

■ カテゴリー 7 前年度の取り組みにより良くなったと思う点（事業所の重要課題に対する組織的な活動） ■

個別支援計画作成時に、利用者の希望や1年以内に実現したいことを詳細に聞き取り、今後の生活について具体的にイメージできる様働きかけている。希望の実現は利用者の生活に活力をもたらし、自信を育むことに繋がっている。

・前年度は、ひまわり(日中活動)がクラブ活動を融合させて2年目の年だった。華道や音楽などのスケジュール通りの内容に加えて、ボードゲームや貼り絵などを組み合わせて対象者を絞らない工夫をしたことにより、参加者が増えた。また週2回の活動を継続し、定着させ、事業計画の重点運営方針(1)を実践した。・個別支援計画の作成段階で、福祉事務所の意向を確認するようにして、共有化した。支援の方向性を福祉事務所に確認し、支援をすすめる体制づくりにつながった。重点方針(2)を実践した。

フェイスブックやホームページの情報更新。

職員が心身共に働きやすい職場づくりとして、サービス会議を通じて業務軽減について話し合いを行った。

新入所、一時入所を積極的に入れている。

業務削減で色々見直しをしたこと。

わかりません。

前年度を知らない。

今年度から入職のため不明。

日中活動(ひまわり)の充実。(他1名)

■ 事業所が特に力を入れている取り組み ■

自立に向けた取り組み。余暇活動。健康管理とバラエティーに富んだ給食内容。

作業参加できない、望まない方のために、日中活動の機会を増やし、生活の質を上げる努力を行っている。

地域の高校生のボランティアを受け入れ、利用者とゲートボールや室内ゲーム、吹奏楽演奏などで交流を深めている。クラブ活動、日中活動のボランティアを受け入れ、利用者の日中活動を支援している。利用者が地域のゴミ拾い「護美プロジェクト」に参加し地域貢献活動に関わることで地域において多様な交流、活動ができるよう支援している。

ひまわり(日中活動)の取り組みは、製袋作業参加が難しい利用者に活動の機会をつくるために始めた。病院のデイケアのように、ひまわりを通して日常の活性化を目指している。イベントも企画するなど、新たな参加者を取りこむ努力もしている。

利用者へのサービスが充実しています。個別支援計画に乗り切らない細かい部分で、一人一人の希望に添った生活ができるように、各フロアが協力しあっています。

とても新味になって支援をしてくれるところが良いと思う。

利用者が安心して生活出来るように取り組んでいる。

自立支援に対する取り組み。

食事会、外出などイベントが多い。

・日中活動「ひまわり」として、外部から先生をお呼びし華道や書道を行ったり、工作をしたりと利用者が施設生活を楽しめるような取り組みがされていること。・野外食事会として年1回外食をしていること。

単身生活に向けた訓練ができること。

利用者の離床を促すために日中活動に力を入れています。

日中活動の充実。

日中活動や行事。

■ 事業所の特に良いと思う点・特に改善したいと思う点 ■

■ 特に良いと思う点

自立に向けた対応。

人員が不足する中で、ポジティブにチームワークを築く努力している。

居宅生活訓練事業で、アパート訓練、施設内生活訓練により地域移行を進めている。通所訪問事業、生活相談事業で施設退所者、地域の生活困難者の支援をしている。

サービス会議の議題提出に向けた事前検討。会議の目的が明確になり、有意義な会議につながっている。

職員数が多く支援の多様性が生まれやすい。

循環型施設として居宅支援事業や独自の通所事業による利用者支援。

人柄がいい人が多い為、採用の面や育成の面が良いのだと思う。

以前の様な外出行事がなくなったが、少人数での外出を計画している事。

この世の中の流れにもかかわらず今も利用者はタバコを吸うことができる。賛否あるだろうが良い点として継続するべき。

職員が明朗である。

担当相談員と各階の援助員の連携は取れていると思う。

施設内で歯科診療が受けられる。食事の形態の変更の相談も出来ている。

事務所は比較的休みの希望が通りやすい。

自由な風土。

緊急時の対応。

他の救護施設が受け入れが難しいと判断した方でも前向きに受け入れられる体制を模索し、入所に向けている。

集団生活が苦手な利用者が増え、作業活動に参加できない方のため、華道、書道、などのクラブ活動だけでなく運動や室内ゲーム、農作業など多彩な日中活動を提供している。

改善に向けて新しいことを積極的に取り入れる、チャレンジする姿勢がある。

居宅生活訓練の候補者養成のための、短期的な訓練を頻繁に行っている。

一時入所事業。

色々教えて貰える。

多くの居室の日当たりが良い。

各人の仕事量が適切だと思う。

喫茶モナコ。

女性職員が少なくても同性介護を基本としている。当直も男性同士で組ませている。

会議で活発に意見が出る事。

支援に限界を作らない姿勢。

循環型施設を目指し、利用者の状態に合わせて他施設移管を行っている。

職員の急な欠員発生もしくは有事の際に、部署を超えてお互いの業務をカバーする態勢をとれる。

管理者層が一般職の負担が過剰にならないよう配慮している。

農福連携。

働きやすい環境。

個別支援計画の充実。

日中活動が活発になった。

日中活動(ひまわり)の充実。

日中活動を中心にイベントが盛んに行なっている。

低価格の中での給食提供。

食事がおいしい。

給食がおいしい。

最近、不要な業務の見直しなど、業務の効率化が進んでいるように思う。

職員のストレスについて、事業所として積極的に解決していこうとする姿勢が感じられる。

コロナから5年が経ち、職員の福利厚生を進め、色々な催し物を行ってくれている。

#### ■特に改善したいと思う点

個々の精神状態把握が難しい中で、精神状態を崩した際の対応。

精神的な問題を抱え対応が困難な利用者が増え、職員がメンタルを崩すことも少なくない。産業医に相談するなど職員のメンタルケアを行う職場環境の整備が必要。

通院業務負担の偏りの改善。

地域での生活のハードルを下げ、居宅生活訓練事業の対象者を増やすことに繋げたい。例えば、ひまわりと居宅生活訓練事業の担当者が協力し、社会資源の見学会や宅配弁当の試食会など、担当の枠を超えて協同で取り組む体制も必要。各職種それぞれ強みはあるが施設全体の一体感、連携はまだ課題あり。

フロア職員の男女の比率、配置を考えて欲しい。

給食費単価アップ。

今年度いっぱい親睦会廃止の動きがあり、本当にそれで良いのかと思う。

援助員の中での共有事項が浸透していない。

担当などで、忙しいのはわかるが、利用者の日課が終わってから、自分の仕事をしてほしい。そうしないと一部の職員に負担がかかってしまう。

自分が利用者とはほとんど関わりのない職種に就いているため、質問事項の内容（例：利用者の意見を尊重した支援計画になっている等）が実際に行われているのかどうかの理解がほとんどできていないこと。

長く勤めている職員の意見が強すぎて、新しい人の意見がなかなか通らない、公平に判断してくれない場面を多く見る。

利用者ファーストが強すぎる点。

職員数定員枠の増加。

今年度の職員配置について、不満を持っている職員が多い。変化を受けとめきれず、3か月が経過しても、体制が整わないと感じる職員も少なくない。職員一人一人が力を発揮できる環境にするために、安心して意見が言える風通しの良い雰囲気をつくるのが必須だと思う。

職員数が多いため、伝達事項がなかなか全体に伝わらない。

作業場で特定のスタッフが、利用者へのアドバイスの際、口調がきつ過ぎる時がある。

難しいケースは主任、副主任で受けもってもらいたい。また、ケース担当の数についても、公平になるようにしてほしい。

上長から一方的に評価されるだけ。下からも上を評価する仕組みがあった方がいい。パワーバランスの強い人に関する不満は陰で言っているが、意見を吸い上げてもらう場がないし、言いづらい。結局泣き寝入りするしかない。長く勤めているというだけで評価されていく仕組みは良くないと思う。

昨年度に続き、今年度も業務の見直しや改善に取り組んでいる。時間短縮や無駄の削減に目が行きがちで、目標や目的が薄れ、何のために、何をするために見直すのかを見失っている。もう一度ビジョンを明確にするとところから仕切り直す必要がある。

多忙な業務の改善。

言葉遣い。

施設全体が、利用者第一の取り組みではなく、業務の簡略化ばかりを考えていることが目立つ。

備品購入等の節約意識が薄い。

女性職員が少なく入浴、排泄に負担が掛かる。男性職員が多く、当直も男性が余っている。女性職員が入職できるように工夫しているか

採用活動。

魅力的な人材募集の仕方。

建物、設備の古さ。洗面所、利用者の出入りをする東側出入口などバリアフリーになっていない箇所が多い。

利用者が重度化している為、それにあつた対応をしなければならない。浴室、エレベーター、トイレ等、設備に問題あり。

施設が古いせいか女性の利用者の申し込みが少ない。畳部屋で3人で過ごすのはどうかと思う。プライバシーがない。重度の利用者の移管ができない。

建物の修繕。

施設が古く感じる。

設備が古い。

人材育成。（他1名）

人材確保。（他2名）

仕事に仲の良い職員同士の死後が多い。

利用者に対する言葉遣いが友人のように話す人がいるので、専門職という立場をふまえ、丁寧語で維持すべきだと思う。

## ■ カテゴリー 7 前年度の取り組みにより良くなったと思う点（事業所の重要課題に対する組織的な活動） ■

人事評価制度の導入。災害時対策の充実。就労支援の実施。  
 虐待防止委員会の活動で、職員の虐待への意識が継続されていると思う。  
 利用者様へのサービスマナー向上。  
 新型コロナの影響で、やはり感染症への取り組みはより向上したのではと思います。  
 特に良くなったとは思わないです。  
 賃金が上がった事。  
 福祉事務所との連絡強化。  
 わかりません。  
 利用者さんのイベントがいっぱいあり、良かったと思う。

## ■ 事業所が特に力を入れている取り組み ■

虐待防止・地域の学校等生徒の受入れは、あるだけでなく内容に独自性があると感じる。  
 近隣学生と共にゴミ拾いなどボランティア活動を行なっている。中間就労支援を行なっている。  
 地域貢献ができています。護美プロジェクトやボランティアの受け入れを積極的に行なっている。  
 居宅訓練生活は力を入れて取り組んでおり、実際に段階を踏んで地域に移行されている利用者もいるため、良いことだと思う。  
 利用者様からの意見を伺う機会を多く取っており、不満なども匿名で言える機会を設けて居る。  
 利用者への個別対応。  
 地域からのニーズに対する対応。  
 社協や地域、各学校との連携。交流が盛ん。  
 窮屈ではない職場。  
 コロナ禍で納涼祭ができなくなり、コドモナツまつりを開催するようになって、地域のお子さん達がたくさん参加して楽しんでもらえる様子を見て、これはこれで有意義であると感じている。日中行われる為、暑さも利用者さんの参加は少ないので、介助が必要な方もいつか参加できるといいと思う。  
 わかりません。  
 ボランティア（学生）の導入機会が増えたこと。

## ■ 事業所の特に良いと思う点・特に改善したいと思う点 ■

### ■ 特に良いと思う点

見学者からアットホームな雰囲気だと感じてもらえるところ。  
 様々な意見を取り入れ、柔軟な対応が出来る所。  
 毎日入浴ができる。  
 職員と利用者の皆さんが協力し、地域貢献→学校、地域の住人、自治会、施設等とより良い関係構築に、尽力している。例-ゴミプロジェクト、村山荘等との地域関係行事等。  
 食事は美味しく利用者様の意見が反映されている。  
 情報の共有。50人規模の施設のためか、スタッフ配置もそれなりの人数のため、情報は割と早く知ることができる。オクレンジャーの活用も大変助かってます。  
 利用者に寄り添う支援ができる様創意工夫をしている。皆で検討している点。  
 緊急事態の際の団結力。  
 さつき荘は、食事がおいしいと利用者さんからもよく聞いている。調理の担当職員さんの努力だと思う。  
 職員の高齢化が見られますが、頑張っていると思います。  
 わかりません。  
 業務が忙しくても、外部の人へ笑顔で挨拶できる職員。

チームワークが良いと思う。

食事の献立のバリエーションがある。

障害者雇用、中間的就労支援を開始し、利用者の皆さんが、自立した生活や、仕事に対しての意欲やスキルを磨く、良い関係が保てる、又、働きがいのある場になる様努力している。

利用者様の希望に寄り添いながら支援を行って居る。居宅訓練だけではなく荘内での金銭や服薬など利用者個々の特性に合わせた自立支援も行って居る。

上司や先輩方が相談しやすく、優しくわかりやすく説明してくれる。

あたたかい雰囲気。

落ち着いた穏やかな雰囲気。

お昼ご飯お届け事業。

利用者の意見を反映している。

利用者の皆さんの、作業、健康、自立、健康、生活支援に、毎日職員協力し合い、一丸となり頑張っている。

職員間の連携が取れておりアットホームな雰囲気で稼働出来ている。ミーティングなどで意見を発言も出来ている。

職場の雰囲気がよい。

職員同士の関係が良い。

部署間の風通しのよさ。

各部署との連携が取れている。

様々な地域交流、地域貢献の取り組み。

地域との連携が取れている点。

地域貢献活動。(他1名)

#### ■特に改善したいと思う点

職員の年齢層の偏り。

報告、連絡が周知できず業務に支障が出る事が目立ってきていること。

作業をしていない利用者の日中の関わり。

研修内容を事前に告知してほしい。強制ではなく、参加形式にして欲しい。

感染症などが出た際には援助員以外からの応援も必要。

ベテラン職員の意識改革。

長年見過ごされてる事案を、重く受けとめ改善してくれる事を願います。

正職とパートとのある程度の業務線引。

言っても無駄かもという雰囲気が常にあり、口を閉ざしている職員が大半であるように感じる。これを何とかしない限りどうすることもできない、と思う。

退屈している利用者への取り組み。

利用者を含め節約が必要です。

不適切な関係と思われる職員たちの異動・引き離し。

わかりません。

個別支援計画の質向上。

研修や会議が多く日常業務に負担が出る。必要があるのは理解するが、もう少しスマートになると良い。

実習生を受け入れる枠を増やす。それによっては、新任職員の発掘に繋がる可能性がある。

長の付く方々は動いてはいるが、現場に反映されない。

作業に追われている。

施設内禁煙の徹底。(または職員用喫煙所の設置・ルール順守)

報・連・相の強化、業務連絡が密でない事が度々有る。

新任職員の発掘。新しい、若い職員がなかなか入社しない。

職員の年齢層が高いので、若い職員が入職してくれることを願っている。

次世代を担う人材の確保。(他2名)

建物の各箇所が古いので、改善を促進する流れの迅速化を図っていきたい。

No.	特に良いと思う点	
1	<b>タイトル</b> 「その人らしさの尊重」の基本理念のもと、入居者の笑顔や「こうしたい」を引き出し、生活習慣等の継続性に配慮した支援をすすめている	施設は、入居者が大切にしてきた生活習慣や趣味などについて継続の希望が寄せられた時には、前例がないことでも「どうしたら叶えられるか」という姿勢で受け止め、安全性や衛生面等に支障ない限りはできるように環境を整えている。入居者の生活の場を「こうあるべきだ」と決めすぎて施設のルールを押し付けるのではなく、楽しい雰囲気の中から「こうしたい」という思いを引き出す支援を心がけている。一人ひとりの心に寄り添いその人らしさを尊重することを基本理念とし、ともに優しく生きる場(施設)づくり、笑顔のある暮らしの実現を目指している。
2	<b>タイトル</b> ケアの質向上委員会、生産性向上推進委員会などの組織的な活動で、介護サービスの向上と業務改善に取り組んでいる	昨年度、新たな組織としてケアの質向上委員会、生産性向上推進委員会を立ち上げた。委員会の検討内容は、個浴槽の導入、排せつ用品の見直し、家族からの要望への対応、サービス提供ルールの検討・確認など多岐にわたっている。科学的介護情報システム(LIFE)のフィードバックでは、身体機能の低下した入居者を抽出して支援に役立てるとい、一歩進んだ取組みも行っている。職員の困りごとの検討や個々の入居者のADLの推移なども議題としており、施設の課題を集中して検討して現場に反映することで、サービス向上と業務改善につながっている。
3	<b>タイトル</b> 戦略的な計画と適切な指標の設定、そして緻密な進捗管理。その結果、計画を「絵に描いた餅」にせず着実な成果につなげている	法人の中期計画では、事業種別や施設別にも中期目標を定め、高齢者事業では、「経営基盤の強化」などの目標を掲げ各事業所に経営改善を求めている。施設では、事業計画の中で稼働率や経費削減率などKPI(重要な指標)を設定して毎月の運営会議等で進捗管理を励行している。また、中間期には事業計画全体の総括検証を実施し、未達項目については改善策を講じている。その結果、順調に経営指標の改善が進み、目標を着実に達成しつつある。適切な指標の設定と緻密な進捗管理により計画を「絵に描いた餅」にせず着実な成果につなげている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	<b>タイトル</b> 入居者の生活の幅を広げ、「笑顔のある暮らし」を実現するために、外出機会の増加やレクリエーションの充実に取り組むことを期待したい	コロナ禍でさまざまな行事やレクリエーションを中止・縮小していたが、感染状況に配慮しつつ徐々に活動を再開している。今年度は第2ハトホームと合同で夏祭りを開催し、ボランティアも参加して出店や花火大会で入居者に楽しいひとときを提供した。各フロアでも小規模なレクリエーションを工夫しながら実施しており、家族の面会時や高齢者作品展の鑑賞のための外出の機会もつくっている。今後、さらに入居者の生活の幅を広げるために、ボランティア受け入れの拡大や地域に外出する機会の増加、レクリエーションの充実を図ることを期待したい。
2	<b>タイトル</b> 各種支援計画のPDCAサイクルは確立されているが、ケアプランに基づく多職種連携による支援をさらに前に進めることを期待したい	入居者のケアプランや各種支援計画について、システムを活用して各職種がアセスメントを分担し、計画作成(PPLAN)・実行(DO)・モニタリング(CHECK)・プラン更新(ACTION)のサイクルを回す一定の仕組みは確立している。ただ、訪問調査では、介護・リハビリ・看護等の各職種の支援がケアプランに基づく支援となっているかどうかという点には課題が見受けられた。事業計画の重点課題には「ケアプランの理解促進」を掲げており、多職種連携によるケアの充実に向けて、サービス担当者会議の強化など、より一層の取り組みが望まれる。
3	<b>タイトル</b> 事業継続計画に沿った机上訓練や勉強会実施などを繰り返し、有事の際に職員が担うべき役割のさらなる理解促進を期待したい	施設では、大規模自然災害と新型コロナウイルス感染症発生時を想定した業務継続計画(BCP)を作成済みで、災害時のBCPは、主に多摩直下型地震(震度6強規模)を想定し入居者や職員の安全確保やその後の事業継続について周知している。職員調査でも、リスクに対する対策やBCPの理解について比較的高い評価を示しており、震災訓練でも、初動対応や安否確認訓練などを実施して有事に備えている。今後も引き続き、事業継続計画に沿った机上訓練や勉強会などを繰り返し、有事の際に職員が担うべき役割のさらなる理解促進を期待したい。

No. 特に良いと思う点	
1	<p><b>タイトル</b> 広々としたフロアの中央にスタッフルームが配置され、入居者の安全と職員の動きやすさを両立させた環境を整えている</p>
	<p><b>内容</b> 入居者のフロアは大きく二つに分かれ、それぞれのブロックの中央にスタッフルームが配置されており、常に職員の目が行き届く安心の環境を整えている。広々としたゆとりある空間は、車いすの入居者の自由で安全な移動を支えるだけでなく、職員が異変に即座に駆け付ける迅速な対応も可能にしている。また、状況に応じてフロアの中央で2つに仕切ることができるほか、さらに細かく区切ることも可能であり、感染症発生時には生活空間を分けた適切なケアができる工夫がされている。入居者の安全な暮らしと職員の動きやすさを両立した環境と言える。</p>
2	<p><b>タイトル</b> 風通しが良く働きやすい職場環境のもと、多職種の連携とチームワークで行事・レクリエーションなど入居者に楽しみの機会を提供している</p>
	<p><b>内容</b> 施設では、活発なコミュニケーションと風通しの良い職場環境を基盤に、質の高いサービスを提供している。管理職、ケアマネジャーや相談員は積極的に介護現場に足を運び、看護・介護職員も密に情報共有するなど多職種の連携も良い。人員配置に制約がある中でも、チームワークを生かしてフロアごとのレクリエーションや運動会・敬老会などを実施し、入居者の楽しさを追求している。東京都の「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」全17項目を達成している良好な職場環境のもと、職員の協力体制で入居者の支援に取り組んでいる。</p>
3	<p><b>タイトル</b> アンケートに基づく実践の振り返りや現場の課題の研究を通じて、不適切ケアの防止とサービスの質向上に努めている</p>
	<p><b>内容</b> 施設では、オンラインを活用して不適切ケアに関するアンケートを毎月実施しており、その結果を共有して職員個々の考え方の違いを学びながら、自身の実践を振り返る機会としている。特に、無意識の虐待や威圧的な言動を防止するため、具体例をあげながら理解を深めている。また、特養2施設で毎年実施する「福祉サービス研究研修」では、今年度は「虐待根絶」をテーマに、職員が現場で直面する課題を取り上げて研究発表を行った。単なる知識の習得にとどまらず、アンケートに基づく意見交換や研究に取り組むことで、サービスの質的向上につなげている。</p>
No. さらなる改善が望まれる点	
1	<p><b>タイトル</b> 業務に必要な多種多様の手引書を「総合マニュアル」として整備しているが、使いやすさの面から整理や活用のあり方の検討が期待される</p>
	<p><b>内容</b> 施設では、施設運営から介護方法まで業務に必要な多種多様な項目を全般にわたってまとめた「総合マニュアル」と呼ばれる手引書を整備している。年1回は、運営会議や各委員会で内容を点検し、見直しもやっている。総合マニュアルはグループウェアの共有フォルダからいつでも閲覧することができ、日々の支援に必要なマニュアルの一部は紙ベースにしてスタッフルームに配置している。研修資料などもマニュアルとして整理されている。ただ、マニュアルが膨大になっていることもあり、使いやすさからみると課題もみられる。整理や活用の検討が期待される。</p>
2	<p><b>タイトル</b> 個人別研修計画やメンター制度のしくみをより一層充実させることにより、さらに人材育成・定着の推進を図ることを期待したい</p>
	<p><b>内容</b> 施設は、法人が定めたキャリアパス制度とそれに連動する人事評価制度を運用して、人材育成を進めている。昨年度は、「研修計画に基づく研修体制の充実化」を運営方針の重点目標に掲げて取り組みを進め、職員調査での研修体制についての評価は大幅に向上している。なお、個人別研修計画は職員面談での希望に応じて作成しているが、長期的な人材育成という視点からはさらなる充実が求められる。また、メンター制度についても直ちに改善が必要という状況ではないものの、職員の新たな採用に備え、指導・評価のしくみの確立にむけた検討が期待される。</p>
3	<p><b>タイトル</b> 事業継続計画に沿った訓練や研修などを継続的に実施して、計画の実効性をさらに高めることを期待したい</p>
	<p><b>内容</b> 施設では、大規模自然災害と新型コロナウイルス感染症発生を想定した事業継続計画(BCP)をそれぞれ作成している。災害時のBCPでは、主に多摩直下型地震(震度6強規模)を想定し、入居者・職員の安全確保や職員の役割分担などの対応策を定めて、職員・関係者に周知している。職員調査からも、BCPに対する周知の取り組みや理解度が向上していることが確認できた。震災訓練では安否確認訓練などを実施して有事に備えている。今後も引き続き、事業継続計画に沿った訓練や研修などを実施して、さらに実効性を高めることを期待したい。</p>

## ■ カテゴリー 7 前年度の取り組みにより良くなったと思う点（事業所の重要課題に対する組織的な活動） ■

個別支援作成のためのモニタリングに関しての職員一人一人の意識が変わり、利用者意向や目標等を今まで以上にしっかりと聞き取り、反映できるようになった。

各サービス部門（就労移行・就B）とも、事業目的（事業計画）に即して取り組み、今後（中長期）に向けた活動内容の検討を意識して取り組んでいる。

平均工賃よりも高い工賃を維持しているが、より高い工賃につながるよう既存の取引先だけでなく、企業へのアプローチ・農家との連携・法人内業務の受託・等に取り組み、利用者への工賃反映の為に施設努力ができた。

人材育成の為に研修などの話を具体的にしてもらえた。自身の現在に合った研修の紹介など。

皆の努力で収入アップに繋がったと思う。

苦情がなかった。

新規採用の職員が定着しているため、人員配置に余裕が持てていること。

年齢層が高くなった利用者に対し デイサービスなどの提案など行っていた。

利用者個人の力を把握し、何がその人に合っているかを考える機会が増えたと思います。

## ■ 事業所が特に力を入れている取り組み ■

就Bと就労移行の多機能型事業所であることにより、企業就労の希望がある就B利用者に対して就労移行へ転籍しやすい環境であること。

自己実現への支援。（就職の実現、高工賃への還元）地域支援機関との連携。

利用者の障害種別が多様化（身体・知的障害の方が多かったが、精神・発達障害の方の増加）を踏まえて、既存の作業・訓練だけでなく、新しい作業・訓練を職員で切り出したり、近隣施設のボランティアを実施したり、作業・訓練内容の幅を広げるように徐々に取り組むことができた。

農福連係の取り組み、休憩時間や清掃活動時間の見直しによる新しい作業訓練活動の追加や、施設外にてボランティア活動への取り組み。（特別養護老人ホームでのリネン交換、洗い物など）

新しい作業の開拓。

利用者の待遇アップの為に新しい取引先を開拓する努力を常時取り組んでいる。

個別支援、個々への配慮がよくできていると思う。

高工賃還元、多数の就職者の実現。

就労継続支援B型では高工賃、就労移行支援では高い就職実績をあげていること。

高工賃であること。

利用者に還元出来るように頑張っていると思う。

## ■ 事業所の特に良いと思う点・特に改善したいと思う点 ■

### ■ 特に良いと思う点

高工賃還元と障害特性に合った作業提供。

給食の提供。

利用目的に即した支援。（就職の実現・高工賃の還元）

レク・日帰り旅行、慰労会等、作業だけでなく、行事等も実施し、余暇が楽しめるように取り組んでいる点。

就労移行と就労継続支援B型の職員の間が良いように見られる。

利用者の代表が参加して、虐待防止委員会が行われていること。

給料体系。

利用者支援が手厚いと思う。

職員同士話しやすい。

利用者の声を親身に受け止めている。

利用者の利用年数が長い人が多い。

B型と就労移行の事業があるため、B型から移行へ行き頑張っている利用者さんがいたりするのでその姿が見れて嬉しい。

就職者希望者への就職の実現。

地域福祉との関わりを持っていること。(自立支援協議会や地域ネットワークへの参加等)

地域との連携。

個別支援計画の様式等も必要に応じて見直し、利用者や家族にわかりやすいように変更・改善に取り組んでいる点。

利用者への作業や訓練活動の対して提案をしっかりと聞いてくれる。

高工賃を維持するために新規作業を積極的に受け入れていること。

上司に相談がしやすい。

困ったときにすぐに相談できる。

利用者の作業を確保する為、新規の取引先を積極的に開拓している。

気軽に話せる関係性。

和気あいあいのした賑やかな作業所にはない、企業のような雰囲気。

工賃(就B)、就職実績(就労移行)においては、地域で高い水準であること。

#### ■特に改善したいと思う点

利用者が社会参加をする機会が少ないこと。

利用者の多様化に対応しきれていない。

環境改善。

今後も利用者の障害特性により合うような作業・訓練内容を見直し・検討・実施していきたい。また、利用者が企業就労を目指しやすいよう、他支援機関、企業等とも連携を図りながら、利用者が実習できる機会を増やしていきたい。

情報の伝達が、投げっぱなしの時があり困惑する事がある。

サービス残業をしている人がいる。(常態化)

職員によって仕事量や責任が違いすぎる。

色々な情報共有は概ねされていると思うが、欠勤時の伝え方が曖昧。時間帯や曜日によって、対話集会、連絡会等に参加出来ない職員に漏れなく情報が伝わっているのか分からない。

情報共有がなかなかだったりすると思う。

発言しやすい雰囲気があまりないように思います。

利用者支援について。

作業に上手く参加できていない利用者があること。

自分の主張が上手く伝えられない利用者には職員側からのアプローチが必要に思う。信頼関係が築ければ、心を開いてくれると思う。

介護技術について。

利用者の我儘や迷惑行為は、毅然とした態度で対応した方が良い。

作業内容について。(就B)

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	シナプソロジー等による認知機能維持・改善に取り組み、主体性を尊重する活動を通じて、重度化を 방지、住み慣れた暮らしを支えている
	内容	比較的要介護度が軽い利用者が多く通所する事業所は、地域高齢者の認知機能の維持と改善に力を入れ、プログラムの中に「シナプソロジー（認知機能低下予防プログラム）」や、計算などの脳トレを導入し、脳の活性化につなげている。また、クラブ活動の内容や連絡帳の記入など、事業所内の活動は利用者の自分で決めて、自分で行うという主体性の尊重を徹底し、利用者は皆、自由にイキイキと活動している。市内の高齢者のみまたは単身世帯は増加傾向にあり、その重度化防止が急務である。高齢者の地域拠点として、住み慣れた地域での暮らしを支えていく。
2	タイトル	保育園と通所介護等が併設する幼老複合施設の利点を活かした異世代交流が、利用者の心と体の活性と笑顔につながっている
	内容	事業所のある「ほんちようケアセンター」は、介護保険サービス事業と保育園が併設する幼老複合施設である。コロナ禍を経て感染症防止対策を講じながら、利用者と園児の交流を再開している。敬老お祝い週間では園児が手作りカードと祝い菓子を贈呈、園児による歌や太鼓の演奏も披露され、会場は多くの笑顔に包まれた。また毎月の誕生会や園児の散歩時にガラス越しで手を振り合い挨拶するなど、日常的に顔を合わせる機会が多い。園児との交流は利用者の心身を活性化しその効果は計り知れず、今後も事業所の特色の一つとして異世代交流に取り組んでいく。
3	タイトル	多様なサービスを提供している法人の中で、支援の必要な高齢者の「安心感のある入り口」としてその人らしい尊厳のある生き方を支えている
	内容	事業所は、「利用者に合わせて役割を担ってもらい、その人らしい在宅生活の継続を支援する」というビジョンを掲げている。そこには、自ら動くことで自信と意欲を取り戻してほしいという願いが込められている。利用者アンケートでは9割以上が「満足」と回答。この尊厳ある支援は、状態が重度化した際にも「次もこの法人を選びたい」と思わせる強い信頼を感じさせる。これにより、事業所は法人内の多様な高齢者サービスにおける「安心感のある入り口」としての役割を十分に果たし、法人全体の利用へと繋げる重要な起点になっていると大いに評価できる。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	一貫した情報共有で質の高いケアと利用者への安心提供に努めているが、伝達・連絡・報告もれ防止に向けたさらなる仕組みづくりに期待する
	内容	利用者や家族から送迎時や連絡帳を通じて得た情報は、迅速に朝・夕礼時に現場職員と送迎専門職員で共有し、利用中の様子や送迎時の気づきがあれば、随時共有し話し合う体制を構築している。介護ソフト上のケア記録等も活用し、送迎時に得た情報は直ちに事務所へ報告するなど、一貫した情報共有で質の高いケアと利用者に向けた安心の提供に努めている。職員調査では「伝達・連絡・報告のミスをなくしたい」といった自由意見もあり、送迎あり毎日通所者が違うなど、臨機応変な対応が求められる通所介護の特性を合った報連相の仕組みづくりに期待したい。
2	タイトル	法人全体で業務効率化に取り組んでおり、人員不足に対応するとともに、職員との面談や研修の時間を創出するさらなる取り組みに期待したい
	内容	法人全体で業務の効率化に取り組んでおり、事業所でも介護ソフトの導入によるペーパーレス化や情報共有が進んでいる。しかし、人員不足は特に介護業界全体で深刻であり、当該事業所も例外ではない。職員アンケートでも「もう少し余裕のある業務体制を考えていきたい」という前向きな意見もみられた。これには、単なるIT化にとどまらない業務体制そのものの変革が必要であり、現在も法人をあげてこの課題に取り組んでいる。事業所も外部研修への参加の機会や、職員面談の時間を増やしたいと前向きに考えており、さらなる取り組みの深化が期待できる。
3	タイトル	利用者が家族と触れ合える行事を企画するなどの工夫がみられるが、引き続き家族とのつながりを意識した事業所運営に期待したい
	内容	事業所では、併設する保育園児との交流やそれぞれの意向を取り入れたレクリエーション活動などを行っている。しかし、デイサービスという特性上、利用者と家族が交流する場は少ないのが現状である。その中でも、家族も参加できる「うどん作り」という行事を企画したが、現時点では家族参加は少数に留まっている。コロナのため行事そのものを縮小した影響も残る中、粘り強く家族との交流の機会を増やすことが望まれる。家族が参加しやすい行事などを企画や、アピールの方法を工夫するなど、引き続き家族とのつながりを意識した事業所運営に期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	保育の一環として、子どもたちが自ら考え参加する行事は、その意欲を大切に、子どもたちの「つながり」を大事に楽しむ行事を企画している
	内容	行事の取り組みは保育の一環として子どもたちが自ら考えて参加する事を主とし、その意欲を大切に、目的を持ち、楽しむ行事を企画している。保護者参加の園行事は参加しやすく、また、子どもと一緒に楽しいひと時を過ごす大切な時間となる配慮をしている。運動会は子どもたちの「つながり」を大事に0歳児クラスから参加し全園児(195名)で楽しんでいる。4歳児の仲間関係を深める園舎内「お泊まり保育」から、5歳児の自然に直接触れ、野外活動を体験する「お泊まり保育」へと保育が「つながり」、集団で取り組む楽しい思い出と共に絆も深めている。
2	タイトル	人事評価制度の導入をきっかけとして、保育の質向上に向けたキャリア・スキルアップ及びチームワークへの認識が高まっている
	内容	今年度より法人の方針として、人事評価制度を導入し、職員に人事評価制度について丁寧に疑問に答え、説明を行い取り組みを開始している。人事評価制度の一環として行われる職員との個人面談では事前に配付した法人のキャリアパス表を基に、各自の目標だけでなく、組織として期待すること、本人のキャリアパスの中で今後どのようにスキルアップ・キャリアアップしていくかという点も含めてアドバイスをしている。これらの取り組みを通じて、職員調査結果では、職員のキャリア・スキルアップやチームワークに対する認識が向上していることが認められる。
3	タイトル	実習生やボランティア受け入れ、情報公開、各種講座など、地域に開かれた運営を行い、次世代の育成や地域の子育てに貢献している
	内容	「地域に根差した子育ての発信基地となること」を理念に掲げ、同理念の下、園内に地域支援一時保育委員会を設け、実習生・ボランティア・職場体験を積極的に受け入れ、次世代育成を図っている。園のホームページや地域へのおたよりなどで、園庭開放や離乳食体験、保育体験、子育て相談、一時預かり保育などのイベントや講習会の開催、サービスを周知している。また、SNSやブログ等各種資料の公開を通じて、地域に子育て情報を提供する拠点としての役割を果たしている。このように、豊富で多彩な地域支援のメニューを通じて地域支援を実践している。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	サービス基本事項を含め、マニュアル一覧表には作成日が書かれているのでそれを参考にマニュアルの改訂や整理を進められたい
	内容	保護者対応などのサービス基本事項を含め、マニュアルの改訂は各クラスで検討後、リスクマネジメント委員会へ提案している。保育の職務心得として提供する園のサービス手順、各保育業務場面のマニュアルは虐待防止、危機管理、安全管理、その他の項目ごとにそれぞれ関連するマニュアルを一覧表にしている。園としてリスクマネジメント委員会が保育園に関わるすべてのリスクを検討しているが安全衛生委員会とも連携されたい。マニュアル一覧表には作成日が書かれているのでそれを参考に現在の保育業務に合わせる改訂や改訂日の記載を進められたい。
2	タイトル	将来の園運営における中核的な役割を果たす後継人材の育成に体系的に取り組まれたい
	内容	将来の園運営を見据え、次世代のリーダー層の育成も踏まえた職員配置を行い、今年度からは委員会等の運営業務に副主任やリーダーを中心に据えながら中堅職員の育成を図っている。園は職員が生き生きとして働く、風通しの良い職場づくりのためにはボトムアップ型の組織が望ましいと考え、園内のチーム力の強化を重要視している。このような構想を実現するため、職員集団を率いていく人材のマネジメント能力、スーパーバイズ能力の向上の優先度は高いと考えられる。OJTや研修、自己開発システム等を組み合わせながら後継人材の育成に取り組みたい。
3	タイトル	業務負担を減らし、より働きやすい職場とするためにICTのさらなる活用に期待したい
	内容	昨年度、6台のPCを購入し、正職員すべてが個々にPCを利用できる環境となっている。今年度からICTシステムの活用を加速化し、児童票が紙面からデータに変更され、今後もカレンダーやチャットなどを業務上の活用を検討している。日々の保育では休憩の取得に努めているが、ICTのさらなる活用を通じて職員個々の業務負担を減らし、より働きやすい職場づくりに継続して取り組まれたい。業務負担が減ることにより、さらなるゆとりが生まれ、職員の定着や保育サービスの向上に良い効果をもたら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	理念に沿った多彩な在宅子育て支援の開催内容を計画し、園の広報紙「ふじみのひろば」を活用して地域の子育て家庭へ情報発信している
	内容	地域密着の保育園、地域に愛される保育園を目指し、実習生やボランティアを受け入れ、次世代育成や世代間交流を行っている。園の広報紙「ふじみのひろば」は園舎前の掲示板への掲示や市役所、関係する施設へ配布している。地域子育て支援係は地域の子育て家庭へ向け、保育所体験・乳児体験・園庭開放・ぴよぴよ体験を企画して、実施日や内容を紹介し、保育環境の見学や育児を楽しむ機会を提供し、好評を得ている。在宅子育て支援の拠点として園の特徴を活かして積極的に取り組んでいる。今後も在宅子育て支援事業の更なる展開を期待したい。
2	タイトル	保育の一環としての行事は楽しみながら頑張れた・楽しかったの体験と自主性を育み、成長にあわせた憧れの気持ちを育む行事を実施している
	内容	行事が特別な日ではなく保育の一環として子どもたちの意欲を大切に、目的を持ち計画的に企画している。5歳児の運動会やお泊り保育等は子どもたちの発想に寄り添い、発言する言葉を受け入れ、頑張れた・楽しかったの体験と同時に自主性を育み、4歳児のお楽しみ保育ではデイキャンプを楽しんでいる。乳児クラスは運動会ではなく健康体育の講師と一緒に乳児期に親子で遊べるスキンシップ遊びを楽しんでいる。和太鼓は0歳児後半から手作りの太鼓で遊び、5歳児では本物の和太鼓で演奏を披露する等成長にあわせ、憧れの気持ちを育む行事を実施している。
3	タイトル	職員一人ひとりの主体性を尊重する方針が保育者の自律的な実践を支え、子どもが主体的に関わる保育の実現につながっている
	内容	経営層は保育の現場をよく見て回り、利用者や職員の声をよく聴いており、職員個々の主体性を尊重し、一步引いて見守りながら言うべきことは言うように心掛けている。この結果、職場には抑圧的な雰囲気はなく、職員からは意見を出しやすい、相談しやすい職場であると報告されている。クラス目標もクラスごとに作成され、研修も個々に希望を出し、主体的に参加する方式が採用されている。このように職員が主体的に働きやすい職場作りが推進されており、職員の主体性を尊重する方針が子どもの主体性を尊重する保育の実践として反映されている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	季節を感じる郷土料理や行事食を自園調理で提供しているが園としては味覚や食への幅が更に広がる給食メニューの充実を目指している
	内容	季節を感じる旬の食材の味を活かし、日本の伝統的な郷土料理や行事食を自園調理で提供している。また、年齢ごとに子どもの姿に合わせ、様々な形で食に関わる体験をする食育活動に取り組んでいる。毎月の献立会議では園長はじめ関係する職員で献立内容について討議している。園としては多文化理解に向けた様々な味覚体験ができるよう国内外の特産物を取り入れた郷土料理や外国の食文化を知り、味覚や食への幅が広がる給食メニューの充実を目指している。子どもたちがこの味は、どこの国、と思える食の多文化理解に向けて職員共同で深められたい。
2	タイトル	ドキュメンテーション写真の撮影方向、構図、貼付用写真の選び方、並べ方を検討し更に活動の見える化に取り組まれない
	内容	毎日の保育活動を知らせるおたより帳は0～2歳児までは記載して配信している。3歳児以上は連絡事項がある時のみとしている。活動を知らせる「今日の出来事」は各クラスの保育活動の見える化につながるドキュメンテーションを毎日配信し、掲示板にも掲示する等、効果的な活用をしている。降園時の保護者にはわが子が友達同士で関わり合う風景や遊ぶ姿の見える化は安心につながっている。写真撮影方向や構図、貼付写真の選び方、並べ方を検討され、更に、保護者の気持ちを和ませるドキュメンテーション作成を期待したい。
3	タイトル	マネジメントに対する全職員の意識の向上を図るとともに、的確な情報共有を通じて、一層のサービスの標準化と質の向上が期待される
	内容	職員調査の結果、保育に対しては職員各自が高い意識を持って目標達成に向けて取り組んでいるが、マネジメントに関しては、無回答が多くを占める項目もあった。現地を確認した結果、会議で経営層より情報共有促進の声がけはされており、ノートや掲示などのツールも効果的に使われていた。これらから職員の組織マネジメント分野における関心や意識が十分ではない結果、無回答が多くなるのではと察せられる。サービスを生み出す仕組みを持つマネジメントにおいても、全職員が意識的に情報を取得することによるサービスの標準化、質の改善に期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	日々の保育の中で健康体育や保健指導を体験し、身体の使い方、園生活を健康で過ごす術を学び、安全への意識を高められるよう指導している
	内容	園では、子どもが楽しく元気に園生活を送る中で、自らの健康を守る知識や習慣、態度を身につけ、すすんで取り組む意欲を育むことを大切にしている。子どもに対する保健指導は、年間指導計画にてクラスごとに計画しているが、子どもの姿を観察して看護師に内容を相談、現状を把握し内容の変更も視野に入れて実施している。2歳児クラスから開始している健康体育の指導内容を日々の保育に取り入れ、継続して行うことで、子どもが四肢の使い方、バランス感覚などを身に付け、しなやかで転倒しない身体づくりの役を担い、大きな成果を得ている。
2	タイトル	保護者に向け、子どもの学びへの姿勢や保育者の目指す子どもの姿を、園だよりクラスだよりなどで可視化して発信し理解と信頼を得ている
	内容	日々の子どもの姿や行事に向けた取り組みについて、保育者が意図すること、計画作成に当たりねらいや目的について、園だよりやクラスだよりなどに明確に示して、保護者に分かりやすく発信している。運動会や生活発表会などの行事に向けては、ビジョンを達成するために子ども間での話し合いの機会を持ち、保護者に、良くできたなどの結果に拘らず、準備段階で経験を重ねて子どもが成長する姿を見守り、子どもの気持ちに共感しながら職員と共に子どもの成長を喜べるよう働きかけている。保護者への丁寧な説明により、保護者の信頼へとつながっている。
3	タイトル	法人の基本使命に基づき、中期計画の一環として各種のプログラムを通じた子育て支援や相談等地域に積極的に貢献している
	内容	法人の基本使命として地域に根差した福祉活動の実践が掲げられており、園の中期計画にも地域支援が位置づけられている。このような背景の下、地域向けに一時保育、子育てひろば等事業を実施し、看護師、栄養士による健康・栄養相談やベビーマッサージ、健康体操、小物づくり等いろいろなイベントを企画し、地域の子育て家庭同士がつながる場としている。近所の公園では毎月出前保育を行い紙芝居、大型絵本等で地域の子どもに楽しみとつながりを提供している。活動の中で母の子育ての悩みを聞き取り、アドバイスを行うなど地域の子育てを支援している。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	ヒヤリハット報告書の収集を増やすべく、職員の意識の向上を図り、更なる安全な保育への協働作業に取り組まれることを提案したい
	内容	園では、半期・年度末にはヒヤリハット報告書の分析を行っている。記載内容に関しても、記入方法を簡素化し負担軽減を図ることで職員の気づきからの積極的な提出を促し、今年度においては、昨年度に比べ提出が増加している。けがにつながる直前の事柄が記載されているが、予め危険を察知して、保育者の配慮や子どもへの言葉かけにより、起こる寸前で回避できた内容なども記載していくことも提案したい。非常勤職員や調理に携わる職員も含め、日常の中でアンテナを張り、些細なことでも職員間で共有、共通認識を持って取り組まれることを期待したい。
2	タイトル	保育の標準化及び質の向上のため、非常勤職員へのより丁寧な説明やツールの活用を通じた情報共有の強化が望まれる
	内容	職員調査の結果、計画策定と実施、人材育成、組織力の向上、標準化等の項目で非常勤職員の無回答が多くなっており、情報共有のあり方に課題があると見受けられる。非常勤は職員全体の半数近くを占め、当園の保育を支える重要な役割を担っている。現状、非常勤職員に対する個別面談の機会や部分的な会議への参加、非常勤職員だけを対象とした会議の開催などの会議への参加機会は確保されているが、保育の標準化及び質の向上のためにはさらなる非常勤職員へのより丁寧な説明やツールの活用を通じた情報共有の強化が望まれる。
3	タイトル	理念、中期計画、単年度計画の連結性を強化し事業の運営効率を高めたい
	内容	当園では、保育理念や保育に係る全体的な計画等は策定されているが、園としての事業理念は未策定となっている。事業理念を基に、中期計画及び単年度計画が策定されることが望ましい。今後の事業理念の策定に期待したい。また、園として中期計画と事業計画が策定されているが、両計画の論理的な整合性が必ずしも十分ではないため、来年度、中期計画の改訂のタイミングで事業計画との連結性強化の観点から見直されることが望まれる。理念、中期計画、単年度計画の論理的な整合性の強化が図られることにより運営効率が一段と高まる効果が期待される。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	子どもの主体性を大切にされた保育の実施に向けて、乳幼児期の育ちを大切に考え、職員間で共通認識を持って取り組んでいる
	内容	乳児期から子どもの表情を読み取り気持ちを代弁する、言葉の表出が始まった年齢の子どもには、根気よく意思を確認するなどして、子どもの気持ちを大切にされた愛着形成に努めている。日々の保育や行事に関わる計画において、保育者は、子ども同士の会話の中からやりたい気持ちを引き出し、提案したことを最後までやり遂げる大切さも経験させて、自ら成長していく力を発揮できるように援助している。行事や散歩などの一斉保育に参加したくない子どもの気持ちも認め、子どもが自らやりたくなることを待ち、模索して寄り添った対応を心がけている。
2	タイトル	保育士、看護師、栄養士が協働して、園生活の中で身に付けて行きたい生活習慣の確立や多様性の理解に向けた指導を計画的に実施している
	内容	子どもを中心にした保育の中で、さまざまな経験を通して将来への基礎となる生活習慣や多文化理解、自らの身を守る術などを学び、楽しみながら知識を蓄え実践を通して学びを深めていけるように、リスク、食育などの委員を決め、保育士、看護師、栄養士が専門性を活かし協働して取り組んでいる。職員や子どもが提案した内容を子どもの生活に反映させるにはどのような方法が効果的かなどを検討し実行している。子どもも見学するプールでの事故発生のシミュレーションでは、職員の対処する姿を見て学び、危険予知訓練の役目も果たす機会も大切にしている。
3	タイトル	チェックリストの活用や研修での学びを通じ、職員間の相互理解を促進し、不適切保育の防止を徹底している
	内容	虐待の根絶を掲げる法人の方針の下、当園は良好な職員関係性のある風通しの良い職場作りに取り組んでいる。虐待防止の内部研修を実施しており、今年度の研修では「私のトリセツ」「お助けアクション」などのコミュニケーションツールを作成し、相互理解を深めた。全職員が法人の虐待防止ブック及び全国保育士会のチェックリストを用いて、定期的に日常の保育を振り返る機会を持ち、会議等の場でお互いの言動をチェックしている。このような取り組みは子どもたちの「やってみたい」意思を尊重する保育方針とも適合し、虐待発生のリスクが軽減されている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	保護者同士が子どもと共に楽しみ思い出に残る園生活を送るために、園ができること、保護者が望むことの接点を導き出す方法を検討されたい
	内容	保護者懇談会では、子どものエピソードなど共通の話題を提供して雑談をする時間を設けている。保護者が交流する行事については、保護者からは親子で一緒に遊ぶ場の提供などの要望も寄せられている。保護者の職場環境や子育て観、価値観が多様化する中で、職場以外の集団の中で子どもへの想いを語り合える場など、保護者がどのような方法を望んでいるか、行事を園主体、保護者主体のどちらにするのかも含め意見の集約が必要と考える。卒園した後も親子ともども楽しかったと思いつく経験が、近隣の人にも薦められる園となっていく一因でもあると考える。
2	タイトル	ICT化の推進や中間層のスーパーバイズ力の向上を通じて、これまで以上に働きやすい職場づくりが進むことを期待したい
	内容	法人の業務のICT化推進の方針の下、当園ではICTシステムが導入され、多くの紙ベースの書類が電子媒体として扱われることとなり、残業時間の減少など職員の業務負担の軽減につながった。当園としては「働きやすい職場宣言」の準備に着手しており、更なるICT化の推進や公休数の増加などの職場環境の整備に取り組む予定である。人間関係が良く、風通しの良い職場であるが、中間層のスーパーバイズ力の向上を通じて若手職員一人ひとりに随時適切なアドバイスを送り、これまで以上に働きやすい職場づくりが進むことを期待したい。
3	タイトル	地域貢献の推進のため、地域を巻き込んだ保育の実践を通じ、地域とのさらなる関係強化について検討されたい
	内容	地域子育ての発信基地を理念の一つとして地域の方に開かれた保育園を目指しているため、園庭開放・水遊び・誕生会参加、七夕、わらべうたなどに地域の子どもを招き、交流を行っている。さらに、中学生の職場体験の受け入れ、小学校の町探検などのプログラムに協力し、地域の子どもを受け入れている。子どもの生きる力を高めるため、さらなる地域資源の活用についても検討されたい。例えば、協力してくれる近隣の店を探し、子どもが保育者とともに町に出ていき、お店で食材を買ったり、店員とやりとりしたりといった活動の実践も一案である。