

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	循環型施設としての仕組みと機能を整えており、毎年度複数の利用者の地域生活移行が実現している
	内容	救護施設としてセーフティーネットの機能を果たしつつ循環型施設として地域生活移行支援に取り組んでおり、入所時には通過施設であることを利用者に話し、意欲をもって毎日を送ってほしいことと将来の地域生活に向けた支援システムがあることを伝えている。金銭や服薬の自己管理への支援、毎日の生活管理支援で施設内自立をサポートし、生活実習室での体験や外部の借り上げアパートでの生活訓練にはほぼ毎月利用者が地域生活への移行を目指して取り組んでいる。支援の成果として、毎年度地域生活に移行する複数の利用者がみられている。
2	タイトル	作業やクラブ活動、健康管理支援などさまざまな日中活動を提供し、心身の健康維持や生活への意欲向上に取り組んでいる
	内容	心身の健康の維持や意欲をもって毎日を送ってもらえることが、利用者の日常生活支援の基本と位置づけている。利用者は平日の日中は製袋作業や施設的环境保持に関する生活訓練作業に取り組んでおり、毎週オープンするホーム喫茶、主に土曜日や日曜日には各種のクラブ活動、施設内でのカラオケ、映画会などで余暇を楽しんでいる。また、いきいきプロジェクトやリハビリ訓練などの健康管理への支援も充実しているなど、施設生活が単調にならないような日中活動の場を提供している
3	タイトル	利用者情報を漏れなく共有出来る仕組みがフロアを超えて事業所全体で確立されている
	内容	利用者情報の共有を図る仕組みとして、朝礼、夕方のフロアミーティング、当直者への引き継ぎが毎日行われている他、支援システムで必要な情報は誰でも閲覧できるようになっている。重要事項が埋もれてしまわないよう各フロアに連絡帳が用意され、重要事項はまずそこに記載し、詳細を支援システムで確認するプロセスが確立されている。また、各種連絡事項が綴られている「連絡箋」によりフロアを超えた情報共有が行われるなど、全職員が情報を漏れなく共有できる仕組みが確立している。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	利用者が作業に参加できない理由を分析するなど、日課の意味や意義を再度確認し、支援の在り方の検討が進むことに期待したい
	内容	利用者の高齢化や集団での作業を好まない人が増えていることから、これまで行ってきた日課を見直す必要性が生じ、利用者の個別性を重視してフロアで手芸を行うなど作業以外の日課を用意したが、人手と時間が課題となるなど支援のあり方が問われている。循環型施設として利用者の自立生活を支援する目的に立ち返り、利用者が作業に参加できない理由を分析するとともに、作業工程や工賃の見直し、製袋作業以外の生産活動の検討など、作業の持つ意味等を再考する必要がある。利用者の意欲を引き出す工夫等も含め、検討が進むことに期待したい。
2	タイトル	スーパーバイザーの設置など職員育成の方針を人材育成計画として整備するとともに、個人別育成計画の策定が期待される
	内容	従来の利用者像とは異なる利用者が増えてきている中、職員の専門性を向上させるための内部研修を実施するなど、課題に応じた内部研修が組み立てられている。また、年間の研修計画に沿って必要な人材を派遣するなど個別の研修計画は策定されているが、施設としての「人材育成計画」および「個人別育成計画」は未整備である。施設長はスーパーバイザーの設置やOJTの強化により人材育成を図りたいとしており、それらの内容を「人材育成計画」に盛り込むとともに、施設のビジョンを展望できる「個人別育成計画」の策定につなげて欲しい。
3	タイトル	個別支援計画の様式の見直しを含め、利用者と計画を共有していくための工夫が進むことに期待したい
	内容	循環型施設として地域生活への移行を視野に入れた場合、まずは利用者自身が個別支援計画を理解することが重要であり、そのためには利用者の意向を取り入れた計画とすることや利用者が理解しやすい表現とするなどの工夫が必要となる。しかし、現在の個別支援計画は、職員側が個別支援を行うためのマニュアル的な要素が強く、利用者職員が同じ方向性を見据え、目標達成を図るには課題が大きい。個別支援計画の様式の見直しを含め、利用者と計画を共有していくための工夫が進むことに期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	法人全体として取り組んでいる中間的就労の受け入れを行うことで、地域の福祉ニーズに対応している
	内容	法人全体を通して、地域における「はたらきたいけれど、はたらきにくい人」への就労の場を提供する活動を進めている。生活困窮者自立支援法に基づく就労準備訓練事業所に認定されている当事業所は、東京都地域公益活動推進協議会「はたらくサポートとうきょう」の取り組みの一環として、PCデータ整理、利用者作業の補助、外回りの除草等、中間的就労の受け入れを行っており、法人の生活相談所とも連携を図りながら地域のニーズに対応すべく取り組んでいる。
2	タイトル	利用者が主体であることを基本方針としており、声を聞く機会を多く用意して施設運営に反映させることが重要としている
	内容	施設の基本方針として「利用者が主体であり意思の尊重に努める」「個々の可能性を追求し、豊かな生活や自立援助に努める」ことを掲げており、その実践として利用者の声を聞き施設運営に反映させることを大事にしている。利用者全体の定例会やフロアミーティング、食事や作業に関する懇談会がそれぞれ定期化されており、複数設置している意見箱の活用と併せて利用者が意見を言う機会を多く用意している。また、自分たちが主体者であり自分たちの生活を考えてほしいとし、年度事業計画作成の会議には利用者にも出席してもらっている。
3	タイトル	「がんばろう！さつき計画」のもと、利用者からの信頼だけでなく、地域からもより愛される施設となるよう取り組みを進めている
	内容	今年度の重点運営方針として、サービスマナーのさらなる向上を目指して「がんばろう！さつき計画」を実施している。利用者への関わり方を全職員が改めて見直すことで、利用者の信頼だけでなく、地域からもより愛される施設となるよう取り組みを進めており、各部署において標語を作成するとともに、「がんばろさつきメモ」を通して職員相互の気づきを促している。「ホッとするさつき荘」を提供するために必要な事は何か、全職員が共通認識を持って日々の業務に向き合っている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	「循環型セーフティネット施設」としての施設のビジョンは示されており、ビジョン実現のための中長期計画の策定が期待される
	内容	国の社会保障審議会等において保護施設の役割等が議論されるなど、「循環型セーフティネット施設」として救護施設の機能強化がより求められるようになってきている。施設では従来より独自サービスとして「居宅生活訓練」を行うなど、利用者の自立に向けた支援を行っており、今年度は正職員を配置し事業化を目指すとしている。「循環型セーフティネット施設」としての施設のビジョンは示されており、今後どのような事業展開を行っていくのか等、ビジョン実現のための中長期計画の策定が期待される。
2	タイトル	施設のビジョンを実現するための「人材育成計画」及び「個人別育成計画」の策定が期待される
	内容	施設では年間の研修計画を立て、必要な研修に職員を派遣するほか、職員が希望すれば可能な限り研修に参加できるよう配慮しており、職員会議で研修報告を行い情報共有を図っているが、事業所としての「人材育成計画」および「個人別育成計画」は未整備である。人材確保の困難さや不透明な将来像といった大きな課題を抱えてはいるが、職員がビジョンをもって働くことが出来る職場環境をつくっていくことが人材確保にも影響してくると思われ、まずは施設のビジョンを実現するための「人材育成計画」及び「個人別育成計画」の策定が期待される。
3	タイトル	BCPの見直し、避難所開設マニュアルの計画的な策定および実効的な訓練の実施による職員、利用者への周知が望まれる
	内容	BCPについては年1回、図上訓練を実施しているが、BCPが作成され数年が経過していることから、現在の職員体制および利用者像に合わせたBCPの見直しが必要となっており、現在、防災管理委員会にて策定の検討を行っている。また、施設は市の二次避難所となっていることから、避難所開設マニュアルの作成など市と共同で進める必要があり、話し合いを行っている。いずれも期間を設け、計画的に策定することが期待される。さらに見直したBCPに沿って実効的な訓練を実施することにより、職員、利用者双方に周知を図ることが求められる。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	高齢化や様々な障害特性に伴った多様化するニーズに応えつつ、利用者が地域で暮らしていくために必要な支援を丁寧に行っている
	内容	職員は、利用者の高齢化や様々な障害特性等、多様化するニーズに対応すべく日々取り組んでおり、一人暮らしの利用者への買い物同行や他施設でのショートステイ中に訪問し、把握した状況を家族に伝えることで家庭での生活に活かすなど、一人ひとりに応じたきめ細やかな支援が提供されている。支援機関と連携しながら利用者に必要なネットワークを構築し、また関係者会議では、就労に向けた活動の状況をグラフ化し、支援ポイントを評価した資料を作成するなど、利用者が地域で暮らしていくため丁寧な支援を行っている。
2	タイトル	一般就労により施設利用が終了したケースにも希望や必要に応じてアフターケアを実施し、地域での生活が継続できるよう支援している
	内容	全国平均を上回る一般就労者を輩出している当事業所では、利用者の希望や必要に応じて、施設利用が終了した後も訪問や電話による支援を継続している。これは、昨年開設された就労定着支援事業とは別に、個々の状況にそって特に期間を設けず行っているものである。毎日のように今日の仕事の様子を伝えてくるケースをはじめ、施設を開放している第三土曜日を楽しみに馴染みの職員との関係を長く続けている利用者もあり、地域において自立した生活を継続するための細やかなアフターケアが実施されている。
3	タイトル	高品質な製品を納品することで企業からの信頼を得ており、利用者への高い工賃支給につながっている
	内容	大手企業との取引、新規作業受注の開拓によって30年度の平均工賃は33,311円と東京都、全国共に平均工賃の2倍以上の実績を出している。「働く喜びを全ての人に」という目標のもと、働くということ、そして社会の一員として社会に貢献しているという意識を高めることを第一に考えた支援を提供することで、利用者、職員共に一般企業と比しても遜色無いレベルの高品質な製品を収めていくという意識が浸透している。これによって企業からの信頼を得、高単価な仕事を新規、継続共に受注することができ、高工賃の還元につながっている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	大規模災害時の対応体制を職員間で確認するためにもBCPの見直しやBCPに沿った訓練の実施が望まれる
	内容	災害時の対応については、年間の防災計画に沿って同一建物内の救護施設と合同で毎月避難訓練を実施することで確認している。一方で、BCPについては読み合せ及び図上訓練を通して、職員の理解促進につなげているとのことであるが、職員のBCPに対する理解度は高くなく、改めてBCPの存在について周知を図る必要がある。BCPの内容も作成当初から見直しが行われていないため、現在の職員体制に合わせたBCPとすることや利用者とともに実施する訓練などを通し職員の防災への意識を高め、大規模災害に備えていくことに期待したい。
2	タイトル	法人の中長期計画と連動した実効性あるキャリアパス制度の運用により、次世代の経営層育成に取り組む必要がある
	内容	法人のキャリアパス制度に基づいた人材育成計画が作成され、職員への周知を図っているが、理解度には差があり、周知には課題が残る。そのような中、事業所として個別の研修計画の様式を作成し、職員が事業所の未来に夢がもてるよう取り組んでいるが、実際には中長期計画が建物の建替え計画になっていることもあり、将来像が描きにくい現状がある。法人のビジョン実現のための中長期計画と連動した実効性あるキャリアパス制度の運用により、次世代の経営層育成に取り組む必要があると思われる。
3	タイトル	新任職員育成のためのマニュアル「新任職員のみちるべ」の案が完成しており、今後の活用に期待したい
	内容	利用者の障害特性が多様化していることもあり、職員が個々の利用者への理解を深め、利用者主体の支援を行うことを課題として「人材育成委員会」を中心に研修内容を検討するとともに、個人別職員育成計画を改定して、自発的に考えることができる職員を育成することに取り組んでいる。また、新任職員に対してはベテラン職員によるOJTが行われてきたが、今年度はマニュアルとして「新任職員のみちるべ」を作成し、計画的に育てる体制を整えるとしている。「新任職員のみちるべ」の完成と併せ、有効な活用となることに期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	利用者の意思を反映させた取り組みを実施している
	内容	施設での暮らしは、他の利用者に迷惑が掛からない範囲で利用者一人ひとりの意思を尊重し、自由な行動が尊重されている。テレビやラジオの個人利用や、居室の個人スペースには家族の協力を得て馴染みの品を持ってきてもらったり、手芸の作品を飾ったり写真や絵を飾るなど、個性ある空間を作っている。フロアの共有部分には、テーブルセットが置かれTVや雑誌、書籍類がきれいに整頓され、車イス自乗者でも自由に移動可能な利用者の親睦の場づくりとして環境整備に努めている。また、家族や職員と一緒に外出して買い物などを楽しんでいる。
2	タイトル	安全性の高い施設運営に力を入れている
	内容	利用者に対する安全確保には特に力を入れており、リスクマネジメント・身体拘束廃止・感染症対策・虐待防止などの各委員会において、事故発生を未然に防止する対策の検討や発生した事故の要因分析を行い、再発防止に向けて検討している。毎月、委員会などで検討した対策を運営会議で報告しており、各種委員会に置いて再発防止策を検討し、必要であれば研修を実施している。また、リスクマネジメントや感染症予防などのマニュアルを整備し、研修によって職員の理解を深めることにも取り組んでいる。
3	タイトル	施設では、特別支援学校の職場体験、障害者雇用、中間就労にも積極的に取り組んでいる
	内容	昨年度の退職率は32%、一時期に多数のパート職員（20名中14名）が辞めている。近隣に同業の施設が増え、介護職員は引く手数多の状況である。法人及び施設の求める人材像は、「感謝」と「思いやりの心」を通して理想・目標を実現することができる人、である。施設の理念・ビジョンに共感できる人材を求め、また育成していく方向に必要な人員確保に努めている。施設では法人本部と共に外国人労働者の雇用をはじめ、これまで以上に幅広く求人活動に力を入れ、特別支援学校の職場体験、障害者雇用、中間就労にも積極的に取り組んでいる。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	利用者の意向を反映したレクリエーション活動集団の充実が望まれる
	内容	日々の生活におけるクラブ活動や体操・作業療法などについては諸事情により停滞している。そのため、利用者の希望に応じた内容のクラブ活動や体操などを実施することを課題としている。利用者の日々の生活の充実にむけて、地域のボランティアの協力を得るなどの工夫や検討を期待したい。さらに、利用者の重度化が進み運営規定に明記されている利用者の日課の実現が困難になってきていることは推測出来るが、自立支援の見地から個別に行うレクリエーションの検討も望まれる。
2	タイトル	画一的なプランにならないよう努めることが望まれる
	内容	利用者の状態変化を適切に把握しながら支援を提供したり、個別対応のやクラブ活動などの生活を豊かにする活動も用意して、意向に沿った日常生活が送れるようなケアプラン作りに取り組んでいる。利用者・家族の意向も詳しく把握されており、プランにしっかりと反映されている。1、2表、日課表、週課表、担当者会議録などは、表現や記載内容も分かりやすく適切に管理されているが、利用者一人ひとりの個性をさらに打ち出すことも望まれる。また、モニタリングには、さらに多職種の所見を盛り込むなども検討されたい。
3	タイトル	職員一人ひとりの育成計画、職務分掌などのさらなる検討が望まれる
	内容	毎年、年度初めの会議で施設の目指す方針を職員に周知し、日々の業務遂行に努めてきている。従前より、職務分掌、権限の明確化を毎年度の課題としてきたが、現在のところ未着手の状態では変化はない。また、人材育成に関してはキャリアパスはあるものの、これに連動した明確な人材育成計画の整備も不十分である。入所系事業ハトホームが2分割されることもあり、組織体制など大きく変わるチャンスと捉え、職員一人ひとりの育成計画、職務分掌などをさらに検討し、明確にして提示し、施設が一丸となって理念・ビジョンの実現に取り組まれたたい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	日々のプログラムに豊富な活動を導入して利用者が楽しめるように取り組んでいる
	内容	事業所では活動内容の充実化を図ることを目的に、プログラム内容は数多くの趣味活動を取り入れている。創作活動のフラワーセラピー、臨床美術は今年度から導入した活動で利用者から好評となっている。作成した作品は年に1度、近隣の公民館で開催する「お年寄り作品展」へ出展する機会も設け、見学を行うなど利用者の意欲向上にも努めている。体力測定は半年に1度実施することが習慣化しており、利用者が自身の身体状況を把握できるように工夫している。同時に利用者懇談会も開催し、アンケート集計結果を支援内容へ反映するようにも配慮している。
2	タイトル	行事食や手作りおやつを提供し、食事の時間を楽しめるように工夫している
	内容	温かい食事を提供することを目的に、盛り付けはフロア内で行い利用者へ配膳している。行事食では季節に合わせて、ローストビーフ丼・鮭のテリーヌ・松茸御飯・天ぷら・豚の角煮等のバリエーション豊富なメニューを提供している。パフェ・プリン・ババロア・あんみつ等の手作りおやつも提供し、利用者が食事の時間を楽しめるように工夫している。さらに利用者個々に合わせた食事を提供する為に「食札」を使用し、厨房との連携を図りながら食事形態(常食・きざみ食・ソフト食・ミキサー食)や禁食、好みの量等で個別に提供することにも応じている。
3	タイトル	緊急時の職員の対応について家族から安心感が得られている
	内容	利用者の急変・事故などの緊急時における対応マニュアルを整備している。発見時の援助方法・協力提携病院への通報と救急車の要請手順、家族連絡の留意点などが網羅されており実践的な内容にまとめられている。利用者一人ひとりの「体調不良時・急変時に対する意向調査」を利用者台帳に保管しており、いつでも活用できるようにしている。今回の利用者家族調査の「病気やケガなどの緊急時の対応について知っているか」についても高い満足が得られていた。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	利用者から要望の多い個別機能訓練プログラムをより強化することを期待したい
	内容	事業所では理学療法士による個別機能訓練を実施しているが、機能訓練指導員不在日も多い為、新規利用者の機能訓練受け入れ、機能訓練追加要望があっても実施が困難な状況である。利用者アンケート自由意見では「祝祭日でもリハビリを実施して欲しい」「リハビリの時間がもう少し欲しい」との意見も聞かれている。事業所内の生活フロアは広々とした環境となっている為、機能訓練士と協働しながら日々の生活内で自立支援の視点を取り入れた歩行訓練や階段昇降、マシンを使用した訓練等を取り入れるなど、機能訓練が事業所の強みになることを期待したい。
2	タイトル	さらに個別性に配慮した計画書作りを目指されたい
	内容	居宅サービス計画や事業所のアセスメントシートをもとに、利用者個々の課題を抽出し通所介護計画書を作成している。計画書は利用開始時には利用者や家族に確認を得て、担当のケアマネジャーにも配布し連携が図れるようにしている。また、ニーズをはじめ必要とする各種の支援内容も記載され、分かりやすい内容にまとめられている。さらに、個別性を高めるために、利用者一人ひとりに対して「着目した視点」を明確にし、「個別支援」や「自律支援」を明確に打ち出すことも望まれる。
3	タイトル	事業目標の達成に向けてのさらなる具体的な取り組みを明示されたい
	内容	今回行った利用者調査の「総合的な満足度」に関する回答は、83.9%の満足度が確認できている。回答者属性としては、「利用者本人」が35.5%、「家族と相談」が25.8%、「家族が代弁」が22.6%、になっており、家族の意向も反映された内容になっていることがうかがえる。自由意見欄には、事業所の適切な取り組みに関して賛同する声が多く聞かれている。昨年度は1日の平均利用者目標を17名と掲げ16.3名まで達成できている。前年を大幅に上回っているが、さらにニーズを把握して目標達成を目指されたい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	モニタリング訪問以外にも常に利用者の状態把握に努めている
	内容	事業所では様々な心身状況の利用者とのコミュニケーションを円滑に行うことを目的に、日頃から意思疎通を大切にしている。ヘルパーが利用者宅を訪問した時には、すぐにサービス提供をするのではなく挨拶をし、利用者とのコミュニケーションをとってから仕事に入るよう伝えている。高齢者の心身状態は急変する場面も多く、初動が遅くなれば利用者のさらなる状態悪化を招き、在宅生活の継続ができなくなる。モニタリング以外にも、利用者への電話、定期外訪問、サービス事業者からの情報提供等、常に利用者の状態把握に努めている。
2	タイトル	月1回の研修や現場のOJTなどで業務の標準化に取り組んでいる
	内容	事業所では全ヘルパーを対象に毎月ヘルパー研修を開催しており、職員の資質向上に取り組んでいる。また、直行直帰型のヘルパーが中心になっていることを踏まえ、できる限りヘルパー一人ひとりの技量や力量に合わせて訪問宅を選定するようにしている。さらに、苦手な業務についてはサービス提供責任者が時には利用者宅に同行し指導するなど、一定のレベルが保てるようにしている。一方で、ヘルパー自身が分からないことがあった際には、事務所に立ち寄りたり電話で確認している。
3	タイトル	居宅介護支援事業者との連携を大切にしている
	内容	事業所は、利用者に対して訪問介護員から得た情報やサービス提供責任者自らが得た情報を日々積極的に各居宅介護支援事業者に報告している。給付管理を行う際にも地域包括支援センターや居宅介護船事業所を訪問して、ケアマネジャーに対して口頭や書面による報告を行っている。今回行った利用者（家族）調査の「生活や介護の相談をした時に事業所やヘルパーは、情報提供や助言をしてくれますか」の項目に関しても高い満足度が確認できている。事業所は、ケアマネジャー・サービス提供責任者・訪問介護員の連携を大切にしていることがうかがえる。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	計画書別表を設け入室から退室までの詳しい業務内容を明示することが望まれる
	内容	訪問介護計画書には、本人及び家族の意向、長期や短期の目標、サービス内容や留意点、サービス提供期間、評価、サービス提供時間帯、訪問介護員の氏名などを意思表示できるようになっており、分かりやすくスッキリした内容になっている。また、提供するサービスについては計画書の記載された内容のみとすることや、活動記録と内容が一緒になっているかをサービス提供後にその都度確認することをヘルパー業務の一環としている。さらに、入室から退室までの詳しい内容を網羅した別表や手順書なども設けることも望まれる。
2	タイトル	災害時の対応方法については今後も検討することが望まれる
	内容	事故、感染症などの対策については、家事援助の場合でも動線を確認し、転倒などのリスクを軽減するような掃除を指導している。また、定例のケアカンファレンスや施設内研修など研修の機会を持つようにしている。災害時の連絡網も整備しているが、サービス提供時間内で災害が起きた場合にヘルパーはどう対応するのか、また、サービス提供時間外に災害が起きた場合の安否確認をどうするのか、他の福祉事業者とも情報共有しながら調整することも必要と思われる。
3	タイトル	要員体制の関係でサービス提供時間や地域が限定されている
	内容	現在、サービス提供責任者2名、ホームヘルパー10名体制であり、併設の居宅介護支援事業所をはじめ、2か所の地域包括支援センター、地域の12～13の居宅介護支援事業所から紹介を受けてサービスを提供している。地域の居宅介護支援事業所との連携を重視しており、毎月実績報告をする際には各事業所を訪問して報告し、その際に空き情報も提供している。地域のニーズを把握してサービス提供に取り組んでいるが、ホームヘルパーの採用については大変厳しい状況であることも、サービス時間や地域を限定せざるを得ない理由となっている。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	乳児用、幼児用の園庭をすみわけが出来るように整備し、保育者が発達に応じた配慮をする事により子ども達の主体的な遊びを大切にしている
	内容	各保育室から園庭に出られるようになっており、低年齢のクラスは、乳児用の庭で築山に登り、取り付けられている滑り台からすべり降りることに繰り返し挑戦していた。保育者は子どもの傍に付き時には手を添えるなど、安全に配慮しながら子どもの探索活動や、やってみたいに寄り添っている。隣には幼児用に整備された園庭が見え、年齢の大きい子の遊んでいる姿を見たり楽しそうにゲームをしている歓声を聞いたりして、刺激を受けながら安心してゆったり過ごしている。また、幼児用の園庭から小さい子の様子を見に来たり自然に関わっている。
2	タイトル	子どもの気持ちを尊重する保育の実現のために、従来の保育の継続でなく子どもの主体性にどう向き合っていくか考え取り組んでいる
	内容	集団での取り組みが多くなってしまいう園生活の中で、子どもの主体性に着目した保育への取り組みが必要との考えで話し合いを進めている。子ども達は、今日は何をしてくれるのだろう、何をすればいいだろうと指示待ちになっているのではないだろうか、行事については、子ども達が楽しんでいれば良いのか、など保育士が子どもの気持ちへの配慮があったかを振り返り、子どもが自ら考えてやる環境作りに取り組んでいる。土台作りをしっかり行い、保育士も楽しめる保育を目指すことにより、子ども主体の保育につながっていくと考えている。
3	タイトル	職員が目指す保育の実践に向け楽しんで保育に取り組めるよう、職場環境づくりと組織力強化にリーダーシップを発揮している
	内容	職員がそれぞれの保育観を共有し、意見交換しやすい職場環境づくりに取り組んでいる。子どもの主体性に向き合った丁寧な保育の実践とともに、職員が目指す保育の実践、職員も保育を楽しむことができる職場づくりに向け、園長、主任は保育会議や職員会議など機会を設けて想いを伝えている。また、保育のことをじっくり話し合ったり、職員が互いのことをより深く知り合ったりする機会を設けコミュニケーションの促進を図るなど、組織力強化に向けて園長、主任、副主任がリーダーシップを発揮している。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	より安全と安心に配慮した保育の実施を目指して、職員で知恵を出し合い、使い易く、分かり易いマニュアルの整備を進められると良い
	内容	マニュアルについては、クラスでシミュレーションを行う中で不明な点について話し合い、訂正したりしている。しかし、職員の中からは、実践とマニュアルが違うとの意見もあり、園長や主任は見直しの必要性も感じている。非常勤を含む在職年数が長くベテランの保育士が多くいる中で、先輩の仕事を見て覚える事も大切だが、本来のマニュアルから少し外れ、いつのまにか自分のやり方になってしまう事もあると考えられる。新採用の職員や異動してきた職員も分かり易いように、優先順位の高い所から確認と見直しを始められると良いと考える。
2	タイトル	個別人材育成計画と連動する形で園の人材育成計画を文書化し、テーマにより更に園外研修を活用していくことを期待したい
	内容	主任と副主任が計画して職員を研修に派遣している。年間事業計画に簡単な記載はあるが、園としての人材育成方針がわかるような文書にはなっていない。職員の個別人材育成計画は作成されているので、それと連動する形で園の人材育成計画として取りまとめれば、園としての見通しの共有にもつながるので検討を期待したい。また、定員数の大きな園であることもあり、子どもの主体性を大切にした保育の取り組みに高い意欲がありつつ実践に苦慮する職員の声もあったが、そうした職員を研修(見学)に派遣するなどの取り組み方法も検討が期待される。
3	タイトル	子ども第一の視点から優先順位を意識して業務効率化を進め、職員間で保育のことを話し合う時間を更に持てるよう環境整備を期待したい
	内容	子ども一人ひとりの主体性を大切にした保育の実践に向け職員は意欲的に取り組んでいるが、既存の行事が多くあり、職員は丁寧な保育の実践との両立に苦慮している。園長、主任は、行事の見直しを進め、今の現場の職員が本当に子どもにとって必要だと考える行事を、無理のない方法で、職員も共に楽しめるように変えていく必要性を感じている。子ども一人ひとりに目を向けていくためには、職員間で子どものこと、保育のことを話し合う時間を持つことが不可欠であるので、優先順位を意識しながら業務の効率化を一層進め環境を整備することを期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	保育園が積極的に地域との交流を持つことにより、子ども達が家族や保育園職員以外の人と触れ合う機会が多く、色々な経験が出来る
	内容	老人ホームや障がい者施設など法人内外の施設との交流を行い、歌や手遊びの披露など一緒に遊ぶ経験を0歳児から重ねている。また、地域の中高生のボランティアとは、運動会の手伝いや夕方に子どもの遊び相手など継続した交流が続いている。園も前日に連絡があれば来園を受け入れるなど、柔軟な対応をすることでより参加し易い体制となっている。このように、子ども達は園の中で様々な人と園生活を楽しむ機会があり、多くの人とコミュニケーションを取る経験を重ねる事で社会性や自己肯定感を育むよう取り組んでいる。
2	タイトル	風通しの良い職場づくりに力を入れることで保育の質の向上につなげるよう、リーダーシップを発揮している
	内容	職員が互いの良さを認め合い信頼し合い、率直に意見交換できる風通しの良い職場づくりに向け、園長がリーダーシップを発揮している。園では職員個々の気づきや意見を前向きに捉え業務改善につなげていきたいとの意向があり、そのためにはリーダーの役割や責任を明確化し、リーダーがそうした環境を意識して作っていく必要があると認識している。気づきメモで「いいね」を共有したり職員の気づきを改善に迅速につなげることで職員意欲の向上と風通しの良い風土づくり、ひいては保育の質の向上につなげるよう取り組んでいる。
3	タイトル	一人ひとりの発達段階や興味、関心に着目し、職員全体で話し合う事で、協力して子どもの成長を後押しできる体制を整えている
	内容	子どもの発達に着目し、子ども達の発達段階や興味を持っていることを具体化できるように子どもの意見や気持ちを大切に、時には代弁しながら、園の中で援助し伸ばしていこうとする体制が確立している。運動会では出来るようになったことを披露するのではなく頑張っていることに視点を置き、粘土遊びに夢中のクラスはおやつのお団子作りに挑戦するなど、異業種の職員が連携し支え共に楽しんでいる。卒園制作は年度によって、版画や刺し子などその年度の子ども達が得意な事、やって楽しかったものを共同制作し飾り成長の様子を形にして残している。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	リーダー会議を定期的実施し実務においてリーダーとしての役割や責任を習得していくことで、次世代の育成につなげることを期待したい
	内容	風通しの良い園にしていくため、リーダー職の職員の役割分担や責任事項をさらに明確にしていくことが必要と園長は認識している。職員研修等でその育成に取り組んでいるところであるが、リーダー会議を開催し現場の課題解決に主体的に取り組む機会を創出することで、リーダーとしての意識を新たにし意欲を向上するとともに、現実に課題と直面し解決策を講じる立場になることで実地訓練となると期待される。次世代育成に寄与するものであり、取り組みに期待したい。
2	タイトル	保育の質の向上と、子どもの発達の共通理解や安全の確保のために、短時間勤務の非常勤職員の自己研鑽に向けての機会を作ると良い
	内容	研修受講後は内容を職員間で共有している。短時間勤務の非常勤職員は必要と思われる内容の報告は受けられることがあるが、レポートを見る機会はなく、それぞれの自己研鑽に任せている部分がある。嘔吐下痢などの感染症に関するシュミレーションや、子どもの情報など保育に必要と考えられることは、園長や主任、クラス担当から伝えられているが、保育の担い手として幅広い技術と知識を得るため「もしよかったら見てください」など研修報告の閲覧をすすめてもよいと考える。それにより保育に対する意欲がより育ち、子どもの保育に反映されると期待される。
3	タイトル	今後増加してくると予想される外国籍に関わる子どもの入園に際して、園全体で受け入れる準備について話し合いを重ねていけると良い
	内容	エリア会議でも報告されていたが、外国籍に関わ子どもの入園が増えている。保育園では、今年も継続して地域との交流の中で障がい者施設との交流もあり、多様性に対する土台が子ども達の中に出てきている。今後、入園してくるであろう外国籍に関わる子ども達の受け入れにあたり、子ども達と話し合う機会をもち、保護者も巻き込んで、今から居場所作りに取り組んでいけると、子ども達の中に「自分と違う人」の理解が進み将来の大きな財産になると考えられる。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	子どもの気持ちを第一に保育を作り上げていく園の方針を大切に、かつ職員が生き生きと保育に取り組める職場環境づくりに努めている
	内容	園長は正規・非常勤とも全職員と個別面談を行い一人ひとりの意向の把握に努め保育や業務の改善につなげるとともに、適正配置や育成に取り組んでいる。園の方向性や働きやすい職場づくりに向け会議や文書で職員にわかりやすく伝え、子どもの気持ちを第一に保育を作り上げていく園の方針を大切に、かつ職員が生き生きと保育を楽しめるよう、丁寧な保育と業務効率化のバランスが取れるよう努めている。職員は子どもを第一に考え多忙な中、より良い保育に向けて主体的に取り組む姿勢を持ち、協力して保育の質の更なる向上をめざしている。
2	タイトル	毎日の保育に関する事や、行事について、係を決め保育者同士で話し合いながら調整や準備をすることにより、保育者の自主性も育っている
	内容	環境美化や一時保育委員会、研修係など園の内外に関わる委員や係を決めその中でリーダーを任命し保育内容の充実を図っている。園の行事については、月当番を決め、当月の誕生会や季節の行事や避難訓練など分担して担当している。同じクラスではない保育者と、園全体の行事の計画案の作成や、保護者への連絡、業者との調整など、職員が主体性を持って自主的に行動する機会を得ている。計画する段階で、自分で調べたり子どもの意見を聞いたりして情報を集約し実行する事で、子どもの主体性に対する関わり方も、より専門性の高いものになると期待できる。
3	タイトル	法人の理念に基づき、社会福祉法人の運営する社会福祉施設としての地域貢献の役目を担うために、園全体で地域に向けた支援を行っている
	内容	園の子育て支援事業では、地域の親子を対象に保育体験や育児講座などを企画し多くの親子が参加している。看護師や栄養士による育児相談や、園児の健康診断や歯科検診の際に一緒に検診を受ける事を薦めたり、夏祭りや運動会などの園行事への参加を促すなど、園児と同じように地域の子どもたちを育てるよう関わっている。一時保育を実施していることもあり、園が地域の中で子育ての核となり子育て親子の拠り所となるよう、職員の共通認識の下、前向きに新たなニーズの掘り起こしにも取り組んでいる。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	子ども一人ひとりに関わる時間と、子どもの事について話し合う時間を十分に確保するために、園としての工夫が進むと良いと考えられる
	内容	子どもの発達や課題についてケース会議にて発表し共有している様子は会議録にて確認できるが、職員調査の中には、子どもの事や保育内容について話し合う時間が足りないとの意見があった。保育者に子どもを第一に考えた保育をしたいという情熱があり、丁寧な保育を行っているが、職員間で意識して一人ひとりのエピソードを共有し、更に意見を交わす時間を確保して行けると、更なる保育内容の向上に繋がると考えられる。同時に勤務時間中に於いては、休息の時間に子どもから離れリラックスできる時間を確保し、モチベーションの維持に尽力できると良い。
2	タイトル	研修成果の中から園全体で共有が望まれるものについては、職員個々の学びを園全体の学びにつなげられるよう共有機会の充実を期待したい
	内容	多くの研修に職員を派遣し人材育成に努めている。研修担当を任命し園内研修を計画・実施、今年度はわらべうたや気になる子への対応、虐待防止などにつき講師を招き研修機会を設けているほか、クラスごとにテーマを選びシミュレーション(模擬訓練)として嘔吐処理や溺水等への対応力強化に取り組んでいる。研修成果はレポートをファイル、職員会議でも簡単に報告しているが、職員個々の学びを職員間でさらに検討し、本園ではどのように活用できるのかを議論する機会を持つことで、園全体の学びにつなげることを期待したい。
3	タイトル	中長期的な方向性の共有に向けて中長期計画の策定を、そして被災時にも迅速に本園の保育が再開されるようBCPの更新を期待したい
	内容	毎年、年間事業計画を作成し、年度末に反省会議で全職員で実績の確認と反省を実施、係業務の計画と事業報告は各係の職員が作成するなど、計画策定プロセスに職員も参加し、計画書も配付するなど職員が園の方向性や今年の取り組みを理解した上で計画の遂行に取り組める体制となっている。園の事業継続計画(BCP)も作成されているが、より園の状況に即した内容に更新する必要性を認識している。職員間で園の方向性をより明確に共有すべく中長期計画の策定を期待するとともに、被災時にも迅速に本園の保育が再開されるようBCP更新を期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	絵を描いて説明する、床に目印を貼るなどの工夫し、手厚い配慮を要する子どもも含め目で見て確認し行動ができるような環境設定をしている
	内容	保育室のカレンダーに行事や身体計測などの予定を絵に描いて説明、並ぶ場所に足形を付ける、トイレの履物の場所をテープで明記するなど、手厚い配慮を要する子どもも含み、自分で考えて行動ができるような環境作りに取り組んでいる。手厚い配慮を要する子どもを特別視せずに、どうしたらみんなが楽しく過ごせるかに着目し、一人ひとりの抱えている困難さや葛藤に真摯に向き合い、理念に基づき園として共に育つためにより良い環境を模索している。日常の保育にはパーテーションを活用し、運動会の際には各階に落ち着ける場所を確保した。
2	タイトル	アンケートや要望書、懇談会などで保護者の意向を丁寧に把握し速やかに対応につなげるとともに、職員の振り返りや見直しに努めている
	内容	第三者評価の受審や毎年1回保護者の会からの要望書、4月の全体懇談会での質疑応答など保護者の意見に耳を傾け対応につなげている。園に意見が寄せられた場合は、事実を確認し職員間で対応を検討した後に、対応策を速やかに保護者にお知らせすることとしている。匿名で園を介さず直接行政に寄せられた意見については、行政からの指導があり全保護者に開示できる情報が制限され、通常通りの対応ができなかったが、可能な限りの対応を行うとともに、内部研修で重点的に取り上げ職員全員で改めて見直しを行うなど対応につなげている。
3	タイトル	研修で子どもへの適切な関わりかたを職員全体でじっくり見直し話し合いを重ねることで、より良い保育の実践に努めている
	内容	今年度は内部研修で子どもへの関わり方を重点的に取り上げ、全職員でセルフチェックを行うとともに結果を共有、議論し改めて意識の向上を図るとともに、組織的に虐待を防ぐ体制整備に努めている。法人の虐待防止ブックや全国保育士会のチェックシートなどを用いて、何が虐待にあたるのかを改めて振り返り、職員間で協力し声を掛け合うことを確認している。子どもへの関わりや言葉がけの中で、何気ない対応が子どもの気持ちを傷つけることがあることを改めて認識し、これまで以上に細やかな配慮でより良い保育につなげていけるよう取り組んでいる。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	子どもたちの豊かな経験と、変化のある園生活のために、ボランティアについて園からアプローチして地域の人材発掘をして行けると良い
	内容	開園からの期間がまだ短いこともあり、現在ボランティアなど地域との交流は中学生や高校生の職場体験などに限られている。地域の親子の来園はあるが、地域のボランティアによる子どもとの交流があると、より地域に根差していけると考えられる。園から地域に声掛けを行い、得意な分野を披露してもらうなど園の中に地域の人を招き入れて行くのも方法かと考える。子どもたちも本物に触れる機会が持てると新たな興味や経験につながっていく。ひいては、災害時の協力体制の構築にもつながりより安心と安全な園となっていくと考える。
2	タイトル	職員間の情報共有を進め、特に非常勤職員との方向性の更なる共有とチームビルディングにつなげることを期待したい
	内容	当園は公立保育園からの民間移管に伴い、公立の頃から勤務している非常勤職員が民間移管後も継続して勤務している。現法人の運営に移管されてからは、法人の仕組みに則り年3回のパート会議で職員間の情報共有を図っている。現法人の運営体制の下、園長、主任は非常勤職員もチームの一員としてより一層保育への関わりを深めてほしいと考えており、理念の共有から段階的なチームビルディングの必要性を認識している。今後の組織力強化に向けて必要な情報を共有していくため、できるところから取り組みを始めることを検討されたい。
3	タイトル	多くの研修に職員を派遣し知識と技能の向上に努めているので、研修成果の共有に更なる工夫を期待したい
	内容	法人の研修や園の内部研修のほか、市主催の研修や都のキャリアアップ研修、その他の外部研修など職員の研修受講機会は整備されている。研修で得た知識は報告書にまとめ、会議等で他の職員に報告を行っており、全体的な計画についての提示作成や職員間での議論、内部研修で扱った離乳食や子どもへの関わりなど一部の研修成果については共有が進んでいるので、その他の研修についても報告書の共有など更なる工夫を期待したい。非常勤職員も知識や考え方を共有していくことで、方向性の共有にもつながると期待される。