

I 組織マネジメント項目(カテゴリ1～5、7、8)

No.	共通評価項目	
	カテゴリ1	
1	リーダーシップと意思決定	
	サブカテゴリ1(1-1)	
	事業所が目指していることの実現に向けて一丸となっている	サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 9/9
	評価項目1 事業所が目指していること(理念、基本方針)を明確化・周知している 評点(〇〇〇〇)	
	評価	標準項目
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)を明示している <input type="radio"/>非該当
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)について、職員の理解が深まるような取り組みを行っている <input type="radio"/>非該当
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)について、利用者本人や家族等の理解が深まるような取り組みを行っている <input type="radio"/>非該当
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	4. 重要な意思決定や判断に迷ったときに、事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)を思い起こすことができる取り組みを行っている(会議中に確認できるなど) <input type="radio"/>非該当
	評価項目2 経営層(運営管理者含む)は自らの役割と責任を職員に対して表明し、事業所をリードしている 評点(〇〇)	
	評価	標準項目
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 経営層は、自らの役割と責任を職員に伝えている <input type="radio"/>非該当
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 経営層は、自らの役割と責任に基づいて行動している <input type="radio"/>非該当
	評価項目3 重要な案件について、経営層(運営管理者含む)は実情を踏まえて意思決定し、その内容を関係者に周知している 評点(〇〇〇)	
	評価	標準項目
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 重要な案件を検討し、決定する手順があらかじめ決まっている <input type="radio"/>非該当
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 重要な意思決定に関し、その内容と決定経緯について職員に周知している <input type="radio"/>非該当
	<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 利用者等に対し、重要な案件に関する決定事項について、必要に応じてその内容と決定経緯を伝えていく <input type="radio"/>非該当

カテゴリー1の講評

輝く子どもの姿が、発達を保障する保育への根拠を与えることに経営層は確信を得ている

本園が最も大切にしている考えは「個々の子どもの発達に応じた保育」である。それが子どもの姿として現実のものとなるまでには、地道な改善を積み重ねてきた。保育所保育指針に見られる子どもと現実の子どもとのギャップに着目し、その理由を探し求めた。そして子ども主体の保育の視察や研修を通じて手応えを得ると、改革は早かった。確信は輝く子どもの姿がもたらした。クラスや保育環境を一気に変え、半年後には公開保育に至っている。このように経営層が理念の根拠を問い続けてきたことによって、子どもの発達を保障する保育へと進展してきている。

経営層が持つ子どもの人権尊重の姿勢が、保育を創り上げてきた過程で職員に浸透した

子どもの姿が保育に正解を指し示す—。このような保育の探求姿勢は、保育者に個々の子どもの違いをそのまま受け止める力がなければ、成り立たない。本園は「子どもとはこういうものである」とか「子どもは厳しく躾けなければダメになる」といった子ども観や養育観を乗り越えてきた。それができたのは、経営層が徹底的に子どもの人権を尊重する姿勢を持っているからで、それは保育理念の根拠に「子どもの権利条約」を位置付けていることから分かる。またそれが職員に浸透しているのは、経営層が職員と共に保育を作り上げてきたことも大きい。

子どもは子どものいる環境でよく育つことを「子どもも大人も保育者」だと捉えている

本園の経営層は、職員の人生と深く関わっている。職員一人ひとり大事にしている。それは園児にも、保護者にも同質の眼差しを向けている。その違いがあるとしたら、人権思想の差がそうさせているのだろう。子どもは人と人の中で育つ。子どもとの関係が子ども自身を育てる。そんな人間関係の大切さを本園は保育理念にも表した。「子どもも大人も保育者」という考えである。子どもも保育者であるという見方ができるのは子どもの育ちの実相を熟知しているからである。これが職員にも保護者にも共に保育園生活を作り上げていくときの信条となっている。

カテゴリ-2		
2 経営における社会的責任		
サブカテゴリ-1(2-1)		
社会人・福祉サービス事業者として守るべきことを明確にし、その達成に取り組んでいる		サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 4/4
評価項目1 社会人・福祉サービスに従事する者として守るべき法・規範・倫理などを周知している 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 福祉サービスに従事する者として、守るべき法・規範・倫理(個人の尊厳)などを明示している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 全職員に対して、守るべき法・規範・倫理(個人の尊厳)などの理解が深まるように取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
評価項目2 第三者による評価の結果公表、情報開示などにより、地域社会に対し、透明性の高い組織となっている 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 第三者による評価の結果公表、情報開示など外部の導入を図り、開かれた組織となるように取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 透明性を高めるために、地域の人の目にふれやすい方法(事業者便り・会報など)で地域社会に事業所に関する情報を開示している	<input type="radio"/> 非該当
サブカテゴリ-2(2-2)		
地域の福祉に役立つ取り組みを行っている		サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 7/7
評価項目1 事業所の機能や福祉の専門性をいかした取り組みがある 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 事業所の機能や専門性は、利用者に支障のない範囲で地域の人に還元している(施設・備品等の開放、個別相談など)	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 地域の人や関係機関を対象に、事業所の機能や専門性をいかした企画・啓発活動(研修会の開催、講師派遣など)を行っている	<input type="radio"/> 非該当
評価項目2 ボランティア受け入れに関する基本姿勢を明確にし、体制を確立している 評点(〇〇〇)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. ボランティアの受け入れに対する基本姿勢を明示している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. ボランティアの受け入れ体制を整備している(担当者の配置、手引き書の作成など)	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. ボランティアに利用者のプライバシーの尊重やその他の留意事項などを伝えている	<input type="radio"/> 非該当
評価項目3 地域の関係機関との連携を図っている 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 地域の関係機関のネットワーク(事業者連絡会など)に参画している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 地域ネットワーク内での共通課題について、協働して取り組めるような体制を整えている	<input type="radio"/> 非該当

カテゴリー2の講評

本園の保育事業は児童福祉施設である保育所の本来の使命と役割を想起させる好例である

本園の保育事業は、児童福祉施設の本来の使命と役割を思い起こさせるよい内容である。丁寧なアセスメントに基づく子ども理解、その子にあった過ごし方の個別支援計画、地域の専門機関との連携、発達専門家による面談、独自に編み出したキャリアパス制度に基づく職員の研修など、発達保障の質を高める実践を追究している。子ども一人ひとりのかけがえのない個性を、そのまま真っ直ぐに育むために必要なことを積極的に取り入れている。社会貢献は本業の事業そのものでなければならないことや、余力でやるものではないことを示している好例といえよう。

園児の発達の伸長が目覚ましく、本園の保育事業は療育の本質を問題提起している

園児の30%以上が専門機関との連携を必要としているが、多くの子どもたちが、本園の生活を経験することで目覚ましい発達を遂げている。入園してから卒園までの間の発達経過記録によると、生活習慣の自立度だけではなく、言葉や社会性、コミュニケーションなどの伸長も顕著である。その結果を日本赤ちゃん学会へ報告し問題提起している。こうした成果は、子どもの意思や選択を尊重する保育者と保育環境が、いかに子どもの発達に好ましいかを示しており、本園の保育実践は「専門的療育とは何か」という、社会に対する根底的な問いかけとなっている。

本園は糸島市から子どもの人権を守り個性を尊重する保育園として信頼されている

本園は子どもの福祉を増進するために、保育園生活が、どの子どもと家庭にとっても、最もふさわしい場となることを通じて社会的責任を果たそうとしている。一方、糸島市は特別な配慮を必要とする子どもと家庭の支援に力を入れており、保育所や幼稚園、学校、療育センターなどからなる要保護家庭支援ネットワークも効果的に機能している。本園はその地域連携にも積極的に参加しており、実務者間の日常的な連携が成立している。そうした実践を通して、他の福祉施設へも好影響をもたらしており、同市から子どもの人権を尊重した園として信頼されている。

カテゴリ-3		
3 利用者意向や地域・事業環境の把握と活用		
サブカテゴリ-1(3-1)		
利用者意向や地域・事業環境に関する情報を収集・活用している		サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 8/8
評価項目1 利用者一人ひとりの意向(意見・要望・苦情)を多様な方法で把握し、迅速に対応している(苦情解決制度を含む) 評点(〇〇)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 苦情解決制度を利用できることや事業者以外の相談先を遠慮なく利用できることを、利用者に伝えている	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 利用者一人ひとりの意見・要望・苦情に対する解決に取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
評価項目2 利用者意向の集約・分析とサービス向上への活用に取り組んでいる 評点(〇〇〇)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 利用者アンケートなど、事業所側からの働きかけにより利用者の意向を把握することに取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 事業者が把握している利用者の意向を取りまとめ、利用者から見たサービスの現状・問題を把握している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 利用者の意向をサービス向上につなげることに取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
評価項目3 地域・事業環境に関する情報を収集し、状況を把握・分析している 評点(〇〇〇)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 地域の福祉ニーズの収集(地域での聞き取り、地域懇談会など)に取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 福祉事業全体の動向(行政や業界などの動き)の収集に取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 事業所としての今後のあり方の参考になるように、地域の福祉ニーズや福祉事業全体の動向を整理・分析している	<input type="radio"/> 非該当
カテゴリ-3の講評		
<p>国内外の発達に関する専門的情報を得ながら、子どもの理解や環境づくりに活かしている 本園の専門性の高さの一つは、子どもの発達理解の深さに現れている。経営層は、発達に関する学会や保育団体を始め、日本や世界の保育動向にもアンテナを張り、情報収集を怠らない。また発達心理の専門家と嘱託契約を結び、職員へのコンサルテーションを定期的に行っている。それが「子どもの発達を見る目の専門性の高さ」に結びついている。目の前の子どもの姿という情報があっても、その意味や意義が理解できなければ無いものに等しい。そういう意味で、子どもの発達を見取り、それに即した環境づくりができる組織としての情報活用力が高いといえる。</p> <p>市内の児童健全育成の活動に関わりながら、小学校以降の発達課題にも目を向けている 園長は保育士の資格の他に、自閉症スペクトラム支援士の資格も持つ。また昨年度まで糸島市の児童育成推進協議会の委員を保育園園長会の代表として務め、地域の児童の健全育成に関する活動にも関わってきた。同市の子育て環境の実情に触れる中で、乳幼児期に留まらず就学後の課題もよく把握している。園長を始め経営層は、子どもの小学校以降の生活と学びにとって、乳幼児の経験や環境で何が大切かを考えることが多い。保育園生活が、小学校以降の生活とどのように繋がっていくことができるか、地域ニーズの中で幼小連携の課題を検討している。</p> <p>行事などの保護者会との協働を通じて、保護者の意向やニーズをつぶさに把握している 子どもと保護者の状況は保育のために丁寧に把握されていくが、保護者は子どもの育ちを共に支え合うパートナーでもあり、いろいろなことを協働する仲間でもある。組織としての保護者会の歴史は古く、親子遠足の行き先やお泊まり会の日程調整なども保護者会と相談しながら決めてきた。年4回の役員会には園長と主任が必ず参加し、ざっくばらんな情報交換、懇談会や茶話会のような役割にもなっているという。日々のやりとりの他に、保護者同士が情報を共有しやすく、保護者会の合意形成を支える仕組みとしても機能している。</p>		

カテゴリ4		
4	計画の策定と着実な実行	
サブカテゴリ1(4-1)		
実践的な課題・計画策定に取り組んでいる		サブカテゴリ毎の 標準項目実施状況
		11/11
評価項目1 取り組み期間に応じた課題・計画を策定している		
評点(000)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 理念・ビジョンの実現に向けた中・長期計画を策定している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 年度単位の計画を策定している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 短期の活動についても、計画的(担当者・スケジュールの設定など)に取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
評価項目2 多角的な視点から課題を把握し、計画を策定している		
評点(0000)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 課題の明確化、計画策定の時期や手順があらかじめ決まっている	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 課題の明確化、計画の策定にあたり、現場の意向を反映できるようにしている	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 計画は、サービスの現状(利用者意向、地域の福祉ニーズや事業環境など)を踏まえて策定している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	4. 計画は、想定されるリスク(利用者への影響、職員への業務負担、必要経費の増大など)を踏まえて策定している	<input type="radio"/> 非該当
評価項目3 着実な計画の実行に取り組んでいる		
評点(0000)		
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 計画推進の方法(体制、職員の役割や活動内容など)を明示している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 計画推進にあたり、より高い成果が得られるように事業所内外の先進事例・失敗事例を参考にしている	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 計画推進にあたり、目指す目標と達成度合いを測る指標を明示している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	4. 計画推進にあたり、進捗状況を確認し(半期・月単位など)、必要に応じて見直しをしながら取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当

サブカテゴリ-2(4-2)

利用者の安全の確保・向上に計画的に取り組んでいる	サブカテゴリ毎の 標準項目実施状況	4/4
評価項目1 利用者の安全の確保・向上に計画的に取り組んでいる		評点(〇〇〇〇)

評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 利用者の安全の確保・向上を図るため、関係機関との連携や事業所内の役割分担を明示している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 事故、感染症、侵入、災害などの事例や情報を組織として収集し、予防対策を策定している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 事故、感染症、侵入、災害などの発生時でもサービス提供が継続できるよう、職員、利用者、関係機関などに具体的な活動内容が伝わっている	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	4. 事故、感染症、侵入などの被害が発生したときは、要因を分析し、再発防止に取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当

カテゴリ-4の講評

地域の実情を踏まえた経営方針は保育の質向上が柱で、その発展を計画している
 本園は、個々の子どもの発達や多様性を受容する保育への評価が高く、市や医師の紹介によって入園している子どもも多い。そうしたこともあり広い地域から通っている家庭の割合が高い。法人は3年先には利用者数の増加を見込んで、サービス提供能力を拡大する意向を持っている。ただ保育士の確保は地域的な課題であり、本園は養成校との連携を深めようとしている。また園舎は増築を経て40年近く経ち、対応が必要な時期を数年後迎える。本園は保育の質向上を経営の柱に据え、全職員の専門性の向上と保護者との協働強化を目指している。

子ども主体の保育の質向上に向けて中長期的な人材育成の見通しを持っている
 人材育成が中長期的な見通しの中で実施されている。初任から中堅、ベテラン、管理者層までのキャリアパス制度を持ち、職員が受講する研修や経歴の目的を持てるようになってきている。本園は保育理念がしっかりしているため、そこから導かれる期待される人材像や、目指す保育の形を職員が共有しやすい。今後、研修体系でもあるキャリアパス制度の理解が職員間に深まることで、経営層のリーダーシップのもとに、組織全体の求心力が一層向上するものと思われる。

施設運営全体に関する進捗状況をビジュアルに示す中長期計画の整備が期待される
 本園は経営層のリーダーシップのもと、保育理念の構築が完成し、労務管理や職能向上の仕組みを整えている。また施設設備から室内外の保育環境まで、世界のスタンダードと照らし合わせながら作り上げてきている。情報管理も個人情報保護を中心に運営されている。このように理念・基本方針の構築に始まり、意思決定の仕組みや職員育成制度、ハード環境の整備維持、サービスの実施と質向上の仕組み、情報管理まで足並みをそろえて前進させている。国の制度変更も予想される中、経営全体の方向と取り組む課題を整理した中長期計画の整備が期待される。

カテゴリー5		
5 職員と組織の能力向上		
サブカテゴリー1(5-1)		
事業所が目指している経営・サービスを実現する人材の確保・育成に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 8/8
評価項目1 事業所にとって必要な人材構成にしている		評点(000)
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 事業所の人事制度に関する方針(人材像、職員育成・評価の考え方)を明示している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 事業所が必要とする人材を踏まえた採用を行っている	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 適材適所の人員配置に取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
評価項目2 職員の質の向上に取り組んでいる		評点(00000)
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 職員一人ひとりの能力向上に関する希望を把握している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 事業所の人材育成計画と職員一人ひとりの意向に基づき、個人別の育成(研修)計画を策定している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 個人別の育成(研修)計画は、職員の技術水準、知識、専門資格の習得(取得)などの視点を入れて策定している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	4. 職員一人ひとりの個人別の育成(研修)計画に基づいて、必要な支援をしている	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	5. 職員の研修成果を確認し(研修時・研修直後・研修数ヶ月後など)、研修が本人の育成に役立ったかを確認している	<input type="radio"/> 非該当
サブカテゴリー2(5-2)		
職員一人ひとりと組織力の発揮に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 7/7
評価項目1 職員一人ひとりの主体的な判断・行動と組織としての学びに取り組んでいる		評点(000)
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	1. 職員の判断で実施可能な範囲と、それを超えた場合の対応方法を明示している	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	2. 職員一人ひとりの日頃の気づきや工夫について、互いに学ぶことに取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 職員一人ひとりの研修成果を、レポートや発表等で共有化に取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当

評価項目2

職員のやる気向上に取り組んでいる

評点(〇〇〇〇)

評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所の特性を踏まえ、職員の育成・評価・報酬(賃金、昇進・昇格、賞賛など)が連動した人材マネジメントを行っている	○非該当
●あり ○なし	2. 就業状況(勤務時間や休暇取得、疲労・ストレスなど)を把握し、改善に取り組んでいる	○非該当
●あり ○なし	3. 職員の意識を把握し、やる気と働きがいの向上に取り組んでいる	○非該当
●あり ○なし	4. 福利厚生制度の充実に取り組んでいる	○非該当

カテゴリー5の講評

保育理念と一致した目標型自己評価項目を用いて毎月全職員が振り返っている

自己評価の項目は、目指している保育の目標に準拠したものになっており、振り返りの積み重ねが質の向上に結びつく工夫がある。例えば1ヶ月に一度の自己評価は「自分の言動が常に子ども主体のものであった」「子どもの手本となるような言動をした」「子どもの発達の連続性を理解した上で一人ひとりの子どもの発達を見ることができた」「すべての子どもと関わることができた」など10項目からなり、保育理念と一致している。また、保育環境についても世界標準の指標をクリアしているかどうか、園全体でも自己評価を行っている。

発達理解に基づく環境構成などを働きながら学べる優れたOJTの場となっている

本園は優れたOJT環境になっている。職員が仕事をしながら学べるものは多い。特に保育士の専門性の要である「子ども理解」と「環境構成」は効果が高い。子どもの発達過程、多様な発達特性の理解、発達特性に合った環境のあり方などは、実際の子どもの通して体験的に学ぶことができる。また子どもの人権、意思の尊重などを具体的に保育者の在り方から知ることができることは貴重である。さらに職員の個性や持ち味が尊重された率先性(リーダーシップ)や、目的に向かって協力する組織の成員性(メンバーシップ)も働きながら学べるようになっている。

研修体系を兼ねたキャリアパス制度を作り資格や経歴に応じた昇給、手当と連動している

経営層は職員の能力育成のために、研修に力を入れている。研修体系を兼ねた「キャリアパス制度」をもち、OFF-JT(職務を離れた研修)を中心に専門性を高めている。キャリア階層は管理監督(園長)の4級から計画指導(主任保育士)の3級、判断業務(副主任やリーダー)の2級(AB)、定型業務(一般正規職員・新任)の1級(AB)までの4級6階層に分かれており、履修すべき研修内容と資格や経歴、昇給、手当とが連動している。また資格取得のための経費の支給があり、SDS(自己啓発支援)にもなっており職員の意欲向上の仕組みがある。

カテゴリー8

8 カテゴリー1～7に関する活動成果

サブカテゴリー1(8-1)

前年度と比べ、事業所の方向性の明確化や関係者への周知、地域・社会への責任の面で向上している

評価項目1

前年度(比較困難な場合は可能な期間で)と比べて、以下のカテゴリーで評価される部分について、改善を行い成果が上がっている
 ・カテゴリー1:「リーダーシップと意思決定」
 ・カテゴリー2:「経営における社会的責任」
 ・カテゴリー4:「計画の策定と着実な実行」

- 改善に向けた計画的な取り組みが行われており、成果として現れている
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われているが、成果としては現れていない
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われていない

改善の成果

経営層は現状に甘んじることなく、改善に取り組むようリーダーシップを発揮している
 経営層は掲げた保育理念のさらなる浸透を図るために、今年度は「一から見直す」と宣言し、園全体で子ども主体の保育を見つめ直すようリーダーシップを発揮した。園長には職員が「子ども主体と言いながら、そうではないように見えるときもある」からだという。原点回帰の宣言の成果として、職員の発案で月1回の職員会議とは別に、昼の時間に「テーマ別会議」が開かれるようになった。保育の中のルール、子どもが行う掃除についてなど、日頃の気づきや工夫、アイデアをお互いに知り合う機会にもなっている。例えば「園庭の汽車の屋根から飛び降りるのを禁止しているが、安全にできる場所を保障したい」などの提案から、室内遊びでソフト積み木の使い方を工夫したり、そこから派生して運動会の競技になったり、クライミングウォールの購入検討にまで発展している。

サブカテゴリー2(8-2)

前年度と比べ、職員と組織の能力の面で向上している

評価項目1

前年度(比較困難な場合は可能な期間で)と比べて、以下のカテゴリーで評価される部分について、改善を行い成果が上がっている
 ・カテゴリー5:「職員と組織の能力向上」

- 改善に向けた計画的な取り組みが行われており、成果として現れている
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われているが、成果としては現れていない
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われていない

改善の成果

キャリアパス制度やテーマ別会議により職員の意欲や改善に向けたチーム力を高めている
 職員の専門性向上のためのキャリアパス制度を創設したことで、職員から「こんなことをしたい」という意向を把握した時、園長らが具体的な資格取得を提案したり、アドバイスすることが増えている。資質向上の意欲が高い職員は、それを利用してスキルアップを図れるようになった。テーマ別の会議が月に1度行えるようになり、担当者の気づいた課題をテーマにして、園長・主任・看護のほか各部門(0～1歳・2歳・3～5歳・給食)から最低一人は出席して保育を語り合えるようになった。そのことにより、課題を見つけたら随時改善できるように皆で取り組むことができるようになった。

サブカテゴリー3(8-3)

前年度と比べ、福祉サービス提供プロセスや情報保護・共有の面において向上している

評価項目1

前年度(比較困難な場合は可能な期間で)と比べて、以下のカテゴリーで評価される部分について、改善を行い成果が上がっている
 ・カテゴリー6:「サービス提供のプロセス」
 ・カテゴリー7:「情報の保護・共有」

- 改善に向けた計画的な取り組みが行われており、成果として現れている
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われているが、成果としては現れていない
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われていない

改善の成果

様々な情報発信の手段を利用することでサービスの向上と情報の共有に繋がっている。
 職員ノートや口頭、ホワイトボードでの連絡手段では不足していた部分を課題として、タイムリーに情報の共有を図れるようにするため、携帯電話を利用したグループラインを作成し、開園時間以外でもいつでも職員同士の情報の共有に取り組んでいる。また保育における個別の対応や情報の共有の結果として得られる保護者からの信頼感をより向上させる方法として活用されることに加え、研修先での気付きや学びがある場合、このグループラインを利用して瞬時に学びの共有ができることは、直接的に保育の質の向上と改善へと繋がりが、保育園保育者全体での一体的な質の高いサービスの提供のための必要なツールとして活用されている。

サブカテゴリ4(8-4)

事業所の財政等において向上している

評価項目1

財政状態や収支バランスの改善へ向けた計画的かつ主体的な取り組みにより成果が上がっている

- 改善に向けた計画的な取り組みが行われており、成果として現れている
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われているが、成果としては現れていない
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われていない

改善の成果

収支バランスが前年度に比べて好転し、大型遊具の購入に振り向ける余裕が出ている

事業収支は前年度より好転し、保育材料費に振り向けることができる改善が見られる。収支バランスが好転した理由は、新制度による収入増によるだけでなく、職員の能力向上で無駄のない人員配置により人件費の割合が適正範囲に収まってきたことによる。

サブカテゴリ5(8-5)

前年度と比べ、利用者満足や利用者意向の把握等の面で向上している

評価項目1

前年度(比較困難な場合は可能な期間で)と比べて、利用者満足や以下のカテゴリで評価される部分において改善傾向を示している
・カテゴリ3:「利用者意向や地域・事業環境などの把握と活用」

- 改善に向けた計画的な取り組みが行われており、成果として現れている
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われているが、成果としては現れていない
- 改善に向けた計画的な取り組みが行われていない

改善の成果

地域の専門機関との連携がより密になり、保護者との安定した関係作りも工夫している

本園は地域の事業環境を日常的に把握してきたが、関係機関との情報交換と連携が前年度に比べてスムーズになっている。それにより、個々の子どもや家庭の状況を多角的な視点から捉えられるようになり、地域の中でどの機関が何を行うかという役割分担の相互理解が深まり、園が孤立せずすむようになってきた。また保護者の意向把握に関しては、今回の利用者アンケートを含む東京都の第三者評価受審をきっかけに、今後もアンケートを継続していく。さらに保護者との安定した関係作りのために、これまで以上に保育方針や保育理念を伝える機会を増やす方針を決めている。保護者の園への要望内容が法令に抵触しかねないケースもあることから、法人は弁護士とも相談しながら、保護者への情報提供のあり方も検討している。