替えの時などを利用して、子どもを観察するほか、保護者の言動にも注意して、家庭内での虐待等不適切な養育の予知に努めています。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。</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
<p>(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、正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8月、12月、3月と3回にわたり園長との面談に臨んで、園長は職員に助言を施しています。今後は、主任とも連携して、スキルを向上するための目標や課題まで明らかにされることを期待します。一方、正社員の数以上にいるパート職員に関しては園長面談が行われていないので、今後は、全職員を対象に、同様の面談の実施を期待します。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も期待します。</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。	a
<p>(コメント) 就業規則に体罰について禁止が明記されているほか、法人が作成した諸々のマニュアルや社会的に問題視される不適切事案の発生事実に鑑み、年度末の職員研修でも注意喚起を促しています。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掛けています。今後は、保育技術が未熟な場合に起こりやすい不適切な保育の防止と早期発見を徹底すると共に、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定期的な実施が求められます。</p>	

利用者(子ども)への聞き取り等の結果

調査の概要

調査対象者	
調査対象者数	人
調査方法	

利用者への聞き取り等の結果（概要）

--

利用者(保護者)への聞き取り等の結果

調査の概要

調査対象者	ソフィア稲荷保育園保護者
調査対象者数	51 世帯（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98%が園で楽しく過ごしており、保護者の96%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18項目で8割以上が肯定評価をしており、そのうち7項目は9割以上の肯定率を示しています。逆に、否定的な評価が2割を超えているのは【第三者委員等の認知】だけです。総合的に見て良好な結果と言えます。

とくに評価が高いのは【園内の清潔さ】【感染症対策】【けがや体調不良への対応】などです。そのほか【入園時の説明やヒアリング】【職員の態度や姿勢】なども高く評価されています。また、育児担当制で一人ひとりに向き合う保育ができている点を、おもに0～2歳児の保護者が認めています。

保護者からの注文としては、外遊びが少ないので増やしてほしいという声が多く出ています。なお、難しい子どもを持ち園の対応に強い不信感を抱く保護者もいないではありません。個別対応も形だけでなく、その質や深さが問われるように感じました。

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