

新入ひまわりこども園自己評価

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・こども園の理念、教育・保育理念が文書（事業計画等の法人・事業所内の文書や広報誌、パンフレット等）に記載され、周知されているか？

重要事項証明書やホームページ等によって、保護者を中心に法人・こども園の理念、教育・保育理念を目にすることは多くなったと考える。

しかし、実際に行われている教育・保育に対する直接的な評価にとどまり、理念と結びつけて考えていくということはあまりなされていないように感じる。

職員が率先して法人・こども園の理念、教育・保育理念を理解し、それが実践に反映されていることがわかるように伝えていくことが重要であり、それが今少し欠けているように感じる。

(2) 法人・こども園の理念、教育・保育理念を達成するために、教育・保育の計画、指導計画を検討し、作成されているか。

教育・保育の計画、指導計画を検討するうえでは、職員も法人・こども園の理念、教育・保育理念を意識し作成している。

しかし、(1)でも記述したように、日々実践する中では、そのことが少し疎かとなり、慣習に流されやすく、実践に対する真剣な振り返りができていない面がある。

Ⅰ-2 計画の策定

(1) 経営や教育・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中・長期計画の内容を反映したものとなっているか？

平成25年度から中・長期計画を策定し、中期計画については平成31年度からの第3次計画を策定した。

今までの反省として、法人・こども園の理念や教育・保育理念を経営や教育・保育サービスで実践するためには職員が組織的に働くことが重要であるがそれができていなかったことがあげられる。

第3次中期計画では、これを重点課題として再度組織構築の見直しを行い、職員が組織として教育・保育サービスを提供することによって、はじめて園の経営が安定し、教育・保育の質の向上がなし得ることを職員が認識できるようにしたい。

(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？

中・長期計画の職員周知については、職員会議等での伝達を通じて働き掛けを行っているが、職員は現場の対応に追われ、計画の目的や目標を意識することが疎かになりがちである。

もう一度職員の共通認識として、計画の目的や目標、ひいては法人や園の理念を意識しながら現場の対応を丁寧にしていくことが結果的には現場対応を円滑にし、園の運営のみならず職員の処遇改善にもつながることを考えていくべきである。

I-3 管理者の責任とリーダーシップ

(1) 管理者は、自らの役割と責任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？

管理者の責任については、保育所の時から常に職員に周知するよう心がけているが、どうしても職員の気持ちが教育・保育現場対応に向くため、その理解も教育・保育現場での責任に偏りがちである。

もっと、園経営や運用に対する責任についても周知していきたい。

(2) 管理者は、教育・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？また、経営や業務の効率化と改善に向けた取組に十分な指導力を発揮しているか？

教育・保育サービスの向上に意欲を持ち、職員に働きかけてきたが、ここに来て職員からの要求もあり、教育・保育の内容の見直しをすることとした。これについては、今後職員の意識改革や現状としてできる教育・保育の質の維持を心がけ、原点に戻り、教育・保育サービスの向上を目指したい。

また、経営や業務の効率化についても同様で、伝統的な教育・保育の中では効率化に対する意識が薄く、まだまだ職員の意識改革ができていない。そのため、効率化を推進する働き掛けを職員に対して続けていかねばなら

ないと考える。

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

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

園を取り巻く地域環境や周辺園の動向、直方市の少子化の動向等事業経営に影響する要因を把握するために常に情報を集めている。

また、社会福祉法人としての責務を果たすため、子育て支援だけではなく、生活困窮者緊急支援事業に直方市社会福祉協議会の指導のもと参加した。

(2) 外部からの評価を実施しているか？

第三者評価は受けていないが、保護者にアンケート等を通じて広く意見を募るとともに、地域に対しても機会あるごとに園の姿勢を示してきた。

外部からの意見については経営の参考として活かしているが、それを職員と共通認識するためには、利用者と職員が共に意見交換する場が必要ではないかと考える。

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。

処遇改善等加算Ⅱの導入に伴うライン的な役職配置やスタッフのリーダーの位置付けも少しずつなじんできた。しかし、職員に人事考課の意識がまだまだ受け入れられていないため、年功以外の評価が微妙に職員集団の不協和につながる傾向にある。今後評価の客観性を幹部職員で明らかにし、また、評価されることが職員の不満でなく努力につながるよう組織改革する必要がある。

(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？

平成30年度は処遇改善等加算Ⅱの導入により、キャリアアップ研修を積極的に受講するように努めた1年となった。ただ、研修受講イコール役職配置ではないことを職員には何度も伝達したにもかかわらず、未だ誤解

している職員もいるように思う。

研修受講という積極性は評価されるべきであるが、評価においては教育・保育技術の技量、保護者支援の力、また、職員に対する指導力等が重要であること再度認識させていく必要があると感じている。

(3) 実習生の受け入れを積極的に行っているか？

実習生については平成30年度も積極的に受け入れた。なお、平成31年度について、認定こども園移行が功を奏し、教育実習が増え、その結果実習生の受け入れが増加する見込みであることは喜ばれる。

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？

火災や水害等の災害について、担当者・担当部署等の組織をつくっている。また、ハザードマップの周知や事故対応マニュアルの作成、周知を行っている。

平成31年度については今まで弱かった見直し作業を強化するため、安全対策だけでなく、職員の中に各種検討委員会をつくっていく方向で考えている。

(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等の対策が組織的に行われているか？

感染症については看護師を中心に組織的に、また、マニュアルに沿って対応している。さらに、予防接種の啓発は保健だよりやポスターを使って積極的に行っている。

ただ、近年は流行する感染症の多様化、劇症化が見られ新たな対応の仕方を検討する時期にあると感じる。

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？

新入地区との交流は、田植えや稲刈り等行事を中心に実施している。また、子育て支援「くれよんクラブ」を月3～4回実施し、地域の子どもたちが参加できるよう広報し、毎回多くの方が来園されている。

(2) こども園が有する機能を、地域に開放・提供する取組を積極的に行っているか？

平成29年度から幼保連携型認定こども園になったこともあり、園庭開放をはじめ地域に対する子育て支援を積極的に行った。

また、臨床心理士を招き育児相談も行っているので、今後さらにこれを地域にも周知していきたい。

(3) こども園の役割、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？

近年、発達気になる子どもや要保護児童が増えているが、職員が関係機関との連携を意識しているため、児童相談所や市の要保護児童担当部署、保健師との連携がかなりスムーズに、かつ密に行われて、対応もうまくいっている。

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明示され、把握した保護者の意向の結果を活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組を行っているか？

保護者アンケート、行事アンケート等によって保護者の意見、意向を調査し、日々の教育・保育に活かしている。

ただ、保護者の意向を職員が共通理解していくためには、保護者理解について園内等で研修する必要があると思われるので、研修計画の中に含めていきたい。

(2) 利用者が相談したり、意見を述べたりしやすい環境が整備され、そのことを保護者に伝えるための取組が行われている？

保護者等ができるだけ意見を述べやすい環境をつくり、保護者から意見

が出た時は、園長等が直接保護者と会い、話し合うようにしている。しかし、保護者にとってはまだまだ敷居が高い部分もあるようで、勢い匿名となる傾向にある。

これからも保護者が意見を述べやすい環境を整えるための工夫、努力を怠ることなく続けていきたい。

(3) 苦情解決の仕組みが確立され保護者等に周知する取組が行われているとともに、苦情解決の仕組みが機能している？

苦情解決の仕組みは確立され、保護者等にも周知しているが、保護者から第三者委員に対する苦情の申込みはない。

平成30年は、全体的に苦情も少なく、穏やかな一年であったと感じる。

Ⅲ-2 サービスの質の確保

(1) 教育・保育サービスについて、自己評価等定期的に評価を行う体制が整えられ機能している？

保育所時代から定期的に自己評価を行い、それを教育・サービスの向上に活かしてきた。そのことにより、課題を一つ一つ解決するとともに新たな課題に気づいてきたと思う。

また、職員も定期的に自己評価してきたことで少しずつその意義や効果を確認できてきたように思う。

(2) 評価結果から明確になった課題について、改善策や改善計画を立て実施しているか？

自己評価をもとに事業計画、指導計画や研修計画を立てる習慣が少しずつできてきたことにより、その改善策や改善計画が理解され、実施しやすいものとなってきた。

(3) 一人ひとりの発達状況、教育・保育目標、教育・保育の実際について話し合うためのケース会議を定期的かつ必要に応じて開催しているか？

落ち着きのない子や言葉の遅れのある子が増えている状況からますます

一人ひとりの発達状況の把握とそれに基づく教育・保育目標の設定が重要になってきている。

これに対し、平成30年度まではその都度職員会議やグループ会議で話し合っていたが、平成31年度から支援委員会を立ち上げると共に、支援コーディネーターを配置したいと考えている。

Ⅲ-3 サービス実施計画の策定

(1) 子どもの身体状況や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？

子どもの身体状況や生活状況については今までもその把握に努めていたが、それに加え、栄養士による成長曲線の見える化や関係機関との連携による情報収集等アセスメントするうえでそれらのことが有効に働いている。

また、アセスメントについては、定期的に、また、必要に応じて実施し、子どもの教育・保育サービスの実践に活かしている。

(2) 子ども1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。

子ども一人ひとりのサービス実施計画は、主にクラスが中心となり行っているが、それを補うために、職員会議にて全体で討議するほか、副園長、主幹保育教諭等が常に助言できる体制をとっている。

また、平成31年度からは支援委員会の設置等さらに個別のサービス計画が策定できる体制をつくるようにしている。

(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？

指導計画については、PDCAサイクルを基本に評価と見直しができるよう職員に周知している。この手順を始めた最初は評価と見直しが違う視点で行われることも多かったが、職員も少しずつ慣れてきたためこの流れをスムーズに、また、適格にできるようになってきた。