

令和4年度 あゆみこども園自己評価

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

- (1) 法人・保育園の保育理念及び経営理念が明文化され、広報誌やパンフレット等で周知されているか。

「明るい子」「思いやりのある子」「勇気ある子」「真剣に動作する子」という保育目標を掲げ、今年度は全体的な計画を見直した。全職員に周知するよう会議を開き、更なる保育の質向上へと繋げていけるよう共通理解を図った。

保育理念や保育目標、園の理念に関しては、ホームページで開示しているが、今年度、ホームページも一新した。また、見学者にはパンフレットに沿って詳しく説明することで、当園の特色とともに知ってもらえるようにしている。既存の園児の保護者に関しては、コロナ禍で招集することができず、改めて園の方針等を伝える機会を持つことはできなかった。

I-2 計画の策定

- (1) 経営・保育サービスに関する中・長期計画が策定され、各年度の事業計画がその内容を反映したものとなっているか。

今年度の大きな計画であった大型固定遊具の設置が完了し、子ども達がより満足してあそぶ姿が見られるようになった。今後の方針としては、ヨコミネ保育から園独自の保育手段へと移行するために必要な話し合い、準備を進めていく。

- (2) 中・長期計画が職員等の参加する会議で策定され、また周知されているか。

園の経営計画や保育運営計画に関しては、見通しが立った時点や変更があった際に、その都度、園長、副園長から職員に知らせる職員会議を開いている。職員が計画内容について周知できるようにするとともに、認定こども園としての保育教育が「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」を踏まえているか、定期的に確認するようにしている。

保育に関する内容や計画については、外部の研修会に参加して知識を増やし、園の今後のあり方や方向性を明確にして前進していきたいところではあったが、これについてもコロナ禍で研修自体が実施されていなかったり、リモートであったりと参加が減ったことに関しては残念であり、次年度に期待し、実施されれば積極的に参加したい。

I-3 管理者の責任とリーダーシップ

- (1) 管理者やリーダーは自らの責任と役割を職員に対して明らかにし、理解されるように積極的に取り組んでいるか

今年度も担任するクラスの発表後に全員を対象に個人面談を実施。管理者からそれぞれの課題、期待するところを話すとともにそれぞれの気持ちや仕事の上での悩み等を聞く機会とした。面談を得て、それぞれが課題を自覚して新クラスに向かうことができる。またやる気と意識の向上に繋げることができる。

保育以外の職務や各行事に関しては、職務分担表を掲示し、リーダーの位置、リーダーをサポートする位置等の配置を各自が自覚できるようにすることで、自分の果たすべき役割や仕事に、自ら気付いて取り組めるようにしている。

- (2) 管理者は保育サービスの向上に意欲を持ち、組織としての取り組みに十分な指導力を発揮しているか

今年度も年度末に保護者に向けてのアンケート調査を実施し、当園の保育内容、行事、保育サービス等に関する保護者の意見・要望を広く集めている。アンケート結果は、集計後にホームページでの開示を行なっている。また、アンケートに挙げた意見や要望に関しては、検討、改善を行い、職員間でも共有できるようにしている。中には無理な要望や、園の方針を正しく理解されていない意見も多く、説明や園の方針を話す事で解決されるであろう項目に関しては、文書にまとめ保護者に配布した。

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

Ⅱ-1 運営管理

- (1) 事業経営を取り巻く環境を的確に把握するための取り組みを積極的に行っているか。

こども園勉強会等に参加し、制度や経営に関しての知識を得てきた。年度末の園長交代に際し、基盤となる部分が変わることなく固められるような運営を行い、園の土台が揺るがない様努めるようにする。

- (2) 外部からの評価を実施しているか。

第三者評価等の外部評価については実施していない。理事会等での各理事に対して意見や評価を求める範囲である。

Ⅱ-2 人材の確保・養成

- (1) 人事考課が客観的な基準に基づいて行われているか。年に2回程の機会を

設け、新人からある程度の経験年数を重ねた職員を対象に「個人面談」を行っているか。

新人には、採用されて半年後に個人面談を行って感想や思う事を聞き、困り感に関してはアドバイスし、気持ちの立て直しと今後のやる気につながるようにしている。年明け頃には全職員を対象に管理者との個人面談を行い、次年度に向けての抱負や困り感等を聞いている。また、管理者との面談とは別に、教頭、主幹教諭との個人面談を行って、公私にわたっての考えや思いを聞くようにすることで、広く対策がとれるようにしている。職員にとっても、自分の考えや思いを話せる機会が必ずあることが、ひとつの安堵感に繋がっているように感じる。また、人事考課については必ず複数の者の意見を聞く様にしている。

(2) 組織として職員の教育・研修を計画的に実施し、また評価・見直しが適切に行われているか。

研修には、重複や隔たりがないよう年間計画を作成して参加させている。今年度もリモートでの研修が多かったが、少しずつ集合型の研修も再開され始め、緊張感を持って出向く有意義なものとなった。研修事後には必ず研修報告書の提出を行うようにし、研修に行きっぱなしのような状況にはしていない。職員全員で知識を共有することが急がれる内容については、職員会を開いて報告し、回覧も出すようにしている。それ以外の内容に関しては定期的な報告会を設けており、研修参加者以外も知識が深められるようにしている。

キャリアアップ研修においては、配信での参加となりそれぞれが時間を見つけ、積極的に取り組んでいた。しかし時間外での仕事となるため、負担が大きかった様にも感じた。

(3) 実習生の受け入れを積極的に行っているか。

短大、専門学校、看護大学、福祉科のある高等学校等から受け入れている。コロナ禍で、小中学校からの体験受け入れの要請は今年度もなかった。

II-3 安全管理

(1) 園児の安全確保のため、担当者・担当部署等の組織が設置され、ハザードマップ、事故対応マニュアルの作成・見直しが行われているか。

年間計画を作成し避難訓練を行っている。今年度は、消防署に依頼しての消火訓練と通報訓練も実施できた。

また地震体験車も園の駐車場にて見学、実践の機会を頂き、子ども達にも災害の恐ろしさや備えを実感して訓練にあたってもらう機会となった。また、時間設定せず

に行うことで、職員の危機感も高まった。

(2) 感染症に対する対応マニュアルの作成及び予防接種の啓発の対策が組織的に行われているか。

感染症のマニュアルは作成されており、それに基づいて年度始めには、保護者への文書配布を行うことで、周知徹底できるようにしている。また、罹患して回復し登園する際、医師の証明による「登園許可証」か、保護者の責任に置いて登園を判断する「意見書」のどちらかを提出してもらい蔓延防止につなげている。また、感染症の子どもが出た際には、メール配信にて全保護者に知らせるようにし、その感染症の症状も知らせることで早期発見につながるようにしている。

予防接種については、特に0歳児クラスの子どもについては、接種状況について、こちらから聞いていくことで保護者に意識を持ってもらうようにし、接種が終わっていないものに関しては看護師がアドバイスをするようにしている。全体の接種状況については年2回の健康診断の問診票で確認している。また就学前には、就学前面談において接種状況を確認している。

II-4 地域との交流と連携

(1) 子どもと地域との交流を広げるための地域への働きかけを積極的に行っているか。

コロナ禍において実施できず残念である。

今後、積極的に取り入れていきたい。

(2) 保育園が有する機能を地域に開放・提供する取り組みを積極的に行っているか。

「子育て支援事業」として、園の行事への参加や園庭の開放等、積極的に呼びかけ、ポスター等も掲示しているが、なかなか感染症の流行が治らず、実施することは少なかった。電話での子育て相談や見学児の悩み相談などは多くあり、そのような中で地域と繋がっていける場面もあった。

(3) 保育園の役割・機能を達成するために必要となる関係機関との連携が職員に周知され、積極的に利用されているか。

様々な関係機関との連携を取っている。就学前の一年は、担任と主幹教諭が、年間を通して各小学校との連絡会に参加している。感染症が流行る時期には、保健所との情報交換を密にしている。発達の遅れが気になる子には、支援センターの職員の方に子ども達をみてもらい、保護者からの相談にもものってもらっている。家庭内での問題が気になる子は児童相談所との連絡をとっている。

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

- (1) 保護者の意向に配慮する姿勢が示され、把握した保護者の意向の結果を利用するための仕組みが整備され、実際にその向上に向けた取り組みを行っているか。

アンケート調査や意見箱にあがった要望に関しては、園長に相談し、実現可能なものに関しては検討を重ねて取り入れている。取り入れるにあたっては、経緯の説明を行うことで、保護者からの要望があったことを理解してもらえるようにしている。また、実現できない要望に対しても、そのままにせず、要望の内容、実現できない理由を説明していくようにしている。

- (2) 保護者が相談したり、意見を述べたりしやすい環境が整備され、その事を保護者に伝えるための取り組みが行われているか。

保護者が園に意見を述べる手段としては、常時設置してある意見箱や年度末のアンケート調査がある。また、帳面や口頭でも園に対する相談や意見を受け付けている。帳面のない以上児クラスでは、出入り口にホワイトボードを設置し、日々の活動を記入する等、情報の提供を行なっている。

- (3) 苦情解決の仕組みが確立され保護者等に周知する取り組みが行われていると共に苦情解決の仕組みが機能しているか

苦情解決のしくみについては、入園前の重要事項説明書に組み込まれている。また、入園のしおりでは第三者委員の存在も知らせている。苦情・要望の内容が年々複雑化している分、第三者委員の力を借りなければならないようになるかもしれないが、現在のところ途中経過報告と、対策の状況を報告する流れでおさまっている。機能としてはしっかり働いていると考えている。年に一度「第三者委員会会議」をもうけ、その中で反省や次年度の課題についても協議している。

Ⅲ-2 サービスの質の確保

- (1) 保育サービスについて、自己評価等、定期的に行う体制が機能しているか。

保護者へのアンケート結果や意見箱、職員に伝えられた内容を出し合い「園が求められている事」について吟味し現状の確認と改善点を話し合っている。また、職員からも意見を集めることで、保育を行う側からみた保育サービスに関する問題点や改善点がないかも出し合っている。

- (3) 評価結果から確かになった課題について、改善策・改善計画をたて実施しているか。

職員会議やリーダーを中心に各クラスによって周知徹底を図った。改善策は、決定事項を伝えるだけでなく、皆で解決策を話し合い、見出していく事で、全員が改善計画の一旦を担っている。正職員だけでなく、様々な雇用形態の職員も経緯を含めた決定事項をもれなく周知徹底する為、内容確認のサインをしてもらうなどの策をとった。また、保護者へ開示した方が良い改善策に関しては、現状から課題、改善策に至るまでの経緯とともに知らせている。改善後もそのままにせず、経過をみて、その改善策で間違いはなかったのかの確認と再検討を行うようにしている。

(4) 一人ひとりの発達状況、保育目標、保育の実態について話し合うためのケース会議を定期的且つ必要に応じて開催しているか。

月末に各クラスで、次月のクラスの保育目標、保育内容に関しての話し合いが行われるが、その場で一人ひとりに関する発達状況や保育目標も同時に話し合っている。そこで出された課題のうち、全職員で話し合ったり周知しておく必要がある事項に関しては、月に一度設けている職員会議、またはリーダー会議に挙げられる。また、個別に他機関との連携が必要とされる園児に関しては、関係機関からの情報提供がある機会ごとに話し合いの場を作っている。

Ⅲ-3 サービス実施計画の策定

(1) 子どもの身体状況・生活状況等を正確に把握するため、手順を定めて計画的なアセスメントを行っているか。

0歳児については日常的に時間を区切って健康観察チェックを入念に行っている。また、個別に身体状況を記録し、成長の経過を把握できるようにしている。1、2歳児も同様に個別に指導計画を立て、一人ひとりに即した成長発達を保障すべく個別会議も行っている。3歳以上児については児童票等の記録を中心に、必要に応じて個別会議を行い、評価と課題を明らかにするようにしている。また、全園児に関し、1歳半検診、3歳半検診、就学前検診の受診が確実となるよう、受診時期を把握して声を掛け、検診の結果を家庭に聞くようにすることで、子どもの発達を家庭と共に見守っていけるようにしている。また、気になる園児については特に入念な保育に繋がるよう、保護者や関係機関との話し合いをもとに指導計画や保育の方針を立て、全員が共有すべき情報についての連絡会及び、文章での記録を行なっている。日々の子どもの身体状況とともに、身体の清潔感、持ち物、帳面の内容に十分に目を配るようにし、さらには送迎時の保護者の子に対する言動にも意識を向けるようにすることで、見えづらい家庭の生活状況にも気付けるようにしている。

(2) 子ども一人ひとりのサービス実施計画策定のための体制が確立しており、実際に機能しているか。

一人ひとりの個別計画を担当者が立て、クラスリーダー、主幹教諭等の閲覧後、そのアドバイスをもとにクラスの会議にかけられる。一人ひとりに対して立てられる計画は、様々な視点から幅広く計画されるよう、担当者を定期的に変えている。また、発達に遅れがある園児、気になる園児については特に入念な保育に繋がるよう、保護者や関係機関との話し合いをもとに指導計画や保育の方針を立て、全員が共有すべき情報についての連絡会および文書での記録を行っている。

(3) 指導計画について実施状況の評価と実施計画の見直しに関する手順を組織として定めているか。

月の指導計画については、翌月分作成において担当者とリーダーとで、前月の評価や翌月の方針について話し合う。それをもとに担当者が計画案を作成し、リーダーの検閲を受ける。リーダーの意見を取り入れた再考察案に沿って、クラスでのカリキュラム会議が行われる。単独担任クラスにおいては、主幹教諭等との話し合いが主となるが、3歳以上児クラスにおいては、系統だった指導計画でなくてはならないので、3クラス合同の会議も折に触れて行っている。年間計画は、前年度担任が一年間の評価からの手直しをし、それを引き継ぐ形で年度始めに計画を立てる。年間計画は、年度途中の方向変えや見直しが必要になる事も多いので、その都度修正し現状にあったものになるようにしている。