

保育園自己評価
マニュアル

社会福祉法人 東の会

保育所保育指針第1章総則保育内容等の評価のなかで、

(4) 保育内容等の評価

ア 保育士等の自己評価

- (ア) 保育士等は、保育の計画や保育の記録を通して、自らの保育実践を振り返り、自己評価することを通して、その専門性の向上や保育実践の改善に努めなければならない。
- (イ) 保育士等の自己評価に当たっては、子どもの活動内容やその結果だけでなく、子どもの心の育ちや意欲、取組む課程などに十分配慮すること。
- (ウ) 保育士等は、自己評価における自らの保育実践の振り返りや職員相互の話し合い等を通じて、専門性の向上及び保育の質の向上のための課題を明確にするとともに、保育所全体の保育の内容に関する認識を深めること。

イ 保育所の自己評価

- (ア) 保育所は、保育の質の向上を図るため、保育の計画の展開や保育士等の自己評価を踏まえ、当該保育所の保育の内容等について、自ら評価を行い、その結果を公表するように努めなければならない。
- (イ) 保育所の自己評価を行うに当たっては、地域の実情や保育所の実態に即して、適切に評価の観点や項目等を設定し、全職員による共通理解を持って取組むように留意すること。
- (ウ) 設備運営基準第36条の趣旨を踏まえ、保育の内容等の評価に関し、保護者及び地域住民等の意見を聴くことが望ましいこと。

※児童福祉施設の設備及び運営に関する基準第36条

保育所の長は、常に入所している乳児又は幼児の保護者と密接な連絡をとり、保育の内容等につき、その保護者の理解及び協力を得るように努めなければならない。

と記載されています。

(1) 保育士等の自己評価は、指導計画の中で評価が記載されているので、それをもって自己評価とします。(2) 保育所の自己評価については、各園の実情に沿って、適切な方法で自己評価を行ないます。(3) 法人では、法人の事業計画との連携を図るために、各園の自己評価を基に次の手順により、各園自己評価の取りまとめをおこないます。

1) 自己評価の方針

保育所の自己評価は、法人の理念・方針・事業計画等と密接に関連しています。近年、保育所運営は社会情勢、ニーズの変化と共に重大で多様な課題に直面しています。課題は、各園に共通する状況があり、その解決・改善が法人の事業計画の主要な課題となっています。そこで、法人各園に共通する課題を評価項目として選択し、経営会議にて評価し取りまとめます。その結果を事業の次期の改善課題として事業計画に反映し、法人全体で重要課題の解決を図り、各園の保育の質の向上を図ることを目的とする。

2) 保育所自己評価の手順

- ①東京都福祉サービス第三者評価の評価項目を参考に保育園の評価項目を選択します。
- ②様式を定めて、評価及び改善を記載します。
- ③評価結果をホームページ等で公表します。

※ 本マニュアルは、平成26年4月1日より施行する。

本マニュアルは、平成30年4月1日より一部変更して施行する。

社会福祉法人東の会
平成29年度 保育所自己評価の項目

評価項目	説明	項目の選択
1 リーダーシップと意思決定		
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		
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		○
3 重要な案件について、経営層(運営管理者含む)は実情を踏まえ意思を決定し、その内容を関係者に周知している		
2 経営における社会的責任		
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		
2 地域の福祉に役立つ取り組みを行っている	専門性を生かした取組み ボランティア等の受入れ 関係機関との連携	
3 利用者意向や地域・事業環境の把握と活用		
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		
4 計画策定と着実な実行		
1 実践的な課題・計画策定に取り組んでいる		○
2 利用者の安全の確保・向上に計画的に取り組んでいる	事故、感染症、侵入、災害などの対応	
5 職員と組織の能力の向上		
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		○
2 職員一人ひとりと組織力の発揮に取り組んでいる		○
6 サービス提供のプロセス(認可保育園)		
1 サービス情報提供		
2 サービスの開始・修了時の対応		
3 個別状況に応じた計画策定・記録		

4 サービスの実施	<p>1 子ども一人ひとりの発達の状態に応じた援助を行っている ○</p> <p>2 家庭と保育所の生活の連続性を意識して保育を行っている</p> <p>3 日常の保育を通して、子どもの生活や遊びが豊かに展開させるように工夫している ○</p> <p>4 行事を通して、日常の保育に変化と潤いを持たせるように工夫している ○</p> <p>5 保育時間が長い子どもが落ち着いて過ごせるような配慮をしている</p> <p>6 子どもが安心して食べることができる食事を提供している</p> <p>7 子どもが心身の健康を維持できるよう支援している</p> <p>8 保護者が安心して子育てすることができるよう支援している ○</p> <p>9 地域のニーズに即した子育て支援を実施している</p>
5 プライバシーの保護等個人の尊厳の尊重	<p>1 子どものプライバシー保護を徹底している</p> <p>2 サービスの実施にあたり、子どもの権利を守り、子どもの意思を尊重している</p>
6 事業所業務の標準化	
7 情報の保護・共有	
1 情報の保護・共有に取り組んでいる	
8 カテゴリー1～7に関する活動成果	<p>1 前年度と比べ、事業所の明確化や関係者の周知、地域・社会への責任の面で向上している</p> <p>2 前年度と比べ、職員と組織の能力面で向上している</p> <p>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</p> <p>4 事業所の財政等において向上している</p> <p>5 前年度と比べ、利用者の満足や利用者意向の把握等の面で向上している</p>
1 前年度と比べ、事業所の明確化や関係者の周知、地域・社会への責任の面で向上している	カテゴリー1、2、4
2 前年度と比べ、職員と組織の能力面で向上している	カテゴリー5
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	カテゴリー6、7
4 事業所の財政等において向上している	
5 前年度と比べ、利用者の満足や利用者意向の把握等の面で向上している	カテゴリー3

社会福祉法人東の会
平成29年度 保育所自己評価の記録

評価項目	説明	29年度評価項目選定理由
1 リーダーシップと意思決定		
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		29年度の重要な事業課題は以下のとおりである。 ①増々深刻化する、職員の定着、確保、育成への対応 ②離職防止を図るための、職員ストレスの軽減、働き方改革、処遇改善への対応 ③多様で複雑化する保育と保護者ニーズへの対応 ④平成30年度から実施される新保育所保育指針への対応 これらの課題は、各園共通にある重要課題である。経営会議においても重要課題として議論を行ない取り組んできた、経営層としての取組みを評価する。
2 経営における社会的責任		
3 利用者意向や地域・事業環境の把握と活用		
4 計画策定と着実な実行		
1 実践的な課題・計画策定に取り組んでいる		29年度の事業課題に対して、計画的かつ着実に取り組むことができたか。
5 職員と組織の能力の向上		
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		課題①②取組みはどうであったか。
2 職員一人ひとりと組織力の発揮に取り組んでいる		全ての課題の解決にはチームワークが必要である、その成果はどうであったか。
6 サービス提供のプロセス(認可保育園)		
4 サービスの実施	1 子ども一人ひとりの発達の状態に応じた援助を行っている	課題③④新保育所保育指針、多様化するニーズに対して、その対応はどうであったか。
	3 日常の保育を通して、子どもの生活や遊びが豊かに展開させるように工夫している	課題④新保育所保育指針を理解し、日常の保育の取組はどうであったか。
	4 行事を通して、日常の保育に変化と潤いを持たせるように工夫している	課題④新保育所保育指針を理解し、行事等の保育の取組はどうであったか。
	8 保護者が安心して子育てすることができるよう支援している	課題③保護者ニーズへの対応や支援はどうであったか。
7 情報の保護・共有		
8 カテゴリー1～7に関する活動成果		

評価項目	説明	29年度の評価	今後の改善計画
1 リーダーシップと意思決定			
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		経営層では、理事長を中心として、各園及び関係部署の管理者層が重要な課題について協議し、実行する経営会議を開催している。特に、重要な事業課題4点について、情報を共有しマネジメントサイクルによる改善を行なった。南園は、現園長体制が5年目を経過し、園長を中心に園をリードしてさまざまな改善に取り組んだ、職員が安定しているがチームワークなどに課題があった。	重要な課題がより深刻となっているので、経営会議により経営会議を通じては経営マネジメントを深化、強化し、課題改善を行なう。 南園は、職員がいきいきと働ける体制を職員一丸となって構築していくために、管理層の一層のリーダーシップが欠かせない。
2 経営における社会的責任			
3 利用者意向や地域・事業環境の把握と活用			
4 計画策定と着実な実行			
1 実践的な課題・計画策定に取り組んでいる		経営方針に、職員は長く働くことでスキルが上がり、職員が一丸となって協力する職場風土の構築が課題解決に必要と定めている。具体的には、チームワークの醸成と離職防止を目標に、コンサルタント指導を受けて、「思いやり保育」の実践に取り組んだ。午睡研修を「手伝う、励ます、ありがとう」をテーマに実施した。職員が思いやる心の重要性に気づくなどの成果があった。離職者が出なかった点に成果があった。	職員の離職はないが、職員間の人間関係に留意すべき点がある。難しい課題も多いが、職員の仕事への意欲を高めると同時に、ストレス軽減をどのように進めていくかが課題であり、その対応を実施していく。
5 職員と組織の能力の向上			
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		人材確保の面では、厳しい状況であるが、様々な手段によって確保している。人員を確保するために、就労に時間等の制約のある方を含めて、個別の要望を満たしたうえで、職員の組合せを工夫して園運営をすすめた。 人材育成は、新保育指針及びキャリアアップの制度の拡充に沿って、内外研修を活用して育成を進めることができた。内部研修は、活発な話し合いをテーマに、チームワーク・コミュニケーション力の向上研修を実施した。	人材確保では、今後さらに厳しくなると予想され、働く方に魅力のある職場づくりをベースに、その魅力を効果的に発信すること、求職者に丁寧な対応などをすすめる。 人材育成は、保育の取組みと密接につながっている。「保育のそのものをどうするか?」「保育者としてどうなりたいか?」をつなげて、保育実践と職員の主体的な成長を図っていく。そのような研修の機会をさらに提供する。
2 職員一人ひとりと組織力の発揮に取り組んでいる		保育施設の急激な増加、求人数の増加、転職に対する抵抗感のうすれ、転職ビジネスの活況などにより、職員の退職に抵抗感が無くなっている風潮がある。学ぶ姿勢が弱く、専門職スキルの育成とチームワークの醸成が困難になっている。思いやり保育の研修を通じて、仕事観の再発見とチームワークの醸成を図った。	「仕事を前向きに長く続けることで、人は成長し、幸福な人生を歩むことができる」を理念に加え、職員の定着を優先課題とする。退職の理由を把握し、その改善に取り組むが、ストレスが課題となっている状況では、チームで困難を乗り越える風土を築いていく。

6 サービス提供のプロセス(認可保育園)		南橋本みたけ保育園	
4 サービスの実施	1 子ども一人ひとりの発達の状態に応じた援助を行っている	<p>保育所保育指針の改定をどう考えるか？の研修を法人主体で各園ごと実施した。子ども成長を捉える視点に変更された意味や具体的な考え方を、ワークショップや職員の話し合いで理解を深めた。</p> <p>子どもの主体的な遊びやアクティブラーニングの実践を職員主体で実施した。異年齢保育、子どもの主体性の発揮など様々な取組にチャレンジした。</p>	<p>新保育所指針の改定に取り組む中で、保育者等が保育の質の向上の前向きに取り組んでいる。このような状況を進めて子どもの発達を促す保育を実践する。</p>
	3 日常の保育を通して、子どもの生活や遊びが豊かに展開させるように工夫している	<p>日常保育について、4の1同様に実施した。</p> <p>一斉保育から子どもが自ら取組むをテーマに具体的な取組を増やして実施した。</p>	<p>4の1同様に実施する。</p>
	4 行事を通して、日常の保育に変化と潤いを持たせるように工夫している	<p>行事について、4の1同様に実施した。</p> <p>行事の完成度が目標になっていることから、行事を子どもがどうとらえたか？に視点を変えて、子どもが主体的に取組む行事を実施した。</p>	<p>4の1同様に実施する。</p>
	8 保護者が安心して子育てすることができるよう支援している	<p>保護者が安心できるように支援をしているが、保護者の保育園への要望も、多様化と複雑化によって、従来の手法では対応できな場合も多くなっている。関係者・機関などとも連携し、支援や対応を実施している。</p>	<p>保育園の環境や状況の中で、継続して保護者が安心できるように支援する。引き続き、対応力を高める、チームワークで対応する、最善を尽くす姿勢で、支援を進めていく。</p>
7 情報の保護・共有			
8 カテゴリー1～7に関する活動成果			