

## (様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

事業者名：社会福祉法人 みやび

評価実施期間：令和7年4月18日～令和7年10月7日

### 1 評価機関

名称	特定非営利活動法人 ふくてっく
所在地	大阪市住之江区南港北2-1-10

### 2 事業者情報【令和7年10月7日現在】

事業所名称 (施設名)	ソフィア東生駒こども園	サービス種別	幼保連携型認定こども園
開設年月日	平成25年4月1日	管理者氏名	園長：中畑 直実
設置主体	平成24年2月1日	代表者 職・氏名	理事長：中畑 剛史
経営主体	平成24年2月1日	代表者 職・氏名	理事長：中畑 剛史
所在地	〒630-0213	奈良県奈良市東生駒4丁目398-280	
連絡先電話番号	0743-74-1407	FAX番号	0743-74-1401
ホームページアドレス	<a href="https://www.sophia-nursery-school.com/">https://www.sophia-nursery-school.com/</a>		
E-mail	miyabi.sophia@gmail.com		

#### 基本理念・運営方針

【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  
【基本理念】  
心育て人育ち  
【保育理念】  
子どもの発達を理解し、ひとりひとりを丁寧に保育する  
【保育目標】  
・ 行動力のある柔軟な考えを持つ子ども  
・ 発想力が豊かな子ども  
・ 個々の違いを認め、理解する子ども  
・ 命を大事にする子ども  
・ 田和を大事にする子ども

#### 【利用者の状況】

定員	159名	利用者数	144名(本園126名、分園28名)
----	------	------	--------------------

※) 施設種別ごとに、利用者の年齢階層、利用期間、障害の程度・内容など、その施設の特徴が明らかになるようなデータを適宜添付してください。

【職員の状況】

職 種	勤 務 区 分				常勤換算 ※	基準職員数 ※
	常 勤 (人)		非 常 勤 (人)			
	専 従	兼 務	専 従	兼 務		
保育士	17人		17人		28.7人	
子育て支援員			1人		0.9人	
調理員	2人		3人		4.25人	
園バス運転士			1人	1人	1.06人	
前年度採用・退職の状況：		採 用	常 勤 2人		非 常 勤	10人
		退 職	常 勤 1人		非 常 勤	10人
○常勤職員の当該法人での平均勤務年数					5 年	
○直接処遇に当たる常勤職員の当該法人での平均勤務年数					4.8 年	
○常勤職員の平均年齢					43.5 歳	
○うち直接処遇に当たる職員の平均年齢					42.5 歳	

※常勤換算数及び基準職員数は、当該職について、運営基準等で定められている場合のみ記入してください。

### 3 評価の総評

#### ◇特に評価の高い点

##### ■理念・基本方針の理解

保育理念「こ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、豊かな人間性をもったこどもを育てる」を事務室や職員更衣室に掲示しており、職員は保育に入る前に唱和しています。

##### ■関係機関等との連携

市で行われるこどもの定期健診の際、成長など気になるこどもは、事前にその旨を伝え連携を取っています。こどもの発達について相談を受けた際には、市の発達相談窓口と連携し、保護者とこどもが必要な支援につながるよう、速やかに対応しています。

##### ■こどもを尊重した保育

基本の心得や、こどもの人権ガイドラインにそったチェックリストを日頃から活用し、保育方針や保育理念について毎日唱和をしてから、仕事に入っています。こども一人ひとりを大事にし、その背景にある個性を理解するよう心がけてこどもを尊重した支援を行なっています。

##### ■感染症の予防対策

感染症予防について詳細な手順を定めたマニュアルを規定し、内容については定期的に見直しています。保護者にも園のしおりで感染症について説明し、感染症発生情報について共有したり、保育教諭へ研修を通じて対応を周知する等、こどもの安全への取り組みを行なっています。

##### ■標準的実施方法の文書化と実践

「保育の心得」に基本的な基準が定められているほか、食事や排泄に関する詳細な手順書が定められています。園長・主幹等管理職による「保育観察」の機会があり、半日間の流れや個々の保育の実施手順について確認し、保育教諭に対して指導を行う場となっていて、文書化された手順書に従った保育が実施されるよう取り組んでいます。

##### ■こどもの意思を尊重した保育

日常の保育では命令せず、無理強いせず、「一緒にやってみようか」などのやる気を起こす声掛けを心がけています。手助けする時もこどもの意思を確認しています。こどもが困った時に自分で「手伝って、助けて」と言える環境を作ることを念頭に置いて保育していることは高く評価できます。

##### ■多彩なプログラム

ソフィアメソッド ノビシアを実施し、こどもが五感を通して様々に思考する力を育てています。また、わらべうたあそび、体操教室、ダンス教室、英会話教室、茶道等こどもの興味や関心を拓ける多彩なプログラムを実施しています。

##### ■常駐看護師による疾患についての指導

看護師が在籍しているこどもの疾患や急増している疾患について対処法を各クラスの保育教諭にレクチャーし、安心して保育にあたることができます。

##### ■美味しい食事を楽しく食べる工夫

無農薬米等安心安全な食材、旬の食材を使った美味しい食事を提供しています。行事食、郷土料理、お楽しみメニュー等バラエティに富んだメニューはこどもが楽しみにすると共に食への関心を抱くきっかけにもなっています。

##### ■家庭との密接な連携と支援

連絡帳等により、家庭とこどもの園生活や発達にかかる情報を共有して信頼関係を築いています。多岐にわたる保護者の不安や悩みに寄り添い、こども園として子育て支援に努めています。

#### ◇改善を求められる点

##### ■中長期計画及び事業計画の策定と職員の参画

法人・こども園の理念や目標を具現化していくためには3～5年を見通した中長期計画の策定（文書化）と、それに基づく単年度計画が具体的な達成目標を伴って示される必要があります。またその策定過程において、職員の主体的な参画が着実に目標に近づくために求められます。経営環境や経営課題について、職員が当事者としての意識を持つことが必要です。

##### ■PDCAサイクルの定着と課題解決に向けた計画の明確化

組織的に保育実践や組織体制を評価・分析し改善課題を抽出する仕組みの定着、そして課題解決に向けた具体的な計画の明確化（文書化）が求められます。そこには改善方針とタイムスケジュール、担当責任の所在、収支計画の裏付けが示される必要があります。

##### ■福祉人材の確保・育成計画と人事管理の体制

園として、管理職の魅力を積極的に発信し、将来のリーダー育成に向けた取組みが進められることが求められます。そのためには、人事基準を職員に分かりやすく周知し、昇進昇給の基準を明確にし、職員が将来を見据えたキャリア形成が出来るような取組みが必要です。

##### ■地域の福祉ニーズ等の把握と地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動

園庭開放などして福祉ニーズの把握に努めていますが、更に地域関係機関と連携し、地域の潜在的な福祉ニーズ把握に努める必要があります。また、今後は、地域コミュニティの活性化や地域の被災時における福祉的な支援が必要な人びとのための防災支援拠点としての取組み等を行うことも必要です。

##### ■就学に向けての体制整備

こどもが就学に不安を抱かず期待を持てるようなカリキュラムはあるが、全保護者に就学後の生活についての情報を発信することを期待します。

#### 4 施設・事業所の特徴的な取組

法人の理念は、「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。」ですが、ここで言う「職員の幸せ」は自己中心的なものではなく、「ただ今この時」のこどもたちに丁寧に関わり、その幸せを願う喜びと誇りであるとしています。

ソフィア東生駒こども園は、閑静な住宅地の丘陵に立地する本園（定員130人／うち1号認定は10人）と東生駒駅前に位置する分園（定員29人）で構成しています。分園は0～2歳児の園ですが、本園へバス通園する3歳以上児のステーション機能も有していますので、働く保護者にとって大変便利な仕組みとなっています。

閑静な住宅地の山際を開発して本園を新設した際には、地域住民に粘り強く趣旨を説明して開設することができました。その後12年を経て、地域の理解も得ることができ、協力者にも恵まれています。自治会への参加も求められるようになり、高齢化が進むまちの新たなコミュニティづくりの拠点となることが期待されています。

園では「こどもの主体性を育み、豊かな主体性をもったこどもを育てる」という保育方針に沿って、法人独自の「ノビシア」という手法を用いています。これは、伸びる（ノビル）+幸せ（シアワセ）+Axia（ギリシャ語で「価値」）の造語です。

こども達の身のまわりにあるもの（例えば、花や雨、天候、自分のからだや家族のことなど）をテーマとして、そこからこども自身が次々とテーマを連想していく過程で、様々な行動や体験に出会い、自分の周りのことを知っていく……。保育者にも、高い養育スキルが求められ、こどもがYesNoだけでは答えられない質問を投げかけて、こどもが考え、そして自分の言葉で話す力を徐々につけていく……。こどもの「考える力」を育てる知育手法です。

まさにこどもと保育者が共に学び、共に成長していく手法であり、保育者には目的意識と見通しを持ったカリキュラムの創作スキルが求められますが、カリキュラムの土台となる部分としてマニュアルを用意し、経験の少ない保育者でも実践ができるようにしています。

こうした考え方は、保育・教育実践のあらゆる取組にも浸透しており、保護者からも熱い信任を得ています。

## (様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

### 5 評価細目の第三者評価結果（共通基準）

#### I 福祉サービスの基本方針と組織

##### 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。	第三者評価結果
-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>

ソフィア東生駒こども園（以下「園」）では保育理念「こ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、豊かな人間性をもったこどもを育てる」を事務室や職員更衣室に掲示しており、職員は保育に入る前に唱和しています。理念・方針はホームページ（以下HP）やしおり等にも掲載し、利用希望者や地域にも知らせています。また、園長は、各種行事の開催を機会として、身近なエピソードに園の思い託し、伝えています。園では保護者会を設置していませんので、今後は、懇談会等においてもより分かりやすく説明して保護者等と協働して保育にあたる絆を深めることを期待します。

##### 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。	第三者評価結果
-1 事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	b

##### <コメント>

法人は、奈良県と大阪府にわたって多数の保育事業所を展開しており、事業経営の推進は大阪本部事務局において理事長が統括しています「経営第一主義」ではないこともあって、保育のコスト分析等の仕組みは十分ではありませんが、地域の少子・高齢化や利用者特性の変化、福祉人材の確保・育成の難しさなど、園の生き残りに係る課題を把握分析しています。こうした経営分析結果等は、本部で開催する園長会議等で共有されていますが、各保育現場にはあまり落とし込めていない現状があります。今後は、園が位置する地域特性や地域の各種福祉計画等を把握して組織ぐるみで事業課題の把握・分析に取り組むことを期待します。

-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>

近年、0歳児の年度早期の入所が著しく低下していますが、園では丁寧な育児担当制保育が好評を得ています。今後は、そうした園の保育理念や強みの効果的な情報発信が重要と考えています。また福祉人材確保が難しい中で、如何にして質の高い職員集団を構築できるか、とくに次世代リーダーの育成、そして新入職員もいきなり保育を担うという保育現場の特性を踏まえたOJTの実施、勤務歴に応じた到達目標のガイドラインづくりなどが課題となっています。こうした経営課題については、職員レベルにはあまり降りてくることはなく、また職員の関心も十分ではありません。多様な事業課題を克服していくには、組織としての課題共有と職員一人ひとりの意識改革が求められます。

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。		第三者評価結果
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>園は、創立から12年余を経て、地域の理解や支援を得るようになり、自治会からのお声がかかりがって入会することになりました。今後は、地域の子育て支援の中核となることを目標として、地域ネットワークを拡げていくビジョンをもっています。その道筋は「職員のしあわせを通じて」という法人の基本理念に置いています。行動計画の具体化が見えにくい状況です。3年～5年といった中長期の目標や展望を可視化（文書化）することが求められます。</p>		
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>本評価項目でいう「事業計画」は「保育実践としての全体的な計画や指導計画」、「年間行事計画」等を指すではありません。前項で取り上げた中長期計画の確実な達成を図るために策定されるべき事業計画とそれに伴う事業収支計画をいいます。単年度で実現可能な目標を具体化し、期末にその達成度を評価できる内容であることが求められます。中長期計画の策定（文書化）がされていない場合、本評価項目は「C」評価となります。</p>		
I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		第三者評価結果
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>園長は、保育現場からの実務に基づく様々な意見を踏まえて、園庭改造など保育環境の改善計画を立て、年度始めの総会などで職員に周知しています。ただ、法人運営規程では第26条に「事業計画の作成」及び同第27条に「事業報告書の作成」を定めているのですが、文書としての作成は確認できません。今後は、保育課題を広い視座から俯瞰する意識を職場で共有することから始めて、職員の積極的な参画のもとで事業計画の作成や評価に関わる仕組みを構築することが求められます。</p>		
-2 事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。		b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>本園では保護者会を設定していませんが、園庭改造計画など事業計画の主な内容は年度始めのクラス懇談会等で説明しています。また、平成29年に、保育所を改組して認定こども園とした際には、こどもや保護者に対する影響を繰り返し説明して理解を得ています。ただ前述したとおり、「事業計画」の明文化は十分ではありません。今後は、事業計画の明文化に合わせて、こどもや保護者に影響が及ぶ主な内容をわかりやすく説く資料を作成して周知、理解を促すことを期待します。</p>		

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。	
-1 福祉サービス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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園長、主幹、副主幹による定期的な保育観察では動画を取り、振り返りの会議で保育実践の評価をしています。プロジェクトカード（大きな行事の企画書）を評価し、気づいた課題を次の計画に活かしています。行事後に行う利用者アンケートも保育の質の向上に役立っています。また、法人の生駒エリアと大阪エリアで相互に「社会福祉施設運営自己点検・自己評価表」を用いて施設運営状況を組織論として評価しています。しかしながら、その結果は職員間に周知されていません。PDCAサイクルを効果的に機能させるには、計画（P）に評価できる到達目標を明確化すること、そして評価（C）の客観性・組織性が求められます。</p>	
-2 評価結果にもとづき組織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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>前項で評価したように、様々な取組により保育実践の評価と課題を抽出する仕組みは一定評価できますが、職員の主体的な参画や計画的な実践は十分ではありません。評価結果を組織全体にフィードバックして共有し、意識改革を図ることが課題となっています。計画的な改善を実施していくためには、①課題の文書化と意識の共有、②改善方針の明確化、③担当者（チーム）の特定、④タイムスケジュールの設定が求められます。</p>	
<b>II 組織の運営管理</b>	
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。	第三者評価結果
-1 管理者は、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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「園則および運営規定」第11条には園長の役割が明記され、また、管理職の職務分掌表にも園長の業務および権限が具体的に示されています。園長は全体会議において、保育の仕事に関するルールや制度について、自らの考えを職員に対して明確に伝えています。園では、園長・主幹・副主幹の3人体制を整備しており、園長不在時には、職務分掌表に基づいてその権限が主幹および副主幹に委任される体制となっています。この役割と責任については職員にも周知しています。また、園だよりには園長の言葉を掲載し、園長の役割を保護者にも明らかにしています。しかしながら、一部の保育教諭からは、管理職不在時の体制に不安を感じるという声も聞かれます。今後は、管理職不在時においても現場で主体的に判断・対応できるリーダーの育成に取り組むことを期待します。</p>	
-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園長は、全体会議で職員の行動などについて注意を促し、こどもは大人の一つひとつの行動を敏感に察していることを職員に伝え、こどもたちの行動規範となるように注意を促しています。また、職員会議などでテーマを決め、一般的なことに置き換え法令遵守について職員に伝えています。園長は、月1回のSV会議、施設長研修会を受け法令遵守に関する知識を常に深めています。更に、視野を広げさまざまな立場の職務を理解するため、保育以外の分野の学びにも取り組み、積極的に資格を取得しています。</p>	

II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	第三者評価結果
-1 福祉サービスの質の向上に意欲をもちその取組に指導力を発揮している。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園長は、こどもたちへの丁寧な関わり方や保育における所作を大切にしており、その考えを職員会議などを通じて職員に伝えています。また、保育教諭一人ひとりの強みや弱みを理解し、的確な指導を行うとともに、保育の質を高めるために必要な研修の受講を促しています。さらに、保育教諭が保育に関する悩みや個人的な相談をしやすいように、日頃から積極的に声をかけることを心がけています。分園では、分園の長である副主幹は、保育教諭の経験を尊重し、一定の経験を積んだタイミングで助言を行うことで、さらなる保育の質の向上につながるよう努めています。一方で園長は、保育の質をさらに高めていくためには、継続的な評価や分析が十分に行えていないと感じており、その点に課題意識を持っています。今後は、保育の質の向上に向けた具体的な取組が進められることを期待します。</p>	
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>人事・労務・財務などの事業経営に関する事項は、法人本部が統括しています。年度初めには、理事長が総会にて職員に対し、経営方針について分かりやすく説明を行っています。園長は、年々職員がより働きやすい環境を整えることを目指し、主幹主導のもとでシフトの見直しを実施しています。また、れんらく帳や月案などの事務作業を保育時間内に行えるよう、保育教諭を増員するなどして、残業や持ち帰りの業務を減らすための人員配置や職場環境の改善に取り組んでおり、職員もその効果を実感しています。しかしながら、一部の職員は、経営方針への理解が十分でなく、業務負担を感じています。今後は、改善の実効性をより高め、組織全体で同じ意識を共有できるよう、職員の意識改革を含めた更なる具体的な取り組みを期待します。</p>	
II-2 福祉人材の確保・養成	
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。	
-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>人材確保については、法人のHPに求人情報があり、法人の理念を掲載し職員待遇について詳細に記載されています。また、保育士等就職フェアに参加し求人活動を行っています。園ではこの数年来、職員配置については十分な数に達しています。一部保育教諭は人手不足を感じていますが、必要数は充足しており、今後は次世代リーダーの育成に着目し、主幹が法人の主任会議でその必要性を提案し、法人全体として取り組んでいく計画を立てています。園としても、管理職の魅力積極的に発信し、さらなる人材育成に向けた取組が進められることを期待します。</p>	
-2 総合的な人事管理が行われている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「期待する職員像」を明確に標語化したものではありません。園の保育理念、保育方針、保育目標は明確に示されており、毎朝職員は保育に入る前に、唱和しています。人事基準は、法人の労務規定に定められていますが、職員への周知は十分ではありません。園長は、定期的な面談を通じ、各保育教諭の強みや弱みを把握し、個々の職能を評価しています。人事異動、採用は事前に周知がある一方、直前に伝えられたと感じる職員もいます。今後は、人事基準を職員に分かりやすく周知し、昇進昇給の基準を明確に示し、職員が将来を見据えたキャリア形成が出来るような取組を期待します。</p>	

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>各保育教諭は、自己評価シートを作成し年に2回、園長・主幹・副主幹との個別面談の機会に悩み相談などを実施しています。園長も日常的に職員の様子に目を配り、必要に応じて声かけや個別対応を行っています。シフト作成前には、希望を聴取し、可能な限り本人の希望に添ったシフト作成をしています。以前は、実子が3歳までの時短勤務でしたが、こどもが小学校に上がるまで時短勤務を延長できるように規程を改正して、育児との両立を支援しています。また、非常勤教諭に各クラスに入ってもらいノンコンタクトタイムを設けています。しかしながら園長は、十分なヒアリングが出来ていないと感じています。また、常時雇用者が50人超えたことに伴い産業医の選任が必要です。今後は、ヒアリングの効率化を図ると共に産業医の設置により、よりよい職場環境の整備を期待します。</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。		第三者評価結果
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>園では、社会人基礎力を基盤とし、①前に踏み出す力、②考え抜く力、③チームで働く力の3つを基本方針に掲げ、主体的に行動できる職員の育成に取り組んでいます。年2回、自己評価シートをもとに、主幹（本園）・副主幹（分園）が先にヒアリングを行い、その後、園長が順次面談を実施していますが、園長は十分に時間を確保できていないと感じています。また、職員は年度初めに「保育の心得」から自身の標語を選び園長に報告していますが、その後の達成度確認は行っていません。今後は、職員一人ひとりの目標設定の明確化と、進捗・達成度の確認の機会を設け、ヒアリングの効率化を図りながら職員の育成に向けた取組を期待します。</p>		
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>全体的な計画に園の保育において育みたい資質・能力について明示しています。法人が実施する研修は年間計画があり年度初めに新人研修や全職員対象の法人研修、外部講師を迎えての合同リモート研修など様々な研修があります。職員は、園から勧められる研修を受け、研修終了後は、報告書を作成し他の職員に周知しています。法人研修のほか、行政等が実施する研修もありますが、直前に案内が届くため計画に組込むことが困難です。今後は、外部研修はこれまでの研修内容や時期を見込み、法人研修も含めた研修計画を作成し職員に必要な専門技術や資格を明示し定期的に計画の見直しを実施することを期待します。</p>		
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人は、年度初めに新人研修を行い、終了後、法人職員全員が保育の考え方、行動規範などについて受講し仕事に対する心構えや姿勢を正します。その他、定期的にわらべうたや絵本研修、法人独自の保育実践についても学びます。研修は、リモート研修などWeb参加型の研修を中心に勤務内時間を活用し受講しています。研修終了後は、報告書を作成し全ての保育教諭が閲覧できるようにしています。また、職員会議で報告する機会も設けています。研修を受講すると報奨金もあり、職員の研修意欲につながっています。外部研修の機会も設けていますが、一部保育教諭は、受講しづらいと感じています。今後は、研修に特徴ある取組を設けるなど研修の魅力を伝え、職員のさらなる知識向上に努めることを期待します。</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		
-1	実習生等の福祉サービス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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>実習生受入れマニュアルを整備し、実習生の受入れについて基本的な考え方、受入れ手順、実習当日の流れ終了までの事が詳細に記載されています。事前の実習生へのオリエンテーション等は、全て主幹が担当し、担当クラスの保育教諭には副主幹が注意点等を説明しています。実習生受入れに関するマニュアルがあることを知らない保育教諭が多数います。実習生受け入れについては、実習前、実習期間中、終了時も学校側と書面等を通じて連携を図り、実習終了後は、こどもたち製作の実習記念品を贈り、その後、反省会を実施し充実した実習を過ごせるよう努めています。今後は、保育人材育成のためにも保育教諭も含めた実習生の受入れ体制を整備しさらなるプログラムの充実を図ることを期待します。</p>		
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。		
-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園のホームページ（以下HP）では、基本理念・保育理念・教育目標などの情報を公開しており、日常の保育の様子も動画で閲覧できるようになっています。また、法人HPでは福祉情報提供サイトを通じて各種計算書類を公開し、財務状況の透明化が図られています。苦情相談についても、体制や窓口を明記し、毎月の苦情件数を公開しています。対応内容は園内で記録されていますが、その改善・対応状況についても外部に公開していくことが今後求められます。園の活動や取り組みは、市役所や子育て支援センターなどに印刷物を設置し周知を行っていますが、今後は地域活動に参加し、広報誌を配布するなどより積極的な情報発信を期待します。</p>		
-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園における事務・経理・取引等に関することは、全て電子化され、経理情報は法人事務局と園で共有しています。内部監査としては、奈良エリア・大阪エリアの管理職が相互に運営監査を定期的実施し改善点があれば速やかに対応しています。職員には、物品を購入する際のルールなどは周知されていますが、園の事業所運営におけるルールについては周知が十分ではありません。今後は、園における事務、経理等に関するルールを明確にし、職員にも十分周知することを期待します。</p>		

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。	第三者評価結果
-1 利用者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>

法人の理念に「地域社会に貢献する」と明文化され、地域の子育て支援を基盤に様々な角度からの地域貢献を図ることに努めています。地域の様々な取組や相談事業などの情報を誰もが見やすい場所に掲示しています。最近になり町内会に加入してほしいとの勧誘があり地域の自治会に入り、地域の方とのかかわりを大切にしています。全体的な計画に地域との連携について基本的な考えを詳細に明文化していますが、職員への周知は十分でないようです。今後は職員にも地域との連携について理解を促す取組みを期待します。

-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
--	---

<コメント>

ボランティアを受入れることは、地域社会と園をつなぐ架け橋となり、運営や保育サービスの透明性を確保できるなど、職員が理解しておく意識についてボランティア受入れマニュアルに明文化しています。マニュアルには、ボランティア受入れについて、申し出を受けた時の手順や事前打ち合わせ、当日までに準備することなど、詳細に記載しています。年に1回近隣中学生の職場体験を実施し、学校教育への協力を行っています。コロナ禍の前には、近隣の高齢女性が絵本の読み聞かせに来てくれました。今後は、地域社会とこどもたちのさらなる交流を図るためにもボランティア研修支援などに取組むことを期待します。

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。	第三者評価結果
-1 福祉施設・事業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>

園長は、令和7年度生駒市保育会会長を務め行政や警察など様々な関係機関と連携を取る役割についています。定期的に市から作業療法士が派遣されてくる機会を活かし、発達が気になるこどもとのかかわり方などについて指導を得ています。市で行われるこどもの定期健診の際、成長など気になるこどもは、事前にその旨を伝え連携を取っています。こどもの発達について相談を受けた際には、市の発達相談窓口と連携し、保護者とこどもが必要な支援につながるよう、速やかに対応しています。要保護児童対策地域協議会と連携し、配慮が必要な家庭があった場合には速やかに関係機関と情報を共有し、協力して支援しています。

II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている	第三者評価結果
-1 地域の福祉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>

園庭開放を月に1回開催し終了後は参加者のアンケートを無記名で実施し、地域の方々の子育てに関する心配事や要望などを記載してもらい具体的な福祉ニーズの把握に努めています。しかしながら、そこに積極的に参加してくる家庭と、本当に潜在的なニーズを把握すべき家庭は一致しないと園長は感じています。分園では、駅に近いこともあり「赤ちゃんの駅」として園のスペースを利用したおむつ替えや授乳などが出来るようになっています。園長は、令和7年度生駒市保育会会長を務め、行政や警察など様々な関係機関と連携をとり交流を通じて地域の福祉ニーズの把握に努めています。また、自治会に参加し地域の福祉ニーズの把握に努めています。今後は、更に地域関係機関との連携を深め、地域の潜在的な福祉ニーズ把握に努めることを期待します。

-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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>園では、地域の保護者の都合や家庭の事情に応じて「一時預かり保育」を実施しており、市のHPなどで案内しています。また、年間プログラムに基づいて定期的に園庭開放を行い、HP等で情報を発信しています。夏には「夏まつり」を開催し、地域の民生委員が手遊びブースを提供するなど地域との交流を図っています。秋には「地域老人会交流」として、5歳児が近隣の高齢者施設を訪問し、伝承遊びや歌のプレゼントを通じて世代間交流を行っています。さらに、卒園児を対象とした学童保育にも取り組み、卒園後の子育て支援にも力を入れています。今後は、更に地域コミュニティの活性化や地域の被災時における福祉的な支援が必要な人びとのための防災支援拠点としての取組み等を行うことを期待します。</p>	
<p><b>Ⅲ 適切な福祉サービスの実施</b></p> <p>Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス</p>	
Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。	第三者評価結果
-1 利用者を尊重した福祉サービス提供について共通の理解をもつための取組を行っている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「保育の心得」に、基本の心得やこどもの人権ガイドラインにそったチェックリストを記載していて、日頃の保育を行う中で確認をしています。保育方針や、保育理念については、保育教諭が毎日必ず目に触れる壁面に掲示し、毎日保育理念を唱和してから仕事に入ります。こども一人ひとりを大事にすることを心がけていて、こどもが発出する表現だけでなく、その背景や一人ひとりの個性を理解しています。また、こども同士で喧嘩がある時は、それぞれの代弁者になるよう努めています。</p>	
-2 利用者のプライバシー保護に配慮した福祉サービス提供が行われている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>運営規定や「保育の心得」に守秘義務の規定があります。また、「入園のしおり（重要事項説明）」にプライバシーについて記載し、職員の守秘義務の遵守を説明するとともに、保護者に対しても肖像権等の配慮を求めています。分園は駅前に位置していて人目に触れやすい特性がありますが、ペランダでのプール遊びは外から見えにくくする配慮をして、着替えは室内で行っています。また、こどもの体調や様子等を記録した情報を共有するための「シェアノート」は、保護者の目に触れにくいように配慮しています。</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。	
-1 利用希望者に対して福祉サービス選択に必要な情報を積極的に提供している。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>市役所等で園についての資料を配布しているほか、HPでも園の特徴について詳細に説明をしています。園だよりや、すくすく通信などの配布物もHP上で公開をしていたり、動画を掲載するなど、わかりやすく説明しています。SNSの配信も積極的に行っています。SNS等に発信したら良いものがまだまだあると、今後についても積極的に取り組む意向を持っています。</p>	
-2 福祉サービスの開始・変更にあたり利用者等にわかりやすく説明している。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p>	

入園のしおり（重要事項説明）は、HPに掲載し保護者への連絡用アプリでデータ配信をしています。書面での配布を求められることもありましたが、内容変更のたびに書面を配布することで紛失等することもあり、また、家庭へ配布する事務量も多いことから、データの配信に切り替えました。保護者はいつでも最新のものを把握することができ、一方園としても、事務量の削減にもつながりました。多様な価値観に基づく要望がある中で、園としての方針を決めて保護者へ説明をしながら都度同意を確認して進めています。

-3 福祉施設・事業所の変更や家庭への移行等にあたり福祉サービスの継続性に配慮した対応を行っている。

b

<コメント>

こどもが分園から本園に入園する際には、要録等で引き継ぎを行っています。また、他園に転園する際や卒園後に、問い合わせ等あった場合には対応しています。ただ、転園・卒園後の問い合わせの窓口や担当者を定めておらず、転園後の相談について保護者へも明確な説明はしていません。今後は、問い合わせ先を定めて説明をすることにより、保育の継続性を意識したより良い保育を実施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。

第三者評価結果

-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>

保護者の負担軽減のために保護者会は設けてはいませんが、幼児クラスでは行事の後にクラス懇談会を実施して保護者同士の顔合わせと共に担当保育教諭と交流を深める機会にしています。乳児クラスでは年1回1日の過ごし方を撮影した動画を配信しています。行事や懇談会、動画配信後にアンケートを実施し、意見聴取やその集計をきちんと行っています。結果の分析や具体的対応策を検討し、保護者へ説明することにより、保護者の更なる満足へ繋げる取組を期待します。

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。

-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>

苦情解決の仕組みは、入園のしおり、HPに記載している他、園内でも掲示しています。苦情解決については、個人情報に配慮した上で必要な内容については保護者へ報告をしています。また、警報等が出た場合に園から保護者のスマートフォンへ連絡していましたが、勤務中に確認ができないとの意見があり、職場への電話連絡の希望を受け付ける等改善をしました。HP上で苦情件数や種類については毎月公表していますが、内容や対応策についても必要な配慮をした上で公表し、保護者とのより良い関係構築を期待します。

-2 利用者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、利用者等に周知している。

b

<コメント>

悩みや意見、要望等に対して「ご意見承り係」を設置する旨、入園のしおりに記載しています。また、相談時は、話をしやすい環境を用意しています。分園においては、広さの点から場所的な制約はありますが、相談内容に応じて他の保護者には聞かれないように、合同保育の時間帯に利用していないスペースでの相談を行う等の配慮をしています。ただ、意見箱は設置しておらず、また、複数の相手に相談できる等の説明をした文書の配布や掲示はありません。今後は、保護者等からより多くの意見を賜う方法として意見箱の設置等を検討して、相談しやすい環境整備をすることを期待します。

-3 利用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>&lt;コメント&gt;</p> <p>「保育の心得」の中に保護者対応についての手順や対応を明記しています。また、日々の保育の中で保護者から相談があった場合、その場で解決しないことであれば、すぐに園長・主幹等に伝えて対応を検討して回答しています。どのように対応したかの記録も残していません。行事等の機会にアンケートを実施して速やかに集計をするとともに、意見等に対して検討を行っています。意見箱を設置をすることにより、意見聴取の機会を増やして、より良い保育へつなが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。	
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>「事故発生マニュアル」「安全対策・危機管理マニュアル」等を作成し、責任者が明確に定められています。また、避難訓練、不審者訓練、交通安全教室等を実施し、安全対策について職員への周知も図っています。危機管理委員会を設置し、事故防止策等の検討は定期的に行なっています。事故報告書・ヒヤリハットの記録をしています。それぞれの職員がより積極的に危険が生じ得る状況を察知し、記録の共有を行うことにより、さらに安全なサービス提供へつながることを期待します。</p>	
-2 感染症の予防や発生時における利用者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>&lt;コメント&gt;</p> <p>感染症予防マニュアルを整備し、内容については定期的に見直しています。また、感染が疑われる場合の排泄等についてなど詳細な手順を定めています。保護者にも入園のしおりで感染症について説明するページを設けています。嘔吐処理のワークショップを行うなど、周知に努めています。感染症発生の情報については保護者へアプリで連絡をするとともに、園内に掲示しています。</p>	
-3 災害時における利用者の安全確保のための取組を組織的に行っている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>「防災マニュアル」があり、消防・警察と連携をとりながら消防訓練も行なっています。ただ、自治会等と連携して防災訓練を実施するには至っていません。災害時でも事業継続ができるように検討をしていて、昨年BCPを作成しました。今後災害対策計画や避難後のマニュアル等の作成を検討しています。災害対策を検討する中で、備蓄の管理や安否確認の方法を定め、自治会・地域専門機関等地域との協力関係を構築して、こどものさらなる安全を確保することを期待します。</p>	
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。	
-1 提供する福祉サービスについて標準的な実施方法が文書化され福祉サービスが提供されている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p>	

「保育の心得」に基本的な基準が定められているほか、食事や排泄に関する詳細な手順書が定められています。園長・主幹等管理職による「保育観察」の機会があり、半日間の流れや個々の保育の実施手順について確認し、保育教諭に対して指導を行う場となっています。保育の実施手順は、プライバシーに配慮して定めています。また、ソフィアグループで統一した保育マニュアルが共有されるよう、園長会議で検討・見直しをしています。

-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>

標準的実施方法の見直しは、園長会議で行われます。その結果を踏まえ、各園で園長・主幹が地域特性や園の構造的事情に配慮して調整しています。また、看護師等からの指摘があつて、水遊びの時などの絆創膏の取り扱いを検討した事例等もあり、職員からの指摘で見直すことがあります。保育の見直しとしてクラスで行なっている話し合いなどを標準的実施方法の見直しにつなげる仕組みを期待します。

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。

-1 アセスメントにもとづく個別的な福祉サービス実施計画を適切に策定している。

b

<コメント>

入園時に保護者からの聞き取りに基づき、クラス担当の保育教諭と主幹で指導計画を作成します。発達が気になるこどもについては、保護者と相談を行ったり、月案に指導計画を記載する項目を設けている他、ケース記録を作成しています。支援困難ケースが増えています。現行の人員配置基準では、個別指導計画の策定に当たり、個々のケースに応じた専門的なアセスメントを実施することが厳しい状況です。就学前等でこどもの発達相談等を促したり、行政と連携をとるケース等は、その結果を指導計画に反映することにより、さらに適切な保育が実施されることを期待します。

-2 定期的に福祉サービス実施計画の評価・見直しを行っている。

b

<コメント>

月案に指導計画を記載する形になっていて、月案を作成する際に、見直す機会となっています。クラス会議、職員会議を通じて見直しをしています。適宜必要に応じて指導計画の変更を行っていますが、計画の評価を行う手順が不明確です。また、年間計画等書式はありますが、作成・利用等の手順についても不明確な部分があります。計画の評価や見直しの手順を明確にすることにより、より良い指導計画につなげることを期待します。

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

第三者評価結果

-1 利用者に関する福祉サービス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>

パソコンを利用して、月案や個人の記録等を作成しています。記録は本園と分園で共有されています。また、シェアノートを作成して職員が適宜確認をすることにより、必要な情報を共有しています。また、分園では、こどもの体調や状況などを保護者等に伝えることを目的として、職員間で情報共有するためにシェアノートを活用しています。クラス、乳児、幼児、給食、保健等の各種会議を実施し、記録をしています。ただ、記録の質や記載内容等について職員間でレベルが異なる状況です。今後は、適切な記載内容や記載方法等について周知を図り、また、情報共有ができてきているかの把握をする仕組みづくりにより、より精度の高い情報に基づく保育の実施を期待します。

-2 利用者に関する記録の管理体制が確立している。

b

<コメント>

個人情報保護規程を策定しています。運営規程、「保育の心得」「入園のしおり」に守秘義務や個人情報の取扱いを明記しています。個人情報に係る記録は職員のみが立ち入る場所に保管していますが、職員が連絡帳などの書類を保育室で記入していることがあります。今後は、さらに職員への研修等により個人情報保護の重要性や取扱いのルールを周知し、個人情報保護規程に基づく文書等の管理を徹底する事が望まれます。

(様式第2号 別紙) 奈良県福祉サービス第三者評価結果

5 第三者評価結果 (内容評価基準 保育所)

評価対象A-1 保育内容

A-1-(1) 全体的な計画の作成	第三者評価結果
-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、保育所の理念、教育・保育目標、教育・保育方針に基づいて、法人の園長会議で作成し、園に持ち帰って園長・主幹・副主幹で協議し、必要に応じて園の独自性を加味し、改善しています。年度初めには保育教諭に周知し、意見や改善点などがあれば、申し出る体制になっています。全体的な計画には地域の子育て中の家庭が、園の施設の利用や行事参加をしやすい機会、体制作りをする事など、地域との連携や子育て支援が明記されています。年度末に全体的な計画を見直し、その結果を次の計画に反映しています。今後は、全体的な計画に職員の意見が更に反映される仕組づくりを期待します。

A-1-(2) 環境を通して行う保育、養護と教育の一体的展開	第三者評価結果
-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>

本園の幼児保育室は地形に準じて階段状に連続しているので、各室の温湿度や静寂度の調整が難しいのが実情です。熱中症対策として黒球式熱中症指数計を設置しています。こどもがくつろげるようソファやクッション等を配置しています。本園は天井が高く、照明が全般に明るすぎる傾向はありますが、こどもが主体的に落ち着ける場所を見つけることができるよう、発達に応じて遊びに夢中になれるおもちゃを用意し、コーナーを柵で区切り、こどもの手に届く高さに絵本を並べています。分園は限られた空間に多様な柵を設けたり、柵の下の空間を利用するなど工夫を凝らしています。

-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>

乳児は育児担当制で一人ひとりのこどもと丁寧に向き合い、こどもの発達状況に応じた保育を実施しています。こども一人ひとりの特性(好きな遊び)を心得て、寄り添うよう優しい声掛けに努めています。想いを表現する力が十分でないこどもには、表情を見て、想いをくみ取り共感することを大切にしています。また、無理強いせず、「一緒にやってみようか」などのやる気を起こすことができる声掛けを心がけています。危険な場面では制止の言葉を発せざるをえませんが、急かす言葉を使わない、大きな声を出さないことは職員共通のルールになっています。

(様式第2号 別紙) 奈良県福祉サービス第三者評価結果

5 第三者評価結果 (内容評価基準 保育所)

	-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>教育・保育方針にこどもの主体性を育むことを明記しています。乳児は育児担当制で、こども個々の排泄リズムや服の着脱状況等発達に応じた援助をし、こども自身ができた!と思う場面を作ることを心がけています。保育の方針としてトイレはトレーニングするものではなく自然にできるようになるものだと認識しています。幼児はグループで基本的な生活習慣を身につけるようにしています。看護師が歯のお話をしたり、歯科衛生士が歯磨き指導をしたりしています。日常の保育では「～しなさい」とは言わず、手助けする時もこどもの意思を確認しています。こどもが困った時に自分で「手伝って、助けて」と言える環境を作ることを念頭に置いて保育しています。</p>		
	-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>分園では気候の良い季節は毎日の散歩で、本園の乳児は園庭の植物などで、幼児は散歩で自然に触れていますが、更に自然と触れ合う機会を充実させたいと、隣接する林の活用を企図しています。保育における安全確保も重要ですが、毎月、身近なものをテーマにこどもの主体的な興味・関心を引き出し、自ら考えてわくわくすることを促す保育・教育(ソフィアメソッド、ノビシア)を実施しています。本園の5歳児は、近隣の方の協力で、令和7年度田植え体験をし、収穫後給食で食べる予定です。夏祭りには近隣の高齢者を招待したり、敬老の日に高齢者施設を訪問したり、地域の人たちと交流しています。</p>		
	-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>育児担当制により、こどもは担当保育教諭との間に愛着関係を築くことができます。主担当・サブ担当の2人体制を敷いており、主担当が休みの時も、こどもは安心して生活しています。生活リズムを整えるため、こども一人ひとりの日課を組んでいますが、登園時の保護者からの情報やれんらく帳で把握した家庭での状況を鑑みて、時には午前睡の時間、食事提供の順番を変更する等柔軟な対応をしています。こどもの興味に応じた玩具を用意しています。発達の上で仕方ない怪我もあり、過度に怪我を気にして遊びを制限することはしていません。そのことは保護者にも伝えていきます。</p>		
	-⑥ 3歳未満児(1・2歳児)の保育において、養護と教育が一体的に展開されるよう適切な環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>育児担当制により、保育教諭はこどもの発達状況や個性を把握し、こどもの自主性を大切にしつつ、生活のリズムが身につくように日課を組んでいます。日課は、毎月見直す体制になっていますが、保護者からの情報やこどもの状態によって日々の日課を変更する等、こどもにとって最善の生活を考えて保育しています。保育教諭以外の大人と接する機会は限られていますので、ボランティアの受入れ等大人と接する機会の拡大を期待します。れんらく帳で家庭とは情報交換をし連携していますが、バス通園児の保護者等、送迎時に担任が会えない保護者との連携は難しく、今後の課題です。</p>		
	-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

(様式第2号 別紙) 奈良県福祉サービス第三者評価結果

5 第三者評価結果 (内容評価基準 保育所)

<コメント>

自由遊びを中心に据えています。ソフィアメソッド ノビシアを実施し、こどもが五感を通して様々に思考する力を育んでいます。わらべうたあそび、ダンス教室、茶道等こどもの興味や関心を広げる多彩なプログラムを実施しています。運動会ではカラーガード、ダンスなど協力して成し遂げるプログラムを設けています。ただ、集団の中で、一人ひとりのこどもの個性を十分に活かすことは難しいのが実情です。今後は、こどもの個性をさらに活かすための取組を期待します。こどもの発達状況や実施してきた活動等の情報を就学先の小学校には伝えています。特に、支援、配慮が必要なこどもの情報は直接電話で伝えています。

-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>

園舎は傾斜地に沿って作られているため、フラットな環境ではありません。現在障がいのある子どもは在籍しておらず、配慮が必要な子どもについて、個別指導計画は作成していませんが、月案の下に個人別に記録欄を設けています。園では配慮が必要なこどもの担当保育教諭には障がいの特性や関わり方についての研修の受講を促しています。保育教諭は、生駒市が実施する障がいについての研修を積極的に受講し、会議で報告しています。気になる子どもについては、他の子どもとともに育ちあうことを目標としており、担任が集団での様子を保護者に詳しく伝えています。

-⑨ それぞれの子どもの在園時間を考慮した環境を整備し、保育の内容や方法に配慮している。

b

<コメント>

乳児は特にその子に合わせた日課にしています。食事や午睡の時間も家庭での生活時間に配慮して決めています。幼児は一斉の日課になっていますが、日課に合わせて無理に午睡させることはしていません。スペースの関係で寝る、遊ぶが同じ部屋ですので、こどもの主体性を尊重する環境になる工夫を期待します。今は各クラスの保育の確立が主テーマであり、異年齢保育はしていません。ただ、夕方の延長保育の時間は合同保育で、同じ部屋で過ごす学童のこどもが園児の面倒をみたり、異年齢交流が生まれています。クラス保育の確立後は、延長保育時に異年齢に配慮した保育を実施することを期待します。

-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>

保幼小接続推進会議を開催し、5歳児と1年生各々の期待するこども像、遊びや学びのプロセス、指導上の配慮事項等を「生駒東小学校校区架け橋期の接続カリキュラム」にまとめています。5歳児は、小学校で1年生の授業を見学したり、校庭の遊具で遊んだり、小学校の運動会のリハーサルを見学したり、小学校生活に触れる機会があります。個人懇談参加の保護者には小学校以降の生活について説明しています。今後は、全保護者にこどもの小学校以降の生活について説明する機会を設けると共に、全体的な計画に明記している就学に向けてこどもが期待感を持てる保育の取組を実施することを期待します。  
※註) 保幼小接続推進会議：就学前教育における学びと義務教育における学びの円滑な接続に向けて、区域の保育所、幼稚園、小学校が連携する会議

(様式第2号 別紙) 奈良県福祉サービス第三者評価結果

5 第三者評価結果 (内容評価基準 保育所)

A-1-(3) 健康管理	第三者評価結果
-① 子どもの健康管理を適切に行っている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>看護師が常駐し、保育にも関わり、こどもたちの体調をいつも観察し見守っています。看護師及び保育教諭は保健記録ノートで保護者とこどもの健康についての情報を共有しています。また、看護師は健康通信を作成し、保護者にワクチン接種、歯のこと等こどもの健康に関する有益な情報を発信しています。令和6年度には、看護師が保育教諭に誤嚥、嘔吐の研修を実施しました。感染症マニュアルを整備し、事務所に配備して、いつでも保育教諭が確認できるようにしています。看護師が保健計画を策定し、管理職が確認しています。</p>	
-② 健康診断・歯科健診の結果を保育に反映している。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>健康診断・歯科健診の結果は健康記録ノートや連絡アプリで保護者と情報共有しています。また、看護師は保健だよりを発行し、予防接種やこどものケガについて等の有益な情報を保護者に配信しています。看護師が保健計画を作成し、管理職が確認していますが、令和6年度より健康診断・歯科健診等の回数が2回に増えたことを踏まえた保健計画の改定は今後の課題です。</p>	
-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>アレルギー対応マニュアルを整備しています。アレルギー児の食事については、保護者、保育教諭、看護師、給食室職員で協議しています。アレルギー児の食事提供には、ダブルチェック体制をとっています。アレルギー児の食事は黄色のトレーに名札をつけて提供し、乳児の介助スプーンには目印をつける等、間違わないように万全の注意を払っています。本園と姉妹園の給食担当職員と主幹で、会議を実施し、アレルギー食についての知見を広めています。看護師が常駐し、在籍しているこどもの疾患についての対処法を各クラスの保育教諭にレクチャーしています。また、急増している疾患についてのマニュアルを作成しています。</p>	
A-1-(4) 食事	第三者評価結果
-① 食事を楽しむことができるよう工夫をしている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>完食を目標にせず、楽しく食べることを第一にしています。乳児は薄味、発達段階に応じた柔らかさ、食材の大きさ、形状にしています。4・5歳児は、姿勢よく食事できるように椅子を工夫し、基本的マナーもきっちり学んでいます。こどもが食べやすいよう、年齢に応じた食器を使用しています。お楽しみメニューの日、こどもたちの好きな献立等、こどもが食事を楽しみにするような工夫をしています。その日の食材をポスターで説明したり、野菜の皮をむいたり、クラスで育てた夏野菜でスープを作ってもらったりと、様々な形で食育をしています。分園でも、本園からの搬送ではなく、こども達の身近で調理しています。</p>	

(様式第2号 別紙) 奈良県福祉サービス第三者評価結果

5 第三者評価結果 (内容評価基準 保育所)

-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>

出汁を丁寧にとり、お米は無農薬など安心安全な食材、旬の食材を使った食事を提供しています。調理員がこどもの食事の様子を見ながら、こどもの食が進むように声掛けしています。年に1回嗜好調査を実施し、朝ごはん、こどもの好きな物、嫌いな物、家で料理する時に困っていること等を保護者に訊いて調理室からコメントしたり、簡単なレシピを紹介したりしています。給食だよりを発行し、簡単なおやつレシピを掲載したりしています。行事食、郷土料理、精進料理などを取り入れバラエティーに富んだ給食を提供しています。離乳食マニュアルを整備しています。

評価対象A-2 子育て支援

A-2-(1) 家庭との緊密な連携

第三者評価結果

-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>

乳児クラスでは連絡ノートに一人ひとりについてその日の出来事を記述して共有しています。幼児クラスでは連絡ノートはなくなりますが、必要に応じてクラスの情報を共有しています。また、職員が常に情報を共有して気にかけているこどもについては、口頭や電話で家庭と連携しており、保護者アンケートでは保育所との情報共有については高評価となっています。園におけるこどもの様子を写真で保護者に配信するなど、連携を図ろうと努力しています。分園に在籍する3~5歳児は、分園から園バスで本園に移動していますので、本園での活動の様子は分園の保育教諭から保護者に伝えられています。

A-2-(2) 保護者等の支援

第三者評価結果

-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>

保護者の悩みや不安は、こどもの夜泣き、夜寝ないこと、偏食や発達遅延、いやいや期の対応など、育児に直接かかわることから保護者自身の生活の疲れやストレスなど多岐にわたっています。保育教諭は、送迎の際のコミュニケーションを通じてまずは保護者との信頼関係を構築することから始めて、保護者に寄り添って不安の解消に努めています。近年では、発達遅延に係る相談が増えており、保育教諭には専門的な相談対応のスキルが求められますが、職員間で情報を共有し、必要に応じて上席職員、最終的には主幹や園長の助言や介入で組織的に対応しています。

-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>

要保護対策協議会(以下「要対協」)対象児童は園に少数ながら在園しており、園は要対協と情報共有して子どもの様子や保護者の言動を注視して保育に努めています。家庭での虐待の早期発見については、予兆をリスト化するなどは行っていませんが、全職員が情報の共有と、それぞれの経験知、そして気づきの感性をもって真摯に取り組んでいます。今後はこどもの権利擁護に基づく「保護」から、家族まるごとの「支援」に重きを置いたソーシャルワークに向けたマニュアルの整備やそれに基づく研修の充実を期待します。

(様式第2号 別紙) 奈良県福祉サービス第三者評価結果

5 第三者評価結果 (内容評価基準 保育所)

評価対象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)	第三者評価結果
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>

共通評価項目No.8 (I-4-(1)-①) で評価した保育観察ではクラス単位で振り返りを実施しています、また、職員は一人ひとりが「自己評価シート」により自身の目標設定やその評価、さらに「子どもの人権ガイドラインにそったチェックリスト」により自身の保育実践を振り返っています。園長は、職員の「自己評価シート」に基づいて職員面談時に的確な助言に活かして、職員一人ひとりの育成に努めています。ただ職員の自己評価が、互いの学びあいや意識改革の契機とする取組にはなっていません。職員の自己評価から園全体の強み・弱みを総括して職員にフィードバックすることによって保育所全体の保育実践の自己評価につなげることを期待します。

## (様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

### 8 第三者評価結果に対する事業者のコメント

今回、福祉サービス第三者評価を受審し、子どもたちの95%が楽しく過ごしている、保護者の84%が「この園に入れてよかった」と、回答して下さったことに大きな励ましをいただきました。一方では、0.5%の子どもが楽しく過ごせていないという結果は、保育のプロフェッショナルとして、胸が痛む思いであり、丁寧に改善していきたいと思えます。厳しいご意見もあり、組織としての弱さや改善点が明確になり、園の思いが十分に伝わっていない部分も見えてきました。

評価員の皆様は礼儀正しさの中にも温かく良いところを見つけようとしてくださり、その関りに支えられ、前向きに受審することができました。

今回の評価を節目として子どもたちと保護者の皆様に、より楽しくより安心していただける園づくりに向けて、職員一同力を合わせて改善と挑戦を進めていきます。