

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	居宅訓練事業に移行する利用者が増えるよう、グループワーク「toitoitoi」により動機づけのための取り組みに力を入れている
	内容	居宅生活訓練事業の拡充に向け様々な利用者が訓練に参加し、また、より効果的に進めるための取り組みに力を入れている。訓練の動機づけとして話し合い広場や掲示板を通しての情報提供に加え、利用者が関心を持ち、意欲を引き出せるよう「toitoitoi」という活動をグループワーク形式で行っており、地域で生活するにあたって活用できる社会資源についての情報、必要となる各種手続きや書類の書き方、調理実習やアパート見学等、メンバー同士の交流を通して楽しみながら取り組めるよう工夫している。
2	タイトル	循環型施設としての機能を果たしながら、自立後に安定した生活を築けるよう、個別支援計画に沿った自立支援をきめ細やかに実施している
	内容	救護施設の特性である循環型施設としての機能を果たすため、自立を希望する利用者に対する生活訓練のプログラムを充実させ、利用者本人の「こうありたい」という希望を基に支援している。個別支援計画では、利用者の強み、弱みを把握し、自立に向けて補うべきポイントを導き出している。一人ひとりの状況に応じて、生活実習室を活用して独り暮らし体験を行い、ごみの出し方や部屋の整理整頓等をスモールステップで支援したり、弱みを補完するために配食サービスやヘルパー等の社会資源とつなぐ等、安定した生活を築けるように、細やかに支援している。
3	タイトル	若手職員を中心に新たに虐待防止委員会を設置し、自由な発案の中で、動画による意識付け等の具体的な取り組みを展開している
	内容	今年度、若手職員を中心に各部署からメンバーを選任し、虐待防止委員会を設置した。年3回の定期的な委員会開催のほか、月1回ペースで自主的に活動し、自由な意見交換を行っている。実際に、メンバーの発案により、起こりやすい場面をロールプレイで演じ、動画を作成して施設内研修を行い、意識付けを行う等の取り組みがなされている。職員間での日々の気づきを効果的に共有し、虐待防止の意識向上につながっている。月1、2回の巡回も開始し、事業所独自の虐待防止チェックリストの作成にも取り組む計画があり、積極的な姿勢が見て取れる。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	現在あるBCPの検証などを通し、災害時等の職員体制等について職員間で確認することが求められる
	内容	新型コロナウイルスへの対応体制については手探りの部分が多く、組織の決定事項などが職員に十分に伝わらないといった課題も生じたが、9月末には「新型コロナウイルス発生時対策計画」をまとめ、職員体制などが明確になった。大規模震災時のBCPは平成29年度に作成しているが、計画の実効性については検証の必要性があり、今後訓練等を通して職員間で緊急時体制など確認することが必要である。また、水害時のBCPの整備も求められており、法人内施設との連携体制を含め、リスクマネジメントへの更なる意識強化が求められている。
2	タイトル	キャリアパスに連動した個人別育成計画の策定に着手しており、今後の成果が期待される
	内容	法人では等級定義を定め、職層、職能等級に応じたスキルを明確にしたキャリアパスの仕組みを導入し、職員に周知を図っているが、職員への理解度やキャリアパスと連動した個人別の育成計画の策定については課題となっている。今後の人材育成の在り方を法人としても検討しており、職員自身がキャリアビジョンを描くことができる組織とすることで、魅力ある職場にしていきたいと考えている。同時に、目標管理に基づいた個人別育成計画の策定に着手しており、今後の成果が期待される。
3	タイトル	利用者に対し苦情解決制度(第三者委員)への理解を促していく更なる工夫が必要だと思われる
	内容	苦情解決制度に関しては入所時に説明するとともに、「話し合い広場」で第三者委員を紹介するなど利用者にも周知を図っているが、利用者調査ではその理解度は低く、その傾向は継続している。第三者委員は法人内全ての施設で役割を担っており、来所の機会を増やすことは難しいが、施設内に掲示するポスターの工夫や「意見箱」の有効活用などを通し、利用者が苦情解決制度を意識できる環境を作り出すことも必要だと思われる。利用者が外部の人と関わるきっかけにもつながることであり、制度の有効活用が期待される。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	一時入所事業の受け入れをコロナ禍でも中止せず、福祉サービスを必要とする人の受け皿となつて、人々の生活を支えている
	内容	入所者用の居室とは別に個室を2部屋確保し、一時入所事業を実施している。地域で生活している人のレスパイトや、病院を退院する際に必要なサービスを見極めるためのアセスメント利用、入所を検討するための施設生活体験等の目的で受け入れている。被災等により「今日、行くところがない」といった事情を持つ人の緊急避難的な居場所提供もあり、安定した生活につなげるための支援を行っている。コロナ禍においても、発熱ほか風邪のような症状のないことを確認した上で受け入れを継続しており、地域のセーフティーネットの役割を果たしている。
2	タイトル	将来の福祉人材の確保及び地域に開いた施設として高校生ボランティアの受け入れ及び「お昼ご飯お届け事業」に参画している
	内容	法人では将来の福祉人材の確保及び地域に開いた施設として、コロナ禍であっても高校生ボランティア80余名を受入れており、利用者と共にゲートボールや作品づくり、レクリエーションに参加してもらい、また吹奏楽部の演奏などを通し、高校生が福祉に触れる機会をつくった。閉塞感のある中、利用者にとっても日常生活の潤いにつながっている。また、このような時こそ地域支援を行う必要があるとし、市社会福祉法人連絡会が主催する「お昼ご飯お届け事業」に参画して市内小中学校の家庭向けお弁当作りに取組むなど、地域との関わりを大切にしている。
3	タイトル	マニュアル類の定期的な見直しに加え、業務マニュアルには利用者に応じた個別情報も盛り込み、適宜改訂して支援の標準化を図っている
	内容	マニュアルはテーマ別にファイリングし、パソコン上でフォルダにまとめ、必要な時に検索や閲覧ができるようにしている。年1回、年度末に定期見直しを行っており、前年度はさらに担当を割り振り、計画的かつ全体的に見直しを実施した。コロナウイルス感染症に関して、濃厚接触者等が発生した場合の対応についても、新たにフローチャートに示して職員間で共有している。フロア毎の業務マニュアルは、利用者が変わる度に見直しており、服薬や食事、介護等における個別の配慮事項等についても記載して活用しやすくしている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	救護施設が持つ循環型セーフティーネットとしての役割を認識し、PDCAサイクルに基づいた個別支援計画が策定されることに期待したい
	内容	近年の救護施設を取り巻く環境として、社会福祉法の改正により日常生活支援居住施設が創設されたことを受け、循環型セーフティーネット施設としての役割強化が求められている。日常生活の支援を行うだけでなく、自立に向けたきめ細かいサービスを提供するためには、利用者一人ひとりに寄り添った個別支援計画の策定は必須である。施設としては計画のモニタリング及び見直しが不十分であるとの認識のもと、これらの充実を図るべく取り組みを進めており、個別支援計画に関するPDCAサイクルが機能することに期待したい。
2	タイトル	キャリアパスに連動した個人別育成計画の策定に着手しており、今後の成果が期待される
	内容	法人では等級定義を定め、職層、職能等級に応じたスキルを明確にしたキャリアパスの仕組みを導入し、職員に周知を図っているが、職員への理解度やキャリアパスと連動した個人別の育成計画の策定については課題となっている。今後の人材育成の在り方を法人としても検討しており、職員自身がキャリアビジョンを描くことができる組織とすることで、魅力ある職場にしていきたいと考えている。同時に、目標管理に基づいた個人別育成計画の策定に着手しており、今後の成果が期待される。
3	タイトル	目標や具体策を明示して職員のサービスマナー向上に取り組んでおり、今後も取り組みを継続し成果を上げていくことが期待される
	内容	平成30年度より、虐待防止の観点も含めた職員のサービスマナー向上を重点的なテーマとし、「がんばろう！さつき」計画に目標、実践内容、具体策を示して取り組んでいる。グレーゾーンの声かけ等をポスターにして掲示したり、虐待防止チェックリスト、外部講師によるマナー研修等も実施している。「がんばろう！さつきメモ」の名称で、職員同士が言動への気づきを共有する仕組みも取り入れている。今後も引き続き工夫しながら、「さつきメモ」等の取り組みを形骸化させず、接遇マナーの継続的な改善を実現することが期待される。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	利用者像や社会情勢を踏まえた営業努力により、全国平均を大きく上回る高水準の工賃支給が可能となっている
	内容	身体・知的・精神の3障害に加え、発達障害や高次機能障害、引きこもり等、特定の障害カテゴリーでは括りにくい利用者の増加という近年の事業所状況を踏まえ、多種多様な作業を用意して利用者の状況の応じた選択ができるようにしている。作業の効率化を図り高品質を保持することで、既存の取引企業からの信頼獲得に努めるとともに、利用者個々の能力発揮を見据えた新規作業の開拓やコロナ禍における新たな作業種の模索等、職員の営業努力により、全国平均を大きく上回る高水準の工賃支給が可能となっている。
2	タイトル	就労定着支援事業と連携を図りながら継続した支援を行うことで、利用者の就労生活の安定が図られている
	内容	就労移行支援から一般就労へと移行した利用者が安定した生活を送るため、就労定着支援事業と連携を図りながら継続した支援を行っている。電話相談をはじめ利用者の自宅や企業を訪問して定期的な支援を行うことで、心身状況の変化等、緊急時に迅速に対応できるようにするとともに、定着支援の利用期間である3年を見据え、地域へ円滑に支援が引き継げるよう関係機関との連携にも努めている。こうした取り組みにより昨年度の定着率は100%、今年度における利用者も20名となるなど利用率の向上が図られている。
3	タイトル	地域の関係機関において事業所の「強み」が認識されており、昨今の厳しい社会情勢会の中でも安定して利用者を確保することができている
	内容	「働く喜びをすべての人に」という目標のもと、地域社会から信頼される実績を蓄積していくことを事業運営における基本方針の1つとして掲げている。地域の関係機関とは利用者支援に関わる日常的な連携に加え、特に就労移行、定着支援事業においては当事者居住地域への引き継ぎに向け早い段階からの情報共有等、連携の強化を図っている。高い就労実績及びきめ細かい定着支援の実施により地域における各種関係機関からの信頼は厚く、こうした状況が新規利用者獲得の好循環にも繋がっている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	事業所の次世代育成の方針や組織構造の在り方など示した中長期計画を策定し、法人・職員と共有することが期待される
	内容	建物の老朽化や次世代育成、定員の見直しなど解決すべき課題は明確になっており、法人及び事業所の将来像や課題解決に向けた取り組みを示す中長期計画の策定が求められている。特に事業所では経営層の育成が喫緊の課題であり、今年度職員配置を変更し、「職員個別育成・研修計画」を本格稼働させるなど後継者育成に取り組み始めているが、施設長がサービス管理責任者を兼務している状況の中、副施設長を配置するなど構造的な組織改革が必要だと考えている。まずは人材育成の方針を示した中長期計画等を作成し、法人・職員と共有することが期待される。
2	タイトル	人権擁護をさらに促進するために施設内に掲示している第三者委員のポスターを利用者の障害特性に配慮するなどの工夫が望まれる
	内容	苦情解決の仕組みを整備し、「対話の集い」で第三者委員を紹介するなど利用者に説明をしているが、利用者調査の結果では他の質問と比して「知らない」と回答した割合が高くなっている。第三者委員は法人内全ての施設で役割を担っており、来所の機会を増やすことは難しい面もあるが、施設内に掲示しているポスターを利用者の障害特性に配慮したり、窓口となる職員からの働きかけを行うなど、利用者が苦情解決制度について理解できる環境をつくる必要があると思われる。人権擁護につながる取り組みでもあり、期待したい。
3	タイトル	今後もサービスの質を落とさずに、利用者の高い就業率を維持できるよう、世代交代を視野に入れた標準化の推進が期待される
	内容	常勤職員の平均勤続年数は11年を超え、ベテラン層が多く、安定的なサービス提供を可能にしている。近年の利用者の高い就業率も、こうしたベテラン層の力量が反映されていると言える。一方で、今後、世代交代が行われていくことを考慮すると、業務を引き継ぐ職員がサービスの質を落とさずに仕事ができるよう、さらなる標準化の推進が必要と思われる。業務を洗い出し、入所からの支援の流れ等、明文化が必要な箇所を明確にして、マニュアルの充実に取り組んでいくことが期待される。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	利用者の身体機能に応じた訓練計画が策定されている
	内容	機能訓練指導員は、利用者の残存機能が維持できるような、状態に沿った機能訓練を実施している。利用者の状態や意向に応じ、残存機能により可動域訓練ができるリハビリと、残存機能を維持するリハビリとを2グループに分けて自立支援に向けたリハビリを実施している。利用者の状態に合わせた車イスの選定や、適切な移乗、移動方法や福祉用具の検討を介護職員との連携をしながら介護職のスキルアップに取り組んでいる。リハビリを通して多職種との連携にも熱心に取り組んでいる。
2	タイトル	利用者の意思を尊重した支援を大切にしている
	内容	利用者の食事や入浴はある程度一定の時間を設定しているが、それ以外は原則自由としており離床を促がし、共有スペースで生活してもらうことにも取り組んでいる。できる限り利用者の意向に沿って実施できるようにしており、入浴については時間帯などを選択できるようにしている。また、ケア開始時には必ず声をかけ、利用者の了解を得ながら支援を行っている。認知症の人の思いに寄り添い安心して生活できるよう、研修などの実施により認知症への理解を深め、支援に向けての取り組みを充実させている。
3	タイトル	職場環境を整備し働き甲斐や健康管理に取り組んでいる
	内容	事業所は「働きやすい職場宣言」(3年前)のもと、勤怠システムなどを導入し職場環境整備に力を入れている。残業については事前申請を前提として実施することになっている。採用についてもチャネルを充実させたり、派遣社員を正規の雇用に結び付けたりしている。また、例年であれば、職員個別の研修計画にもとづいて自己啓発の支援となる希望の研修への派遣などを行っている。職員との個別面談も実施しており、就業状況の把握をするほか、改善提案などを聴いている。職員の健康管理やメンタルヘルスの相談ができるようになっている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	利用者・家族の要望に応じて看取り介護実施に努めることが期待される
	内容	昨年度のサービス終了者は42名で、他事業所への移行が1名、長期入院で事業所へ戻って来れなかった利用者が17名、病院へ搬送後亡くなった利用者が24名となっている。緊急時の対応としては、入所時に延命治療等の説明をし、同意を得ている。また、入院時には看護サマリ等で事業所での様子を伝えている。一方で看取り介護は未実施であり、利用者・家族の要望も強くあり、事業所としても稼働率の目標達成のため、看取り介護を行うことが必須条件となっていることを認識している。医師の体制を整え、実現に向けて努めることが期待される。
2	タイトル	多職種の役割りを明確にして口腔ケアマネジメントに参画することが望まれる
	内容	利用者の嚥下、咀嚼については、歯科医(歯科衛生士)の指導のもと、看護師、栄養士、介護職員などが個々の役割りを担い、給食委員会などを通じて情報共有を図り、さらに毎食後の口腔ケアの実施や嚥下機能低下によるAV検査なども実施されている。利用者一人ひとりが、できる限り経口摂取が継続できるように口腔ケアマネジメント計画書を作成して具体的に取り組んでいる。さらに、担当者や担当部署の役割などをさらに明確にして計画書に落とし込み、経口摂取維持や誤嚥性肺炎予防に取り組むことが望まれる。
3	タイトル	事業収支を改善するための具体的な施策をさらに充実することを検討されたい
	内容	昨年度は、9月1日にハトホームと第2ハトホームの2事業所に分割されたこともあり、12月から両事業所とも稼働率が97～98%台へと上昇した。経営の安定化に向けて収入の柱である稼働率に注目し、迅速な入所など各部署の連携ができていたことが後半の稼働率上昇につながっている。また、サービス検討会ではコスト削減についても議題とし、業者の変更や契約更新時の改善に取り組んでいる。さらに、各部署(部門別)の収支を定期的にリーダー層に開示し、予算管理を推進するなど、組織一丸と経営の安定化に取り組まされたい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	基本的なルールを設け、利用者の趣味嗜好をできる限り尊重することに努めている
	内容	入居時に施設での生活に関する基本的なルールを重要事項説明書を用いて、利用者や家族に説明をしている。基本的には他の利用者に迷惑がかからないことであれば、利用者の趣味嗜好を尊重している。健康上の問題がないようであれば、飲酒や喫煙も可能となっている。飲酒については、利用者本人の居室で他の利用者に気づかれないように晩酌程度であれば可能となっており、喫煙については、タバコ、ライターを管理できる利用者のみとなっていて、喫煙時には介護職員と一緒に喫煙所まで行くというルールを設けている。
2	タイトル	記録システムを導入したことで記録の共有化が進んでいる
	内容	日々の利用者支援に関する記録は個人記録へ記載されている。個人記録には月1回、利用者担当者がケアプランのサービス内容に基づいて、モニタリングを行い、次のケアプランに活かしている。記録については、見たい項目を画面で選定すると一括に状態が見られるようになり、記録システムを新たに導入したことで、各部署での記録の共有化が進んでいる。また、新規利用者情報や食席を変えたなどの変更点をミーティングノートに記載しており、職員は出勤してきたら、パソコンの日誌、ミーティングノートを確認している。
3	タイトル	重要な案件はルールに沿って、職員との調整を図りながら決定している
	内容	施設内における重要な案件は、施設長以下のリーダー職員が出席する運営会議で検討し、職員会議において決定している。よって意思決定のプロセスも含めて職員に開示していることがうかがえる。また、利用者や家族に対しては、案件の重要度によって「説明会の開催」「手紙の配布」「広報紙への掲載」「電話連絡」などによって理解を促すことにしている。今般のような施設の分割による「新たな施設の建築」「それに伴う仮施設への移転やの運営」「新施設での運営方法」などについては、説明会を開催して利用者や家族へ丁寧に伝えることにしている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	車イスや歩行器などの移動に関する福祉用具は定期的な点検と点検表などの作成が望まれる
	内容	車イスや歩行器などの移動に関する福祉用具以外のものとしては、ベッド、介助バー、マットレス、エアマット、離床センサーなどがあり、それらの福祉用具に関しての定期的な点検としては行っておらず、日々の使用状況によって都度での点検となっている。都度での点検であると、急な不備や不具合に対処できない恐れがある。事前に点検を行うことにより、不備や不具合につながるものが早期に確認できるために、定期的な点検が望まれる。それに伴って、移動に関する福祉用具以外の管理表や点検表などの作成も望まれる。
2	タイトル	看取り介護の実施に向けて、様々な課題を解決することを目指している
	内容	サービスの終了時、例えば医療機関へ入院の場合には、ADL、医療情報、薬表、生活記録などを看護サマリーで利用中の様子を伝え、支援の継続性に配慮している。また、入居時には救急時の延命治療について説明をし、「延命治療に対する意向書」ととっている。昨年度、退居者12名の内、長期入院が3名、病院へ搬送後亡くなっている方が9名となっている。利用者・家族の看取り介護についての希望は多いが、医師の配置が不安定のため、現在は看取り介護の実施を見合わせている。施設として今後の課題となっている。
3	タイトル	働きやすい職場環境作りを目指している
	内容	定期的な上長面談で一人ひとりの職員の課題を聞き取っている。また、メンタル対策としてストレスチェックを実施しており、衛生委員会を通じて職場の環境の改善に取り組んだり、ストレスの発散法などの知識や情報を提供している。ただし、今回行った職員自己評価のこのカテゴリー「職員のやる気の向上に取り組んでいるか」における認識度は全体として高い結果が得られている。施設では、「やりがい」「組織力の向上」「単に居心地の良さを作らない」などを基本として、さらに働きやすい職場環境作りを目指している。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	園の理念である、保護者と共に子育てをするという理念の実現に向けて、保護者へ園での子どもの姿の説明を意識して行っている
	内容	職員は、毎日の保育の様子や、子どもが行事に参加している姿を写真に説明文を添えたりして頻繁に掲示している。クラス便りにも、保育者が、どのような目的で毎日の保育や行事の企画をしているかを説明している。更に、基本的な生活習慣の自立に向けての保育者の関わりや、家庭と共に進めていきたいと考える、着脱などについて絵を添えてわかりやすく発信している。保健便りや給食便りにも、看護師や栄養士が専門性を活かし、助言や情報提供をしている。それにより、保護者は子どもの姿を把握し、共に子育てをしていることを実感できるようにしている。
2	タイトル	子どもが自分の気持ちを表現する機会を大切にし、話し合いの時間を持つことで、毎日の保育や行事が主体的に出来るようにしている
	内容	子どもの主体性に配慮する、を中心に置いた保育について、職員間で議論を重ねている。毎日の保育の内容や、子どもを巻き込んだ行事の進め方などについて、職員が自分の考えをまとめ、活発に発言している。保護者にも理解を得られるように説明を行っている。行事については、行事を心待ちにしている子ども達のために、どうやったら思い出に残る行事にすることができるか、子ども主体で話し合いを進める中で、子ども達の意見を調整しながらイメージを具体化し、様々な体験や達成感を経験させることが出来るように援助している。
3	タイトル	職員の気づきを促したり学ぶ機会を創出したりすることで職員の保育の幅を広げ、意欲的に保育の質向上に取り組む環境づくりをしている
	内容	職員が保育を語り、また保育の楽しさを実感しながら本園の保育を作り上げていけるよう、内部研修や希望者による学習会の開催など学ぶ機会を創出、また、パート会議を活用して非常勤職員との法人研修発表を共有するなど工夫を凝らしている。職員自身の気づきを促すことで園庭遊びの充実につなげたり、伝統遊びを発表する機会を設けたり、園の地域貢献活動や本園の保育で大切にしたいことなど法人研修の発表を非常勤職員の学びにつなげたりすることで、職員の気づきと意識の醸成につなげ、意欲的に保育の質向上に取り組む環境づくりに努めている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	子どもの主体性を育む保育について長期的に話し合っているが、行事などについては決定の期限を決めるなどして、計画的に進められると良い
	内容	子どもの主体性に配慮した保育につき年度を超えて話し合いを行っている。特に行事については、職員の意見を集約し共通認識をもって保育に臨めるようじっくり取り組んでいるが、今年度はコロナの影響でこれまでの行事のやり方を見直すきっかけともなった。これまで当たり前に実施してきた行事を見直す機会と捉え、この経験を活かし、長期的な視点を持つ一方で、できるものから決定時期の目安を大まかにでも定めてみることを検討してほしい。目安を示すことで、職員も見通しをもち、より主体的に取り組むことが可能となると考える。
2	タイトル	職員間で、お互いをより深く知るためのコミュニケーションを取ることで、人間関係をよりよくする関係づくりにつながると考える
	内容	園は職員数が多く、多くの常勤職員と非常勤職員が協働し保育に従事している。様々な職種や勤務形態の職員が職責を果たすべく日々協働しているが、勤務時間や勤務日によっては会話を交わす機会が少ない職員もいると考えられる。職員同士が、お互いの人となりを知ることが出来るような仕組みや工夫があると、会話の糸口が見つかったり、新たな発見があり職員同士のコミュニケーションが取りやすくなると考える。それにより、保育業務でもより円滑な意見交換と協力体制が進み、チームワークの良い園として発展していくと考えられる。
3	タイトル	子ども主体の保育実践、本園の大切にしたい保育の実現のため、業務効率化に向けて職員間での検討とより一層の工夫を期待したい
	内容	本園の保育で大切にしたいことや行事のあり方など、保育の根幹に関わるテーマにつき長期的な視点を持ち検討しており、職員は子どものため、子ども主体の保育の実践に向けて真摯に取り組んでいる。一方で、業務が過大となり、余裕をもち楽しんで保育に取り組むことが時に難しく、ジレンマを抱えている面もある。より良い保育を作り上げていくため、業務の効率化を一層進めることを検討してほしい。乳児の連絡帳を複写式にして記録の効率化を図る、非常勤職員との役割分担を見直し事務の時間を捻出する、など職員間での検討・工夫を期待したい。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	職員一人ひとりが、子どもの主体性を育てる保育を目標に、話し合いを行ったり、園内研修などで学び目指す所を確認、共有し保育をしている
	内容	通常の保育の中で、子どもの気持ちを大切に子どもを中心に置いた保育を心掛け、子どもが自分でやりたい気持ちを引き出し保育者が適切に援助し、主体性に配慮した保育を行うために、職員間で話し合い評価や反省を行っている。今年度は、園内研修に「ウェブ」を採用、子ども達の遊びの姿に着目し、各クラスで興味のあること楽しんでいることを自由に記入、可視化する中で職員間で共有できるように休憩室に掲示した。それにより、子どもの遊びを中心に、保育者が子どもの発想や行動に思いを巡らし、保育に活かせるように取り組んでいる。
2	タイトル	子どもの一日の様子をドキュメンテーションにして掲示することにより、子どもへの視点が明確になり保育内容の向上にもつながっている
	内容	子どもの一日の様子を写真に撮り説明を加えたドキュメンテーションは、保護者にアンケートをとったり職員同士で話し合いを重ね導入した。保護者には、子どもの言葉やしぐさに込められた思いに耳を傾け、保育を振り返り子どもの主体性を育てる保育を更に深めたいと説明した。この取り組みは保護者にも好評を得、迎えの際には低年齢児も写真を見て指さし喃語で話してみたり、幼児クラスでは子どもの目の高さに掲示したことで親子の会話が進んでいる。保育者が子どもの姿に目を向けることで、不要な言葉がけが減り保育室が静かになったと実感している。
3	タイトル	職員の発意や意欲を支援し、存分に力を発揮できるようリーダーシップを発揮、職員はいきいきと保育に取り組んでいる
	内容	職員がそれぞれに活躍する場を持ち、意欲をもって主体的に保育に取り組む環境づくりに園長、主任がリーダーシップを発揮している。研修で得た知識は、職員が主体となって導入に取り組むことを支援したり、職員間で良い対応や声かけがあれば共有して伝えあえるしくみ(いいねボード)を設置、意欲を向上したり方向性につき共通認識をもてるよう取り組んでいる。職員が力をつけてきているので、存分に力を発揮できるよう、必要な助言を行いつつ支援している。職員はいきいきと保育実践に取り組む、園の活気につながっている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	会議の際、職員から出された意見の記録のとり方を工夫することにより、提出された議案についての継続した検討や理解が進むと考える
	内容	園内で子どもの様子につき活発に情報交換が行われ、気付きカードなどで個々の情報を職員間で共有している。理想とする職員全体で全園児を保育するに向けて、職員会議やクラス会議にて話し合っている。会議録は要点をまとめ、内容は参加しなかった職員も閲覧しているが、会議中に出された意見についてはほとんど記述がなく、結果の伝達が中心の会議録になっている。内容によっては賛成の意見だけでなく反対意見なども記載されていると、振り返った時に提案から決定までの経緯を確認することができ、職員間での共通理解が進むと考えられる。
2	タイトル	児童票の共有と活用を進める事で、一人ひとりの発達の課題に向けた援助の仕方についてクラスの枠を超えた取り組みにつながると考える
	内容	子ども一人ひとりの状況については月案や保育日誌にて、目標への進捗状況についてはクラス内の会議にて、一人ひとりの課題について話し合い共有、日々の保育に活かしている。一人ひとりの成長段階の把握と課題に向けての援助については、子どもの一人ひとりの個人差について把握し、日々の保育の中でどのような援助をしていくかは、月案とケース会議の内容に凝縮している。現在、検討中の発達カリキュラムの作成を進めるとともに、クラス内で児童票の活用を進め、短期、長期的な課題設定や発達についての着眼点を明確にし意見交換を進めてほしい。
3	タイトル	勤務形態に拘らず全職員が保育に取り組むチームの一員として活躍できるよう、非常勤職員との情報共有に更なる工夫を期待したい
	内容	職員間の情報共有と方向性の共有に取り組む、勤務形態に拘らず全職員が保育に取り組むチームの一員として、子どものことを知り成長を喜べるよう工夫しているが、非常勤職員との情報共有につき更なる改善が必要と園長、主任は考えている。理念や園の方針につきより深く知り考える機会となるよう非常勤職員を対象とした研修を実施したり、部分的にでも良いので会議に参加する機会を設ける、技術的・実践的な研修報告については非常勤職員とも積極的に共有を図る、など、できることから共に保育を語る機会を作るなど検討を期待したい。

No. 特に良いと思う点		
1	タイトル	職員が、職種の専門性を活かし切磋琢磨し、園の理念や方針に向かって、協働して保育に取り組む事により、保育内容が豊かになっている
	内容	職種の枠を超えて日々の保育について話し合いを進める中で、園全体で保育の方向性を定め、協働していることで、子ども達が経験豊かな園生活を送っている。保育士が、クラスの目標や子どもの様子を保護者に伝えるために、クラス便りの充実を図る、わらべ歌の学びの機会を増やすなどを提案している。また、看護師は予防接種と罹患率についてアンケートを取って纏めたり、栄養士は野菜の栽培や調理保育へのアプローチやなど、それぞれが、専門性を活かし保育内容の向上を目指して活発に意見交換を行い調整する中で、保育の質を高める努力をしている。
2	タイトル	日々の情報共有や、定期的な会議の中での報告や活発な意見交換の成果により、職員全体で子どもの成長の様子を把握している
	内容	朝礼や、引き継ぎノートで日々の子ども状況を把握し、職員は日常の会話の中や日誌の共有などの機会にも、子どもの様子について職員同士で情報交換を行っている。月案だけでなく、一人ひとりの児童票を記入する際にもクラス内の会議で話し合いを行っている。その中で、課題を明確にし会議録として提出している。職員はケース会議や職員会議にて十分な討論を重ね、一人ひとりの子どもの発達の個人差や発達の節目に着目し、気づきを共有する中で、子どもへの関わりの方向性を見出し、クラス運営や、一人ひとりの子どもの保育に活かしている。
3	タイトル	一人ひとりの子どもについて、客観的に分析したり、気づきを共有する中で、職員間での意見交換が活発に行われ、記録が充実している
	内容	園では子どもの発達についてや、子どもの様子についてよく話し合い、個人差や課題についての把握をしていく過程において、気づきを共有している。話し合った内容は、月の指導計画や週案や日誌に反映し、児童票を記入する際にも、クラス内で複数の意見を集約して記入している。職員会議の記録は、提案などの議題について出された意見、別欄に話し合いの過程を経てたどり着いた結果や、今後への検討事項を記入している。会議で話し合われた内容が整理されていることにより、決定までの経緯が明確になり振り返りにも役立っていると考えられる。
No. さらなる改善が望まれる点		
1	タイトル	職員研修の成果を全体化し、組織としての学びにつなげるため、園での実践を考える機会や話し合う場づくりなど取り組みを期待したい
	内容	職員研修を計画的に実施し、参加後は資料とともに報告書をファイリング、職員会議で報告するなど研修成果の共有に努めているが、個々の職員が得た学びを園全体の学びにつなげ、園の保育実践の中でどのように活用していけるか、といった議論につなげる部分に課題があると園長、主任は認識している。報告書フォームに「園でどのように実践できるか」を考え記入する欄をつくり研修参加者本人が考える機会を作ったり、それを職員間で話し合える場を設けるなどのしくみがあると良いと考える。良い案が出たらクラスで試行するなど、取り組みを期待したい。
2	タイトル	研修成果や子どもの情報など職員間での共有を進め、チームとしての機能を一層向上することを期待したい
	内容	本園では、年度初めに園長が非常勤を含む全職員と個別面談を行い、意向や意見の把握に努めている。パート会議では保育の中での気づきが非常勤から出ており、職員会議で共有し改善につなげている。一方、子どもの情報については、非常勤職員には常勤職員を介して部分的に伝えている。個人情報に配慮してのことではあるが、保育の中で知っていた方が良いと思われる部分については、更に共有を進められると良い。園の目指している保育のあり方、方向性や研修成果などもより共有を進め、チームとしての機能を一層向上することを期待したい。
3	タイトル	ヒヤリハットとして出された気づきを詳細に分析していくことで、よりきめ細かな対策につなげていくことを期待したい
	内容	ヒヤリハットに積極的に取り組み、たくさん集まっている。毎月リスクマネジメント委員会が取りまとめ、対応検討が必要なものがあれば取り上げ、全体で共有しているほか、半期反省会議では約半年分の傾向をまとめて職員に周知している。職員の気づきが多く蓄積されているので、毎月や隔月など小まめに集計し、時間帯や季節、場所別の傾向を見ているなど更なる活用を期待したい。子どもの動きやクラスの特性、また、別途実施の危険予知訓練の結果との関連性などにも目を向けていくと、きめ細かな対策につなげる事が可能となると考える。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	一人ひとりの発達や興味を捉えカリキュラム会議で話し合うことで、職員が子どもの発達過程を把握し、状況に応じた個別支援を行っている
	内容	カリキュラム会議で、個々の子どもの状況や課題についての意見交換を活発に行い、子ども一人ひとりの発達や、やってみたいなどの興味、頑張っている事や自信につながるを見つけ、職員間でエピソードや <b>気づき</b> を共有している。個人差に配慮し、育てていきたい <b>部分を大切に</b> しながら、状況に応じて個別に援助をしている。特別な配慮が必要な子どもや、気になる子どもについても、目標を決め、そうならなければならないではなく、一人ひとりの可能性に目を向け、園生活や家庭生活の中で身につけられる子どもの力を大切にしている。
2	タイトル	見通しを持った <b>人員配置や指導</b> で、園の保育を職員全体で考えるチームワークの向上につなげている
	内容	園長、主任が見通しをもった指導により、リーダーシップを発揮している。今年度、これまでリーダー職を担っていた職員が側面支援に回り、リーダーが交代した。次世代リーダーの育成とより一層風通しの良い園づくりに向けた取り組みである。新しいリーダーは経験豊富な職員の助言を受けながら、リーダーとしての実務に携わることでスキルアップに努めている。また、昨年来、職員どうし意見を言い合える関係づくりに取り組んできたが、今年度はそこを基盤に、職員全体で子どものこと、園の保育を皆でじっくり考える段階と位置付け職員集団を率いている。
3	タイトル	保護者に園での子どもの様子を伝える丁寧な取り組みや相手に伝わるコミュニケーションを心掛け、保護者の理解と信頼につながっている
	内容	園内は保育の様子、子どもの姿を写した写真が多数展示されているほか、各クラスのクラス便りが並べて玄関に掲示されている。乳児の保護者にも、幼児の保育の様子を伝えることを意識して作成された玄関の掲示、職員から園での子どもの様子を保護者に伝える際の伝え方、相手に伝わるコミュニケーションを考える話し合いなど、保護者に伝わるコミュニケーションに心を砕き、丁寧な情報提供を行っている。子どもや保護者に対する丁寧なコミュニケーションは、利用者調査でも高い評価を得、保護者からの信頼につながっている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	マニュアルについては、最低限守るべき基本の事項を文書化したものと位置づけ、職員間で更なる内容の検討を重ねていくことを期待したい
	内容	マニュアルについては、災害時や感染症対策、熱性けいれんや誤食によるアナフィラキシーなどについて、シミュレーションの実施と、実施後に評価・反省を行い共通理解をすることで、対応の標準化を図っている。新任保育士や異動してきた職員などは、知識や経験値に個人差があり、細かい対応については、判断に迷うこともあると考えられる。子どもの命に関わる最低限守るべき事項については、マニュアルに整理し、マニュアルを基本に対応をすることとした上で、職員同士で更なる内容の検討を重ね、使いやすいマニュアルにしていけるとよいと考える。
2	タイトル	事業継続計画は、職員参集リストの作成など職員の理解と心構えにつながる取り組みなどを通じて職員への周知を進めてほしい
	内容	園の事業継続計画(BCP)を策定し、いつでも閲覧できるファイルに保管しているが、内容についての職員周知は今後の課題となっている。今年度は新たにコロナ感染防止に関する内容も追記し、計画の更新を図っている。BCPの主要な事項は、普段から職員間で周知されていることで、大規模災害発生時に迅速で適切な対応ができるため、職員周知に向けた取り組みを期待したい。徒歩何分で出勤できるか、家族に要介護者がいるか、などを整理した職員参集リストを作るなど職員の理解と心構えにつながる取り組みなどから始めてみるのも良いと考える。
3	タイトル	園が大切にしたいことを非常勤職員と共有する機会を設けるとともに、緊急時の園の対応方針への理解を進めるよう取り組みを期待したい
	内容	非常勤職員の勤務時間帯は様々であり、年3回パート会議を開催している以外は一室に会して活動することは難しい状況である。園の保育を担うチームの一員として、より良い協働の仕方を模索している様子が見られるが、まずは本園の保育の中で大切にしたいこと、目指している姿を共有できるよう、法人の理念を学び理解する研修機会を設けることを検討してほしい。方向性を共有した上で、嘔吐処理や不審者侵入など緊急時には、園の対応方針を理解し適切に行動できるよう、研修やマニュアルの共有に取り組むことを期待したい。