

社会福祉法人東の会
令和元年度 保育所自己評価の項目

カテゴリー・サブカテゴリー	評価項目	項目の選択
1 リーダーシップと意思決定		
1 事業所が目指していることの実現に向けて一丸となっている	①事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)を周知している ②経営層(運営管理者含む)は自らの役割と責任を職員に対して表明し、事業所をリードしている ③重要な案件について、経営層(運営管理者含む)は実情を踏まえ意思を決定し、その内容を関係者に周知している	○
2 事業所を取り巻く環境の把握・活用及び計画の策定と実行		
1 事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している	①事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している	
2 実践的な計画策定に取り組んでいる	①事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けた中・長期計画及び単年度計画を策定している ②着実な計画の実行に取り組んでいる	○
3 経営における社会的な責任		
1 社会人・福祉サービス事業者として守るべきことを明確にし、その達成に取り組んでいる	①社会人・福祉サービス事業者に従事する者として守るべき法律・規範・倫理などを周知し、遵守されるように取り組んでいる	
2 利用者の権利擁護のために、組織的な取組を行なっている	①利用者の意向(意見・要望・苦情)を多様な方法で把握し、迅速に対応する体制を整えている ②虐待に対し組織的な防止対策と対応をしている	○
3 地域の福祉に役立つ取り組みを行なっている	①透明性を高め、地域との関係づくりに向けて取り組んでいる ②地域の福祉ニーズにもとづき、地域貢献の取り組みをしている	
4 リスクマネジメント		
1 リスクマネジメントに計画的に取り組んでいる	①事業所としてリスクマネジメントに取り組んでいる	
2 事業所の情報管理を適切に行い活用できるようにしている	①事業所の情報管理を適切に行い活用できるようにしている	

5 職員と組織の能力の向上		
1 事業所が目指している経営・サービスを実現する人材の確保・育成・定着に取り組んでいる	①事業所が目指していることの実現に必要な人材構成にしている	
	②事業所の求める人材像に基づき人材育成計画を策定している	
2 組織力の向上に取り組んでいる	③事業所の求める人材像を踏まえた職員の育成に取り組んでいる	○
	④職員の定着に向け、職員の意欲向上に取り組んでいる	
	①組織力の向上に向け、組織としての学びとチームワークの促進に取り組んでいる	○
6 サービス提供のプロセス(認可保育園)		
1 サービス情報の提供	①利用希望者等に対してサービスの情報を提供している	
2 サービスの開始・修了時の対応	①サービスの開始にあたり保護者に説明し、同意を得ている	
	②サービスの開始及び終了の際に、環境変化に対応できるよう支援を行なっている	
3 個別状況の記録と計画策定	①定められた手順に従ってアセスメント(情報収集、分析及び課題設定)を行い、子どもの課題を個別のサービス場面ごとに明示している	
	②全体的な計画や子どもの様子を踏まえた指導計画を作成している	
	③子どもに関する記録が行われ、管理体制を確立している	○
	④子どもの状況等に関する情報を職員間で共有化している	
4 サービスの実施	①子ども一人ひとりの発達の状態に応じた保育を行っている	
	②子どもの生活が安定するよう、子ども一人ひとりの生活のリズムに配慮した保育を行なっている	
	③日常の保育を通して、子どもの生活や遊びが豊かに展開されるように工夫している	○
	④日常の保育に変化と潤いを持たせるよう、行事等を実施している	○
	⑤保育時間が長い子どもが落ち着いて過ごせるような配慮をしている	

		⑥子どもが楽しく安心して食べることができる食事を提供している	
		⑦子どもが心身の健康を維持できるよう援助している	
		⑧保護者が安心して子育てすることができるよう支援している	
		⑨地域との連携のもとに子どもの生活の幅を広げるための取り組みを行なっている	
5	プライバシーの保護等個人の尊厳の尊重	①子どものプライバシー保護を徹底している	
		②サービスの実施にあたり、子どもの権利を守り、子どもの意思を尊重している	
6	事業所業務の標準化	①手引書等を整備し、事業所業務の標準化を図るための取り組みをしている	
		②サービスの向上をめざして、事業所の標準的な業務水準を見直す取り組みをしている。	
7 事業所の重要課題に対する組織的な活動			
	1 事業所の重要課題に対して、目標設定・取り組み・結果の検証・次期の事業活動等への反映を行なっている	①事業所の理念・基本方針の実現を図る上での重要課題について、前年度具体的な目標を設定して取り組み、結果を検証して、今年度以降の改善につなげている	

社会福祉法人東の会
令和元年度 保育所自己評価の項目

カテゴリー・サブカテゴリー	評価項目	令和元年度評価項目選定理由、着目点など
1 リーダーシップと意思決定		
	1 事業所が目指していることの実現に向けて一丸となっている	①事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)を周知している 園の内外の状況が急激に変化する中では、法人や園の理念が見失われやすく、職員意識がバラバラになってしまい、その結果、園内に多くの問題が発生してしまう。活動の根本である法人理念「みんなでつくるみんなの笑顔」を、各園の状況に応じて、その周知を図り、日々の活動・行動に結びつけることが重要である。理念等の浸透の取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？
2 事業所を取り巻く環境の把握・活用及び計画の策定と実行		
	2 実践的な計画策定に取り組んでいる	②着実な計画の実行に取り組んでいる 法人では、利用者・職員・経営の三つの満足の視点で、事業所ごとに課題を抽出している。各事業所の代表者は、その課題について、各園の状況を振り返り、毎月の経営会議にて目標設定・取り組み・結果の検証・次期の事業活動等への反映を毎月発表している。参加者全員で課題とその取り組みを共有し、情報交換することで課題の改善に取り組んでいる。このように、PDCAサイクルによる組織的な改善取組を、年間を通して実施している。課題改善の計画的な実行の取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？
3 経営における社会的な責任		
	2 利用者の権利擁護のために、組織的な取組を行なっている	①利用者の意向(意見・要望・苦情)を多様な方法で把握し、迅速に対応する体制を整えている 保育ニーズの拡大により、多様な生活背景を持つ子どもたちを受け入れているため、保護者等の意向も多様化・複雑化している。保護者等の意向の的確な把握と対応は、園と保護者の信頼関係の基礎となり、子どもの保育の成果を決める重要な要素である。各園では、どのような方法で保護者等の意向を把握し、対応しているのか？その成果と課題は何か？
5 職員と組織の能力の向上		
	1 事業所が目指している経営・サービスを実現する人材の確保・育成・定着に取り組んでいる	③事業所の求める人材像を踏まえた職員の育成に取り組んでいる 保育事業の急激な拡大により、従来の新卒中心の採用から、転職経験者採用、他業種からの保育士資格取得者、未経験者など、多様な人材が保育園に参画してきている。働く職員の意識も大きく変化し、退職・転職・育休など職員の流動化、多様化も進行している。求人事情の逼迫を背景に、職員の適正やスキルなどの格差が拡大し、課題がある場合も散見されている。このため、園の求める人物像を明確にし、適性を評価し、園の風土に合った人材を採用すること、採用後にOJT・OFFJTにより育成を行なっている。職員採用及び育成の取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？
	2 組織力の向上に取り組んでいる	①組織力の向上に向け、組織としての学びとチームワークの促進に取り組んでいる 保育の質の向上には、組織力の向上が不可欠である。組織力は、職員と法人、職員相互が信頼と尊重があって、良質なチームワークが醸成できる。法人・園理念の共有、子ども中心の視点、職員間の同僚性を育むことで、自己優先の弊害行動から脱却することをねらいとしている。その取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？

6 サービス提供のプロセス(認可保育園)

<p>3 個別状況の記録と計画策定</p>	<p>③子どもに関する記録が行われ、管理体制を確立している</p>	<p>保育の記録では、子どもの行動、様子、心の動きなどを捉える視点、職員同士や保護者にも理解しやすい記載表現方法、職員の負担を減らし次の保育使えるをことを目指して、記録方法を工夫・改善し実践している。保育の質の向上の結びつく記録の改善への取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？</p>
<p>4 サービスの実施</p>	<p>③日常の保育を通して、子どもの生活や遊びが豊かに展開されるように工夫している</p>	<p>保護者の就労支援のための保育が強調される一方で、子どもの生活や遊びの豊かな展開がなおざりにされる場合もある。職員の就労条件の権利意識の高まりが、保育の画一化の理由とされる場合もある。園長等のリーダーシップ、職員間のチームワーク、園の環境を積極的に活用する視点により、子どもの生活や遊びが豊かになるよう、各園では積極的に展開している。子どもの生活や遊びへの取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？</p>
	<p>④日常の保育に変化と潤いを持たせるよう、行事等を実施している</p>	<p>従来は、運動会や発表会などの大規模な園行事は、園活動の保護者等への発表の場に重点があり、「発表」の「出き具合」が評価の視点となっていた。そのため、子どもや職員の負担となっている点を改めて、日常の保育とのつながりを大切に、子どもたちが主体者となって行事を楽しめ、意欲、達成感を獲得することを目指して実施している。各園での行事の取組はどうであったのか？成果と課題は何か？</p>

カテゴリー・サブカテゴリー	評価項目	令和元年度評価項目選定理由、着目点など	元年度の評価	今後の改善計画
1 リーダーシップと意思決定				
1 事業所が目指していることの実現に向けて一丸となっている	①事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)を周知している	園の内外の状況が急激に変化する中では、法人や園の理念が見失われやすく、職員意識がバラバラになってしまい、その結果、園内に多くの問題が発生してしまう。活動の根本である法人理念「みんなで作るみんなの笑顔」を、各園の状況に応じて、その周知を図り、日々の活動・行動に結びつけることが重要である。理念等の浸透の取り組みはどうか？成果と課題は何か？	理念等の浸透を目指して、外部の講師を招いた研修なども実施したが、意欲やスキルが低く、改善できない部分があった。特定の職員の不得手な部分への配慮を実施したが、当該職員は当然のことと捉えられてしまうことがあり、園全体の保育の連携に支障が発生した。職員の分担や役割の見直しや再構築を行ったが、困難な状態が続いてしまった。	理念「みんなで作るみんなの笑顔」を、理解・行動することができなければ、園が成り立たないことを実感した。全ての職員に理念が定着する努力を継続し、理解が得られない場合は、必要な対応を持たない厳しさも必要である。
2 事業所を取り巻く環境の把握・活用及び計画の策定と実行				
2 実践的な計画策定に取り組んでいる	②着実な計画の実行に取り組んでいる	法人では、バランススコアカードの利用者・職員・経営の三つの満足の視点で、事業所ごとに課題を抽出している。各事業所の代表者は、その課題について、各園の状況を振り返り、毎月の経営会議にて目標設定・取り組み・結果の検証・次期の事業活動等への反映を毎月発表している。参加者全員で課題とその取り組みを共有し、情報交換することで課題の改善に取り組んでいる。このように、PDCAサイクルによる組織的な改善取組を、年間を通して実施している。課題改善の計画的な実行の取り組みはどうか？成果と課題は何か？	この手法を用いている理由は以下のとおりです。 ①近年の保育を取り巻く状況は激変しているが、その対応を園だけで行うことは非常に難しく、法人と園が一体となって取り組むことで改善がはじめて可能となる。 ②課題解決には、園長・主任のリーダーシップが重要であり、経営会議はリーダーシップを研修する場となっている。 ③課題は各園に共通していることが多くあり、それぞれの園が取り組んでいることを発表・討議することで、自園の取組に生かせる、気付くことができる。 ④園長・主任への責任が増々大きくなっている、同じ立場の職員による場を設けることで、負担感を前向きな気持ちに変えていく場にしていく。毎月の取組によって、参加者に多くの気づきがあり、ねらいをもって課題改善が図られている。	重要な経営課題には、単年度で解決することが難しい課題、単独の園だけでは解決できないことも多くある。計画の着実な実行には、経営会議のよる法人レベルでの検討や対応、園会議やクラスでの現場実践を積み重ねて行くことが大切である。難しい課題ほど、それぞれの組織において、PDCAサイクルを継続して取り組むことで、着実な計画の実行を図っていく。
3 経営における社会的な責任				
2 利用者の権利擁護のために、組織的な取組を行なっている	①利用者の意向(意見・要望・苦情)を多様な方法で把握し、迅速に対応する体制を整えている	保育ニーズの拡大により、多様な生活背景を持つ子どもたちを受け入れているため、保護者等の意向も多様化・複雑化している。保護者等の意向の的確な把握と対応は、園と保護者の信頼関係の基礎となり、子どもの保育の成果を決める重要な要素である。各園では、どのような方法で保護者等の意向を把握し、対応しているのか？その成果と課題は何か？	当園では、日常的な登園時の口頭での連絡、連絡帳やメールによる連絡を保護者等との意向把握の重要な機会としている。これらから気になる点がある場合は、口頭確認や面談などをできるだけ迅速に行うことで、保護者等の意向の把握、対応行動に結びつけるようにしている。外国籍の方や複雑な生活背景を持つ方などには、必要に応じて専門機関によるアドバイスを受けることで、保護者等の意向把握とより良い対応が可能となることに留意している。	保護者等からの意向が発信されていたにも関わらず、それを適切に受診できない場合に、対応が遅れてしまう場合がある。全職員が保護者等のシグナルを受けるアンテナを磨くこと、情報を園内で共有すること、法人を含めたチームで対応することにより、個々の保護者等へ適切な対応を進める。
5 職員と組織の能力の向上				
1 事業所が目指している経営・サービスを実現する人材の確保・育成・定着に取り組んでいる	③事業所の求める人材像を踏まえた職員の育成に取り組んでいる	保育事業の急激な拡大により、従来の新卒中心の採用から、転職経験者採用、他業種からの保育士資格取得者、未経験者など、多様な人材が保育園に参画してきている。働く職員の意識も大きく変化し、退職・転職・育休など職員の流動化、多様化も進行している。求人事情の逼迫を背景に、職員の適正なスキルなどの格差が拡大し、課題がある場合も散見されている。このため、園の求める人材像を明確にし、適性を評価し、園の風土に合った人材を採用すること、採用後にOJT・OFFJTにより育成を行なっている。職員採用及び育成の取り組みはどうか？成果と課題は何か？	法人では、園の求める人材像を、①「職員が安心して長く働くことで、人は成長し、理念も実現する」、②「まじめに一生懸命日々の保育をやることでプロの保育士になる」、③「いい園は、いい先生が、いいチームワークで作る」、の3点を示し、求職者に説明し、賛同いただける方を採用して。採用時は体験保育を導入し、採用説明と就労後のギャップを無くすこと、職場の風土を求職者に実感してもらい、求める人材像に合致しているかを確認している。採用後は、クラスリーダー等が日常指導を行なうだけでなく、園長・主任等も積極的に保育を共有する場面を作り、子ども姿を話合うことを大切にしている。このような対応にもかかわらず、保育や記録などが不十分で、改善できない状態が続いてしまう事例もあり、他の職員負担が多大となっている。	職歴や生活環境、年齢や経験、働いた方の違いなど、多様な職員構成となっているため、気の合う者同士で仕事を進めようとするところがある。それが、職場の不協和音の原因となることに注意する必要がある。特に、勤務年数が長い職員の影響が大きいため、仲間を尊重することに気付ける指導が必要であり、繰り返し指導することで、良い雰囲気醸成させる。課題が改善できないことが長期間継続する場合は適切な対応が必要となる。

2 組織力の向上に取り組んでいる	①組織力の向上に向け、組織としての学びとチームワークの促進に取り組んでいる	保育の質の向上には、組織力の向上が不可欠である。組織力は、職員と法人、職員相互が信頼と尊重があって、良質なチームワークが醸成できる。法人・園理念の共有、子ども中心の視点、職員間の同僚性を育むことで、自己優先の弊害行動から脱却することをねらいとしている。その取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？	一部職員のスキルなどのばらつきが改善できない場面があったが、他の職員間は、子どもの姿から遊びを展開する保育を、数年かけて取り組んだ成果が表れている。毎月の会議の場で、子どもの姿や遊びの連続性について、発表し合うことで、異年齢との自然な交流などの保育の展開が出来た。そのような活動を通じて職員相互の信頼や尊重、良質なチームワークも醸成されてきている。	「いい保育をこの園で作りたい」「こうすれば保育が楽しくなる」に向けて数年来努力してきたことが成果として現れてきた。指導を担う職員のリーダーシップと、それを吸収しようとする職員の信頼関係が良い成果を生み出している。今後も、この方向でより良い保育に取り組んでいく。
6 サービス提供のプロセス(認可保育園)				
3 個別状況の記録と計画策定	③子どもに関する記録が行われ、管理体制を確立している	保育の記録では、子どもの行動、様子、心の動きなどを捉える視点、職員同士や保護者にも理解しやすい記載表現方法、職員の負担を減らし次の保育使えるをことを目指して、記録方法を工夫・改善し実践している。保育の質の向上の結びつく記録の改善への取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？	SNSが情報伝達の主体となった現代では、画像と短文の構成が、作成者と受信者双方にとってわかりやす手段となっている。この手法を活用し、日誌と連動した保育活動記録に変更した。保護者等に頻繁に子どもの様子を写真で知らせることができ、園や保育を知ってもらう手だてとなっている。職員間で意見交換する姿が見られ、保育について学び合う風土が醸成されてきている。	写真と短文による記録は、保護者にわかり易いだけでなく、若い職員には手慣れた手法であり、取り組みやすい手法である。この保育の場面を切り取った子どもの表情のある写真を使って、子どもの心を語り合うことで、職員の意欲をさらに高めていく。
4 サービスの実施	③日常の保育を通して、子どもの生活や遊びが豊かに展開されるように工夫している	保護者の就労支援のための保育が強調される一方で、子どもの生活や遊びの豊かな展開がおざりにされる場合もある。職員の就労条件の権利意識の高まりが、保育の画一化の理由とされる場合もある。園長等のリーダーシップ、職員間のチームワーク、園の環境を積極的に活用する視点により、子どもの生活や遊びが豊かになるよう、各園では積極的に展開している。子どもの生活や遊びへの取り組みはどうであったのか？成果と課題は何か？	ごっこ遊びやわらべ歌、運動遊びなど継続的な遊びに取り組んだ。園内で共通の視点を設定し、毎月の保育会議の場で、子どもの姿やあそびの連続性について話し合うことができ、それによって、異年齢保育やゆるやかな担当性などの保育、子どもの姿や発達に即した保育環境の構成などの展開に取組むことができた。外部のキャリアアップ研修・保育士会等の研修後には、参加した職員が研修で学んだことを伝えたり、一緒に参加した職員と保育の学びについて語り合うなどの土壌が定着してきている。保護者等にも、活動ポスターの掲示、ビデオ説明なども作成して、活動のねらいや成果を伝えることを実施している。	「先生が笑顔でないと子どもも笑顔になれない」は法人理念であるが、園の職員が自信を失い笑顔が出ない場面もある。「保育をもっと楽しむ」「やってみよう」などを指して、積極的な行動をバックアップする。職員自らが、日常の保育から達成感を味わい、自己肯定感をつなげる保育を実践できるようにする。
	④日常の保育に変化と潤いを持たせるよう、行事等を実施している	従来は、運動会や発表会などの大規模な園行事は、園活動の保護者等への発表の場に重点があり、「発表」の「出き具合」が評価の視点となっていた。そのため、子どもや職員の負担となっている点を改めて、日常の保育とのつながりを大切に、子どもたちが主体者となって行事を楽しめ、意欲、達成感を獲得することを目指して実施している。各園での行事の取組はどうであったのか？成果と課題は何か？	子どもの意欲を引き出すことをねらいとして行事を実施した。日常の保育の中で行っていることをベースに、「子どもたちが行事にどう取組み、発展させるか？」のねらいを持って活動した。子どもたち1人ひとりの姿を保育士がしっかりと捉えることが大切であり、保育士間で話し合うことで、取り組みを発展させることができた。行事実施後に、子どもたちの達成する姿を見ることができた。ねらいや経過を掲示物やおたよりで保護者等にも伝達することで、行事に向けて子どもたちの気持ちを盛り上げること、保護者等の理解を得ることができた。	行事の計画や準備が遅れることで、行事に追い立てられる雰囲気になり、行事を楽しむことができなくなる。早めに計画を立案し、取り組みを始めることで、ゆとりと自信をもって行事を取組む。そのためには、実施記録や評価を十分に行うことが大切である。