

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	退所後も利用者が安定した生活を継続出来るように、定期的な訪問や相談、または地域の福祉事業へつなげる役割を担っている
	内容	施設では、利用者の退所後の生活に向けて、入所時からその方針を明確にし、十分な時間をかけて、関係機関と連携した支援を行っている。利用者が地域生活に移行した際には、定期的または必要に応じて訪問を行い、生活の安定に向けたアドバイスをしている。さらに、退所後数年が経過した場合でも、利用者が適時相談できる体制を整えている。遠方での地域生活に移行した場合には、その地域の福祉事業につなげる役割も担っている。利用者が退所後も安心して生活できるよう、継続的な支援を提供している。
2	タイトル	施設行事や施設開放など、施設への住民の関心や期待は大きく、長くこの地にある施設として地域とのつながりを大切にしている
	内容	地域に根付いた施設として地域からの関心や期待が大きい。コロナ禍で中止となっていた夏まつりの開催を心待ちにしていた住民の声もある。今年4年ぶりに開催された「こどもナツまつり」には多くの子どもが訪れ、利用者も地域の人たちとの交流を楽しんでいる。また、地域団体への施設開放、レクリエーション用品の貸し出しなど施設機能を活かした地域貢献にも積極的である。施設周辺で実施している護美プロジェクトへは利用者の参加も見られる。社協による子育て世帯への食事提供やフードドライブへの協力など社会貢献にも努めている。
3	タイトル	施設の機能を維持しながら、循環型施設としての役割を明確にして多様な障害や、生きづらさを抱える利用者を支援している
	内容	入所時より、利用者にあった将来の生活の場に関する情報を提供するなど、循環型施設としての役割を担っている。重複を含む精神障害を有する利用者が全体の9割を占めている現状があり、生きづらさを抱えている利用者も多く、個々の利用者に合わせて複雑な支援が求められている。次の生活の場へ移行するための計画では、時間をかけながら、柔軟性を持った支援により、利用者各自の目標に向けた居宅訓練事業を実施している。循環型施設として果たすべき役割を十分認識しながら、複雑な状況に置かれている利用者に必要な支援を提供している。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	個別支援計画の重要性やその意味について、利用者の障害やその特性を考慮し、より分かりやすい形で説明がされることに期待したい
	内容	個別支援計画は、利用者の入所時からその目標を定め、長くとも半年ごとにその経過の評価と見直し、更新を行っている。また、更新の際には利用者の意見を面談の中で細かに聴き取り、反映させている。今回の利用者調査の結果からは、一部の利用者支援計画の内容や目標が理解されていない状況が伺えた。今後は、利用者が目標や目的を持った生活を送ることが出来るように、計画の重要性やその意味を、障害の特性や年齢を考慮しながら、分かりやすく伝える工夫をしていくことに期待したい。
2	タイトル	職員の育成・評価と処遇などを連動させていくことを課題にしており、その進展が期待される
	内容	人材育成のため、職責または職務内容に応じた、人事評価制度の活用や等級別自己評価を実施している。個人面談、自己評価シートの見直しに取り組み、等級別自己評価、人事評価制度導入に向けたマネジメント研修等の取り組みを実施している。一方で、職員の育成・評価と、賃金や昇進・昇格等の処遇との連動のための取り組みが課題となっている。法人内の高齢者施設においてそうした取り組みが進んでいる背景もあり、処遇を通じた職員の意欲向上を目指す人事制度の実現を目指している。法人と連携しながら、早期に実施がなされることに期待したい。
3	タイトル	自然災害の事業継続計画の見直しを図り、その体制や訓練を通じて、より実効性のある計画となる為の取り組みに期待したい
	内容	新型コロナウイルス感染症の影響により、感染症に関する事業継続計画(BCP)の見直しと実践を重ねてきた。その結果、緊急時の職員体制配備など、BCPの実行性が確立されている。一方、自然災害時のBCPについては、訓練や研修を行い備えているが、具体的な行動やさらなる準備について、見直しの必要性を認識している。災害時に利用者の生活や生命を守るために、あらゆる場面を想定した備品の準備や体制の見直しを進めることで、より確実な自然災害時のBCPの実行に向けた取り組みに期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	地域におけるセーフティネットとしての役割を果たすために、知識と経験のある職員を多く配置している
	内容	施設は生活保護法の施設で、身体や精神に障害があったり、何らかの生活上の問題をかかえる人を幅広く受け入れ、セーフティネットとしての機能を果たしている。定員を超えて入居している状態があり、地域などからの期待が高い。利用者の年齢が高くなり、精神的な課題を持つ利用者も多く、支援内容が複雑化・多様化し、職員には高度で専門的な知識が求められている。そのような状況において施設では、職員の在職年数が8年を超えるなど、経験豊富な職員を多く配置している。また、研修を充実させることにより、職員の支援力向上にも努めている。
2	タイトル	利用者の目的は様々であるが、利用者各自に合わせた自立を目指しており、服薬管理や金銭管理など必要な支援を提供している
	内容	循環型施設として、様々な場面で利用者の自立につながるような支援をしている。利用者各自の状況に合わせた計画を作成し、自立を目標に支援をしている。地域生活をしていく上で必要と思われる日常生活訓練に加えて、服薬管理や金銭管理ができるようにしている。利用者の障害特性、意向、自立への意識付けの強弱を見ながら、服薬習慣が確立できるよう、計画的に支援している。金銭管理に関しても、収支のバランスや購入順位など、基本的なポイントについて利用者と話し合いながら、自己管理可能となるために計画性を持った支援を行っている。
3	タイトル	調理員の工夫と、利用者の嗜好を取り入れたバラエティに富んだ献立を作成し、利用者の楽しみとなる食事を提供している
	内容	調理員は、食事について利用者の意向を把握することに努めている。「美味しかった」、「硬かった」、「味が薄い」等、様々な意見を聞いている。調理員は定期的に「調理新聞」を作成して食堂の入り口に掲示し、利用者の食への関心を深めている。調理員が利用者の希望を聞いて献立を決める「さつきグルメ」も、利用者の楽しみになっている。食事懇談会などで利用者は意見や要望を伝えているほか、調理員に気軽に話しかけ、率直な感想を伝えている。利用者は、選択食やお好みランチなど、変化のある食事を楽しんでいる。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	詳細で分かりやすいマニュアルを、より有効活用していくことができるよう、編成や使用方法の改善に向けた検討に期待したい
	内容	施設のマニュアルには、あらゆる業務の手順が詳細に記載されており、誰もが業務を理解し、遂行できるようにしている。しかし、マニュアルのボリュームが大きいため、全体を把握することが難しいという状況もある。今回の利用者調査では、マニュアルの有効活用に改善の余地があるとの意見も挙がっている。例えば、使用頻度が高いものや職員が常時確認することが求められるものなど、使用用途や重要性によってマニュアルを再編成し、より有効かつ効率的なかつようができるよう、検討していくことに期待したい。
2	タイトル	利用者が取り組んでいることや現況を関係者と情報共有するとともに、個別支援計画も共有を図っていく取り組みの進展に期待したい
	内容	施設では、利用者の家族や福祉事務所などの担当者に対して、利用者が現在何に取り組んでいるか、将来どのような生活を望んでいるか等を伝える取り組みを進めていきたいとしている。直接的な面会機会が少ない場合や、全くない場合でも、関係性が存在する限り、情報を伝えていくことを目指している。これにより、利用者の状況に変化が生じた際にも、その経緯が理解されやすくなることが期待できる。個別支援計画の内容を多くの関係者が理解できるように改善し、関係者と共有することも積極的に行っていきたいと考えている。今後の進展に期待したい。
3	タイトル	職員の育成・評価と、賃金や昇進・昇格等との連動について、さらなる取り組みに期待したい
	内容	職責または職務内容に応じた人材育成のため、職能等級制度の等級別自己評価を実施している。また、職員の育成・評価と、賃金や昇進・昇格等の処遇との連動のための取り組みとして、人事評価制度の導入をこれからの予定としている。人事評価制度は処遇改善の動きとともに導入が促進され、法人内の高齢者施設では制度を導入している。人事評価制度は法人が関わることであり、法人とも十分に協議して施設の状況や実態に合わせた人事評価制度が導入されることに期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	『その人らしさの尊重』を基本方針として、利用者の人生や価値観、生活習慣、意向に寄り添った個別支援を大切にしている
	内容	施設では今までの習慣通り、新聞や雑誌の定期購読やコーヒー、お菓子の購入、入所前に大切にしていた品物の持ち込みを希望された時には、可能な限り受け入れるなど、利用者の個別の希望に対応している。入所前に自宅で行っていたことを継続できるように利用者、家族に施設でどう過ごしたいか聞き取りを行っており、手芸、大人の塗り絵、ドリル、家族との外出など、利用者、ご家族の意向に合わせて支援している。全員で行うレクレーションも行うが、利用者の個別支援、価値観の重視という観点から個々のニーズに合わせた対応を重視している。
2	タイトル	訪問歯科医と連携し週2回の口腔ケアへの指導・助言を受け嚥下機能検査を実施しながら誤嚥性肺炎防止に向けての取り組みを継続している
	内容	訪問歯科医と連携し週2回の口腔ケアへの指導・助言を受けVEIによる嚥下機能検査を実施しながら誤嚥性肺炎防止に向けての取り組みを継続している。多職種が連携し「口腔ケア計画書」や「経口維持計画書」を作成し口腔衛生管理体制を整え経口摂取が継続できるよう支援を行っている。歯科医師とともにミールラウンドを実施し食事の観察を行い、給食委員会でも嚥下や咀嚼機能が低下し食べることに不安がある利用者について課題を検討している。また、安全に留意しながら利用者の摂取動作を確認し摂取・嚥下能力に合わせた食形態での提供に努めている。
3	タイトル	施設による地域貢献や地域交流事業を法人内の他の事業所と連携・協働しながら取り組み「リハビリ・運動教室」を住民向けに開催している
	内容	施設による地域貢献や地域交流事業を法人内の他の事業所と連携・協働しながら取り組んでいる。地域住民へのアンケート調査の結果に基づき法人の機能訓練指導員による「リハビリ・運動教室」を今年度9月からスタートさせている。国や市行政による健康増進、生活習慣の改善、重度化予防などの取り組みに呼応して準備を進め、在宅生活の継続や地域課題へのアプローチ等行いながら介護予防・フレイル対策・認知症予防などを主目的にトレーニングを実施している。他にも専門職（ケアマネ・生活相談員）が生活での困りごとの相談に応じている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	権利擁護の徹底に取り組んでいるが、身体拘束や権利擁護侵害の事案も見受けられる。今後外部研修など多様な学びを通して改善に期待する
	内容	施設では利用者の権利擁護について各種会議、委員会、個人面談等を通して職員への指導教育を徹底している。特に虐待防止や身体拘束廃止に向けては委員会活動や虐待の芽チェックリストの活用など特に力を入れている。しかし現状では若干名の利用者に対して身体拘束が行われており、今年度は重大な権利侵害の事案も発生している。その原因として日常的に利用者に対する赤ちゃん言葉や敬語の不徹底など、サービスマナーの低下が見受けられる。今後は外部研修や先進的取り組みを行っている施設からの学びなど多様な手段による改善を期待する。
2	タイトル	研修や面談、人事評価制度等、育成について多様な取り組みを行っているが、今後は個別育成計画の作成を含めた仕組みの構築に期待する
	内容	職員育成として内供、外部研修の実施、個別面談、キャリアパス制度における人事評価等多様な取組を行っており、年1回のキャリアパス面談においては個々の1年間の振り返りや今後の目標等について詳細な話し合いが行われている。しかし職員調査などにおいてはキャリアパスや人事評価についての周知や理解度が低くなっている。原因の一つとして、個別の育成計画が策定されていない事があると思われる。今後面談などの機会を得られた職員の希望と施設が期待する職員の将来像を考慮した個別育成計画の策定と施設全体の職員育成体制の構築が望まれる。
3	タイトル	支援計画の策定時、行事や面会の制限によって家族の意向が「特にない」等の傾向が増えている。今後具体的な意向を引き出す努力に期待する
	内容	支援計画策定においては利用者だけでなく、手紙にて家族の意向確認、カンファレンスへの参加確認など手順に沿って行われている。しかし近年新型コロナの影響で、家族が行事への参加やフロアでの面会ができないことで、利用者の生活の様子をみる場面が無く、担当職員から様子を聞くことも少ない状況が続いている。その為家族の意向を聞いても「特にない、見てないからわからない」といった回答が多くなっている。利用者に対してより良いサービスを提供するために家族の意向は重要な情報であり、今後家族の意向を具体的に引き出す努力に期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	転倒等のリスクのある利用者に対しても身体拘束はしないという施設の方針を徹底し、本人と家族の同意の基身体拘束ゼロを継続している
	内容	開設以来、身体拘束という選択をすることなく、身体拘束0を継続している。入所前の事前面接時に状態を把握し、身体拘束をしない生活にはどのような対応をすれば良いか施設で検討している。転倒リスクが高い方もいるが、離床センサーやフットセンサーなどを利用して安全を確保している。又、尿道カテーテルを気にして管を抜去するリスクのある利用者に対しては、動きを制限するのではなく、尿道カテーテルを上手にズボンに通すなど工夫している。家族にも施設の方針、対応、リスクを説明した上で、身体拘束をしないことの同意を得ている。
2	タイトル	施設による地域貢献や地域交流事業を法人内の他事業所と連携・協働しながら取り組み「リハビリ・運動教室」を住民向けに開催している
	内容	法人内の他事業所と連携・協働しながら、施設による地域貢献や地域交流事業に取り組んでいる。地域住民へのアンケート調査の結果に基づき法人の機能訓練指導員による「リハビリ・運動教室」を今年度9月からスタートさせている。国や市行政による健康増進、生活習慣の改善、重度化予防などの取り組みに呼応して準備を進め、在宅生活の継続や地域課題へのアプローチ等行いながら介護予防・フレイル対策・認知症予防などを主目的にトレーニングを実施している。ほかにも専門職（ケアマネ・生活相談員）が生活での困りごとの相談に応じている。
3	タイトル	法人として「虐待防止ブック」を作成しており、施設では研修、委員会、虐待の芽チェックリストの活用等の取り組みを進めている
	内容	法人として「虐待は犯罪、虐待が及ぼす影響、虐待防止法、身体拘束11の行為、虐待の種類、通報義務、組織体制、チェックリスト(説明文含む)」などが網羅されている「虐待防止ブック」を作成している。施設でも虐待防止について毎年の重点項目に挙げており、年2回の研修の他、虐待防止委員会の開催前にフロアを廻り不適切な場面が無いチェックするなど具体的な取り組みを行っている。虐待の芽チェックリストは独自に項目を追加しており、実施後は集計をグラフ化し、昨年との比較を虐待防止委員会で検討する等の取り組みが行われている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	マニュアルは施設として整備し活用されているが、フォルダー内で一部確認できない状況があり、必要な時に確認できる環境が求められる
	内容	マニュアルは業務に必要な項目を多種多様に揃え、内容も現場に即しており、職員の声を聴きながら見直しを行っているだけでなく、新人研修の資料としても使われるなど施設として大いに活用されている。マニュアルのデータは「マニュアル一覧」から見られるようになっているが、一部の資料がすぐに確認できない状況になっている。各フロアには紙ベースでファイルされており、現時点で職員が困る事はないが、マニュアルの意味や重要性を考えると、フォルダー内の整理を行い誰もが必要な時に確認できる環境に整えておくことが求められる。
2	タイトル	利用者の権利擁護について多様な取り組みがなされているが、現場での実践について職員面談や研修を通して全体への周知に期待したい
	内容	施設では利用者の権利擁護について、新人職員への研修やオリエンテーションで伝える他、虐待防止研修や関連する内部研修、虐待の芽チェックリストの活用、入居者懇談会、意見箱の設置、更に「利用者が気になったことを言いやすい雰囲気を作る」ことにも力を入れるなど多様な取り組みを行っている。しかし事前の家族調査や職員調査からは職員の言葉遣いや対応などサービスマナーの改善を求める声が散見している。職員面談や研修等を通して、理念や倫理、人権等を基本とした利用者サービスについて学びを深める取り組みの実践に期待したい。
3	タイトル	安定したサービス提供の基盤強化に向けて認知症への理解、知識を深めるためのさらなる取り組みに期待したい
	内容	施設における介護サービスでは利用者一人ひとりに合わせた個別ケアに取り組み質の高いサービスを目指している。また、安定したサービス提供の基盤強化に向けて「体制整備」、「環境整備」、「スキルアップ」について課題を抽出し検討を行い実践できるよう努めている。施設での生活でも利用者自身の意思や選択を尊重し当たり前の生活ができるよう認知症ケアや人権擁護・虐待防止の研修に取り組んでいる。一方で、職員の認知症ケアへのスキルにばらつきがあるとも感じており今後認知症への理解、知識を深めるための更なる取り組みに期待したい。

No.		特に良いと思う点
1	タイトル	多様な作業内容が準備されており、利用者各自の特性や意欲に沿った作業を提供している
	内容	事業所では、長年にわたって品質を重視した作業に取り組んでおり、受注先からも高い信頼を得ている。職員による営業活動の成果もあり、作業が安定的に確保できている。具体的には、腕時計部品の計数・包装・梱包・関連国内外工場への発送作業、丁合・ラベル貼り・各種サンプル品の梱包作業、自動車・産業用ハーネス・電子部品等加工及び包装など、多岐にわたっている。あわせて職員は作業内容、作業環境、休憩時間等を柔軟に考慮し、利用者の能力向上や意欲維持につなげている。
2	タイトル	利用者の特性や能力を見極めた個別プログラムで就労につなげ、定着支援も実施している
	内容	就労移行支援では、利用者の受け入れ際して就労アセスメントを実施している。さらに利用開始前に実習もあり、その間に把握した利用者の特性、意向、能力、家族支援等の状況を踏まえ、個別支援計画を作成し、必要な支援をしている。複数の作業訓練、労働習慣の定着化、職場実習、企業面接等、体系化された支援により就労につなげている。就労後は、関係機関からの信頼を得ながら、定着支援を実施している。職員は、専門性を発揮しながら、個々の利用者の状況に合わせて支援内容を考案し、成果につなげている。
3	タイトル	事業目標に基づく取り組みを着実に実行しており、各事業や新型コロナウイルス対策等において成果を上げている
	内容	事業目標に基づく取り組みを着実に実施している。就労継続支援B型では、利用者の生活安定を踏まえ、3万円を超える高工賃の還元、利用者個々の状況に合わせた作業時間や作業の提供等、多様な支援をしている。また、就労移行支援でも就職率25%以上を達成している。就労定着支援では、関係機関との連携を強化し、定着支援に効果をあげている。新型コロナウイルス感染対策のための三密回避、徹底した消毒や検温などの体調管理を常に行うとともに、体調の異変時の休みの奨励、医療機関への受診等状況に応じた利用者支援の体制づくりに取り組んでいる。
No.		さらなる改善が望まれる点
1	タイトル	職員の育成・評価と、賃金や昇進・昇格等との連動について、さらなる取り組みに期待したい
	内容	職責または職務内容に応じた人材育成のため、人事評価制度の活用や等級別自己評価を実施している。個人面談、自己評価シートの見直しに組み込み、等級別自己評価、人事評価制度導入に向けたマネジメント研修等の取り組みを実施している。一方で、職員の育成・評価と、賃金や昇進・昇格等の処遇との連動のための取り組みが課題となっている。法人では高齢者施設においてそうした取り組みが進んでいる背景もあり、処遇を通じた職員の意欲向上を目指す人事制度の趣旨を実現するため、早期に対応がなされることに期待したい。
2	タイトル	職員間の情報共有の効率化等に役立つ取り組みを検討していくことが期待される
	内容	利用者の日々の活動状況、職員が行った支援内容、それに対する利用者の反応等々、利用者に関する記録はパソコンを用いて電子記録システムに入力・保存している。正規職員は個人端末によりこのデータベースにアクセスし、参照することで利用者情報を共有することができている。しかしながら非常勤職員は端末がないため、朝礼や連絡会等において口頭で情報共有を図っている。今後、非常勤職員も端末を利用した情報共有が可能かどうかを検討するなど、職員間の情報共有の効率化等に役立つ取り組みの進展に期待したい。
3	タイトル	長期間、難しい作業で高工賃確保を可能にしてきた利用者の高齢化・虚弱化に対応していくことが望まれる
	内容	事業所では、完成品の品質の高さにより受注先から多大な信頼を得、それが適正な作業量や高工賃につながっている。職員の支援スキルの高さに加えて、長年通所し、難しい作業をこなしてきた利用者の存在も大きい。そうした授産時代から通所している利用者の高齢化・虚弱化が近年顕著となっており、作業内容の変更も検討する時期になっている。今までのような作業速度、作業内容は難しく、引き継ぐ利用者の育成や、高齢化しても継続可能な作業の開拓など、今後に向けた新たな取り組みを進めていくことが期待される。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	改革マインドとコミュニケーションを大切にし、園の改善に向け組織的に活動をしています
	内容	今年度就任した園長は、改革マインドとコミュニケーションを大切にした運営を行い、各会議や委員会などで情報共有の基、組織的な活動に取り組んでいます。職員からの提案や意見には主任と連携をとり、スピーディに対応し、会議や委員会の効率化や働き方改革などを行っています。職員からは相談しやすく、話が分かりやすいとの反応があります。また、中堅の世代がリーダー職となり、意見をまとめ改善提案も出ています。新型コロナ感染症が5類に移行し、行事の見直しが進み、ボランティアの受け入れ、出前保育、交流などを積極的に展開しています。
2	タイトル	子どもたちの「リーダー活動」など、子どもが自分の行動に自信を持って取り組める活動を取り入れています
	内容	「リーダー活動」を5歳児クラスに導入し、活動の切れ目の声かけやクラスの出欠確認などの活動を行っています。それまでに育ってきた自主性、主体性を残りの園生活でより伸ばしていくために、自分の事は自分で取り組み、大人や友達など様々な人との交流や関係を理解し、話を聞く事や自分の意見を伝える事が身に付く機会にしています。リーダーを決める際は、ふさわしい人について話し合いをし、子どもが立候補をしています。立候補するタイミングや友達からの承認を得られるかなど、葛藤を乗り越えて挑戦することで成長した姿が見られます。
3	タイトル	広々とした園庭、中庭の活用や健康体育など体を動かせる活動が、子どもたちの丈夫な体作りに繋がっています
	内容	0～2歳児クラスが主に使用する中庭と、3歳児以上のクラスが使用する園庭があり、外遊びができる天候の日には戸外活動を楽しんでいます。中庭には砂場、築山など固定遊具を置かず、安全性と想像力を引き出す環境にしています。園庭にはブランコ、うんてい、滑り台などの固定遊具と、運動会を開催できる広さがあり、複数クラスが同時に好きな遊びに取り組むことができる恵まれた環境の中で十分に体を動かしています。4、5歳児クラスは健康体操で体の動かし方、バランス感覚を養うことを学び、けがをしにくい体作りに繋がっています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	個人別育成計画は書式を定め、分かりやすく、より具体的に示していくと良いでしょう
	内容	職員育成のためのキャリアパスに関しては、基準となる職務等級の定義、昇格基準などを明示し、個人研修・振り返りシートを基に半期ごとに面接を実施し、職員のテーマや希望する研修を共有し、期末に自己評価を行っていく一連の取り組みがあります。しかし、個人別の育成計画については、今回の第三者評価職員の自己評価結果からは職員の認識が低く感じられます。面談を行い職員の意向を確認し育成計画を決定していますが、具体的に受講する研修などを明記する書式にするなど、計画を分かりやすく、より具体的に示していくと良いでしょう。
2	タイトル	ICT化推進により、業務の効率化や標準化が保育の質の向上となる事を期待します
	内容	ICT化への取り組みをより一層推進し、業務の効率化や標準化を進め、子どもに向き合う時間を増やすと共に保護者の利便性を高め、保育の質の向上を目指しています。現在、保護者や地域への情報発信として、園だより、保健だより、給食だよりなどの発行と登降園管理、欠席連絡、保護者アンケートを連絡用アプリの機能を活用し実施しています。さらに推進するためにパソコンの配備増やWi-Fi環境を拡大し、管理システムの活用、情報発信の充実と共有化、諸資料の作成と管理、園ホームページの更新頻度増などに取り組んで行く事を期待します。
3	タイトル	利用者の満足度を高めるため、新たな保育サービスに挑戦してはいかがでしょうか
	内容	職員の年齢層は幅広く、ベテランから新人まで多くの職員が在籍し、それぞれの経験や知識、保育観などを活かし連携しながら、大規模園として日々チーム保育を実践しています。しかし、園を取り巻く環境は、少子化傾向や保護者の意識変化などもあるため、常に時代に合った新しい運営や保育サービスを取り入れ、利用者の満足度を高める余地はまだあると思われれます。園の運営理念や保育目標に沿った目指す姿の実現に向け、職員一人ひとりへの理解を図り、地域に根差した子育て情報の発信基地として、新たな取り組みに挑戦していく事を期待します。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	子どもの個性を大切に伸ばしていくことで、自己肯定感を持てるような子どもの育ちにつなげています
	内容	一人ひとりの個性を大切にすのびのびとした保育実践があります。毎日のように散歩や、法人敷地内の自然に触れ探索し多くの発見と優しさをもちます。そして、絵本や歌、和太鼓、リズム、健康体育などで豊かな情緒と健康な体づくりへの支援もあります。愛着関係の中で、0～2歳児は思いのままに表現をし、認められ心と体を大きく動かします。3～5歳児になると描画やグループ合作画などで、感性と個性豊かでダイナミックな表現をします。自己肯定感を持てるような育ちを旨としており、保育目標である「たくましく」の実現につなげています。
2	タイトル	園の方針を実現するため各会議や研修会などが機能し、職員の資質を高め保育の質の向上となっています
	内容	基本理念である人権尊重の精神の基に保育理念や保育目標などを明示し、園の方針を実現するために、位置づけを明確にした各会議、委員会、研修会、学習会を定期的で開催しています。半期ごとに開催する全体会議においては方針を示していくだけでなく、必ず振り返りを行い、期間中の取り組みを総括し、課題を整理しています。情報共有によってPDCAサイクルが機能しています。また、6月に開催した全職員対象の学習会では虐待防止や個人情報保護に関して学び、福祉サービスに従事する者としての資質を高めるなど、保育の質の向上となっています。
3	タイトル	中期計画の基本方針の一つとして地域貢献事業に取り組み、利用者のニーズに対応し充実した活動となっています
	内容	「地域貢献事業の実施」を中期計画の基本方針として、ニーズを捉えながら永年に渡り様々な取り組みを実践しています。情報誌「ふじみのひろば」を毎月1回発行し、市内の子育て家庭に対して園での取り組みや行事を伝え、園ホームページにも掲載し周知しています。具体的な活動として、0歳児を持つ親や出産を迎える親が園見学と相談ができる「ぴよぴよ体験」、地域の公園などで紙芝居やわらべうたを園児と共に楽しむ「紙芝居屋さん」、地域の子どもたちに園庭を開放し園児と交流する「保育所体験」などをそれぞれ毎月1回実施しています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	事業継続計画(BCP)について、どんな状況下でも機能するよう職員の理解をさらに深めていくと良いでしょう
	内容	大災害発生時の事業継続計画を策定し、大地震発生を想定し事業を復旧する訓練を行い職員の理解を深める取り組みを実施しています。しかし、職員へのアンケートでは、事業継続計画について策定しているとの認識はあるものの、計画内容について、事業継続計画を実行する段階で自身の役割、どんな活動をするのか理解がそれぞれ不足していると感じられます。いつ発生するのかわからない大災害の状況下であっても、統制のとれた活動となるよう職員一人ひとりの役割や担当を明確にし、活動の基本として理解をさらに深めていくと良いでしょう。
2	タイトル	毎日の活動を写真にて全クラス掲示していますが、職員間でも共有し研鑽に役立ててはいかがでしょうか
	内容	子どもの言葉や表情から気持ちを洞察し、子どもに寄り添った保育を展開しています。子どものつぶやきや、平素の姿を日誌に記載し、職員間で共有し園だよりでも紹介をしています。さらに毎日の活動を写真に撮り、玄関や全クラスで掲示しています。その写真を基に活動の意図を職員間で語り合うことで、具体的な話し合いとなり、時間的効率性や洞察力を高める研鑽につながっています。今後、現在までの取り組みを精査し、重複する部分はまとめるなど業務負担に配慮し、育ちや保育の趣旨を伝えるドキュメンテーション作成につなげていくと良いでしょう。
3	タイトル	職員一人ひとりの長期的な展望に寄り添い、意欲や資質の向上となる個人別育成計画策定に期待します
	内容	園が求める人材育成をしていくためキャリアパスの基本として等級定義を定め、役職や経験年数ごとに役割と責任などの基準を明示しています。職員との個別面談を実施し、個別に育成の方向を打ち合わせていますが職員一人ひとりの長期的な展望に寄り添い、受講すべき研修、実務経験、資格取得などで資質向上につながっていく取り組みを明確にした個人別育成計画が未整備の状態となっています。園全体の人材育成計画について職員の理解を深めると共に、個人別育成計画を策定していく事により、職員の意欲を高めるキャリアパス制度の充実を期待します。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	職員の役割を明確にした組織化をすすめ、一体感ある園運営を目指しています
	内容	園の運営は組織的に係、委員会、リーダー、担当者で役割分担を明確にし活動しています。各係、委員会、リーダー会、職員会議等の実施時期、回数、メンバーを年度ごとに決め、各会議で実態や進捗状況を具体的に確認し必要に応じ対策を検討していきます。年間3回の全体会議は9時から17時まで開催し、目標、現状、課題を共有し今後の取り組みを伝え、内部研修も実施しています。また、委員会は月1回進捗状況の確認をし計画の見直し等が必要になった場合は、その内容を月2回開催する職員会議に議案として提案し、課題解決に向かっていきます。
2	タイトル	子どもの意見を大切にし、環境を整え思考力を育み、子どもの主体性を支えています
	内容	子どもの「やりたい」を尊重し、子どもを主体とした保育を行っています。0～2歳児は職員との愛着関係を大切に、自分でできることを増やす動線や、興味を広げる環境を整えています。3～4歳児の集団では個々が気持ちを伝えられるよう主体的な姿を支えています。そして、5歳児では、「一年間にやりたいこと」や「どんな野菜を植えようか」と意見を出し合い決めていきます。また、「お泊り保育をしよう」と決めると、自分たちで園長にお願いに行き、お風呂や遊びなど一つひとつ話し合い課題解決するなど、実現に向けた思考のプロセスも育んでいます。
3	タイトル	地域の人々との温かな交流が日常的にあり、人とのつながりを大切にしたい保育があります
	内容	合築の高齢者施設とは、感染症を十分に考慮しながらも、日常的な交流を大切にしています。2つの施設が建物内でつながっているため1、2歳児も気軽に顔を見せハイタッチをして互いに楽しんでいます。畑で芋ほりをする子どもたちの様子を高齢者が椅子を並べガラス越しに見たり、子どもたちは収穫したお芋を見せたり温かな交流があります。また、隣の公園で実施される子育て支援事業の紙芝居屋には、在園児も地域の親子に加わって見えています。5歳児は歌やダンスの披露もしたり、地域の多くの人々と関わり、つながりを大切にしたい保育があります。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	業務効率化のためにデジタル化とICTの活用を推進し、働き方改革となるよう期待します
	内容	業務の効率化に着手し、ICT業務システムの導入で登降園の確認が速やかにでき、書類の作成面では職員から提案があった子どもの成長発達を記録する児童票を見直し、紙媒体からデジタルデータに変更しました。また、栄養士が使用する共有メールアドレスを設定し、法人内で共通する給食の情報や書類等をデジタルデータで活用できる状態にし効率化が前進しています。書類は紙媒体とデジタル媒体で管理されていますが使用目的等を精査し、デジタル化の比率を高めることで業務の効率化を実現し、働き方改革を見据えた取り組みとなる事を期待します。
2	タイトル	キャリアパスの理解のため、園全体の育成方針と個人別研修計画を明確にすると良いでしょう
	内容	職級階層ごとに「役割と責任」、「求められる業務」、「身につけてほしい実践技術」等の基準を示し、主任、副主任、専門リーダー、分野別リーダー等の役割が連動しています。現状職員が将来に向けて長期展望を描き、その道筋となるキャリアパスについての理解が不足しています。要因は職員一人ひとりが将来を考える上で、園全体の育成方針と職員の意向を反映した個人別の研修計画が明確ではない事が考えられます。評価制度も取り入れ、早急に策定し周知する事を期待します。職員の意欲を高め能力開発となり、保育の質の向上となっていくでしょう。
3	タイトル	園業務効率化とSDGsを両立するため、紙媒体の削減目標等を加えてはいかがでしょうか
	内容	中期計画にある地域支援の項目の一つとして、SDGs(持続可能な開発目標)への取り組みが掲げられており、保育園が取り組む7つの目標が示されています。その中の一つには3R(ゴミを減らし、再利用し、資源化すること)を目指す内容も含まれています。園業務効率化と持続可能な活動となっていくためコピー紙や管理書類に使用する紙媒体の使用枚数削減目標等を加えてはいかがでしょうか。デジタル化推進としても関連性があるテーマとなります。子どもにとっても資源を大切にSDGsに関する知識を得られるようになっていくでしょう。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	マニュアルの見直しは高齢部門の責任者と事業所管理者による訪問会議で毎月行っており、丁寧且つ全体の整合性の取れたものになっている
	内容	マニュアルは各種介護場面の他、虐待防止や災害など多岐にわたって作成されている。事業所の建物には居宅介護支援事業所、通所介護事業所等も併設されている為、単体事業所だけで作成や見直しが出来ないマニュアルも多く存在しているが、事業所では毎月管理者と高齢部門の責任者による「訪問会議」を開催し、その中で各種マニュアルから2～3つを選定して見直しを行っている。全てのマニュアルは年1回、必ず見直す仕組みとなっており、全体の整合性に配慮しながら、活用できるマニュアルにつなげている。
2	タイトル	利用者の緊急時だけでなく、災害や虐待、ヘルパー変更等あらゆる場面を想定した多種のフローチャートを作成し適切な対応を可能にしている
	内容	利用者の急変に当たって、ヘルパーが冷静に対応できるようにフローチャートが作成されており、実際に利用者の安全を図り、求められる行動を実行できるよう事業所内の利用者個人ファイルに保管している。また、必要時にすぐ取り出して対応できるように、利用者の自宅にも保管してある。フローチャートは地震・火災・虐待・ハラスメント・不審者対応の他、休み連絡、ヘルパー変更、病院内連絡等の連絡事項や訪問介護計画変更時などについても適切に対応できるよう、多種類のフローチャートがわかりやすく作成され活用されている。
3	タイトル	利用者のニーズ、身体状況、認知精神面の対応等とヘルパーの個性を考慮したマッチングによって円滑なサービス提供に努めている
	内容	事業所では、利用者ヘルパーの良好な関係が、より円滑なサービス提供の実現に不可欠と考えている。少ない人員の中で、ヘルパーと利用者とのマッチングに配慮して、高品質のサービスを実践することが、利用者の満足度の向上に寄与している。例えば、身体的な配慮が必要な利用者には、介護技術の高度なヘルパーや、場合によっては、特養勤務経験のあるサービス提供責任者が担当することもある。認知・精神面での課題を抱えて対応が難しい利用者には、その方面の学びを習得し、さりげなく自然な対応に秀でたヘルパーが担当する等の工夫をしている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	BCPは法人として作成中であり事業所としても正式なものは作成していないため、災害や感染症のリスク防止に向けた計画の策定に期待する
	内容	震災や台風被害等天災の他に新型コロナウイルス感染症等のリスクは常に存在し、それらの事象から利用者だけでなく職員や事業所そのものの継続計画は優先的な課題として位置づけられている。その為BCPについては災害時と感染症について作成を求められているが、現在法人として作成中であり、事業所としてもそれを基に作成予定である。事業所では災害等に関して検討を重ね、利用者にも災害時の備蓄品や避難について説明や救援カードを事業所で作成、配布する等の支援を行っているが、今後全体の方針が統一されたBCPの作成が期待される。
2	タイトル	事業所では紙による管理が中心でありヘルパーやサービス提供責任者の負担になっているため、ICT化への検討を期待したい
	内容	現在事業所の情報管理については紙による書類作成とファイル保管が中心となっている。訪問介護記録が手書きの為ヘルパーの負担になっており、まとめて持ってきた報告書をサービス提供責任者がデータ入力する労力と時間が膨大であり、マニュアルや手順書等も事務所に来ないと確認できない状況になっている。費用や入れ替え時の手間など課題も多いが、職員の情報伝達ツールとしてビジネスアプリを導入したことで効率化や迅速化といった良い成果が表れており、このような成功例を基にICT化についての検討が期待される。
3	タイトル	ヘルパーの高齢化が進んでおり、法人として人員不足に対する手立てを早急に検討することが必要となっている
	内容	事業所はヘルパーと利用者とのマッチングを工夫しながら適切なサービスの提供に努めているが、ヘルパーの高齢化、人員不足は、事業所単体の努力では対応に限界がある。ヘルパーの多くが70代であり、数年後を見据えれば新規ヘルパーの採用が事業所の継続運営に不可欠であり、採用後のヘルパーの育成・定着を勘案した場合、ヘルパーの採用は緊急性を帯びている。更に事業所の公共性の観点から、総合事業緩和型サービスの受け入れを想定した場合、サービス提供責任者の増員も望まれる。これらの状況について法人として検討を進められることを期待する。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	家庭的な温かい雰囲気のある園を目指し、保護者支援にも配慮し信頼関係を築いています
	内容	園長はコミュニケーションを大切にし、風通しが良く、家庭的な温かい雰囲気のある園を目指しています。職員とは年間を通じて複数回の個人面談や、様々な場面で広く意見を聞き、職種の違いにも配慮し、やる気を感じる主体的な活動を大切にしています。指導、助言、サポートは柔軟に行い、就労環境改善の一環として休憩の位置づけを明確にするなど働きやすい環境になるよう取り組んでいます。保護者からは職員の対応が誠実で明るく、保護者の働く環境や親としての気持ちを理解し柔軟に対応しているとの声もあり、信頼関係を築いています。
2	タイトル	園から保護者への情報発信は、子どもの育ちを共に喜び合えるよういねいに取り組んでいます
	内容	保護者の気持ちを受容し、園からの発信も伝わるように努めています。登園時は親子の様子を察しながら対応しています。時に、子どもの体調によりすぐにお迎えの要請が必要ではない時も、保護者に連絡を入れ、心づもりをしてもらう配慮があります。そして、食育活動に加え、保護者への給食試食で親子が食に興味を持てるよう支えています。また、「体験重視の保育」が伝わるよう写真を多用して伝えており、例えば、多くの自然体験の様子は園だよりやクラスだより、特集号も発行して、その中での子どもの気づきや、発想、学びを発信しています。
3	タイトル	ICT化推進により業務の効率化や研修などに取り組み、働き方改革にも繋がっています
	内容	パソコンを活用してICT化を推進し、書類作成の時間削減に結び付けています。今年度から園だよりに加え、クラスだより、給食だより、献立表、児童票をパソコンで作成し、各種情報、記録をパソコンで共有し活用できるようになりました。園だよりはホームページに掲載し、クラスだよりなどを連絡用アプリで保護者に配信したことで情報が即時に届き、職員の業務軽減やペーパーレス化によりSDGsにも繋がっています。また、職員の研修はオンライン研修で効率的に受講でき、保護者へのアンケートは連絡用アプリで行い、働き方改革にも繋がっています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	キャリアパスとしての個人別育成計画や研修機会について、認識が深まるよう期待します
	内容	職員育成への取り組みについて、職員の理解が不足している傾向が今回の職員自己評価に表れています。キャリアパスに関連する個人別育成計画策定について、職員の意向やそれまでの育成成果などを反映して個々の状況に合わせていく事や、保育人材として資質を高めていくための研修機会について理解されていない場合があるように感じます。全職員に対して個別面談などで園の育成方針や取り組みについて説明し、職員の成長を積極的に支援し、職員一人ひとりが目指すキャリアを形成していくため、支援する制度であるとの理解が深まるよう期待します。
2	タイトル	虐待防止の取り組みを継続し、さらに共通認識と行動に結び付けていくと良いでしょう
	内容	虐待防止についてはリスクマネジメント委員会が中心になり、法人内共通の「虐待防止ブック」によって子どもへの関わり方を確認しています。日々の言葉掛けにおいて子どもの人格を尊重し、否定語を使わないように肯定語へ変換する事を学び、保育団体の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を年1~2回活用し、全職員で振り返りを行い課題を共有しています。しかし、不適切な言動やハラスメントなどについて認識が浅い場合があります。さらに事例研究などをくり返し行い、予防のための共通認識と行動に結び付けていくと良いでしょう。
3	タイトル	多様な働き方へ対応するため、さらに情報発信や共有には一工夫をしていくと良いでしょう
	内容	職員間でのコミュニケーションを通じお互いを理解し、チームとして職員全員が連携し保育に取り組んでいます。そのためには、様々な会議や委員会などでの情報をタイムリーに共有していく事が不可欠であり、今年度は決定した案件をすぐに職員休憩室のホワイトボードに掲示し、同時に口頭でも伝えるなど、勤務形態が一律ではない非常勤職員との情報共有にも工夫をしています。多様な働き方に対応して、既に実施している非常勤職員会議の充実なども並行して取り組み、園に関わる情報認識レベルを高め、保育の質の向上となっていく事を期待します。