

施設関係者評価実施要項

《目的》

施設関係者評価は、社会福祉法人照輝会の評議員、第三者委員、及び保護者の代表者(父母の会代表者)による評価を行い、その結果を通じて、施設やご家庭等が園の現状と課題について共有理解を深め、相互の連携を促し、園運営の改善への協力を促進することを目的として行うものである。

《施設関係者評価の実施》

- ・認定こども園なおみ園では、評価者を評議員代表者、第三者委員代表者と保護者の代表者（なおみ園父母の会代表者）とする。
- ・施設関係者評価は、各項目について、5段階の基準で評価する。
- ・複数の評価者の評価を平均したものを最終評価とする。
- ・施設関係者評価は毎年1回行い、評価を取りまとめ、ホームページに掲載するなどの方法により評価結果報告書として公開する。
- ・自己評価及び評価結果報告書を設置者（法人本部）に提出する。
- ・設置者は施設評価結果の報告書に示された園の特色や課題に向けた取組状況等により、園の教育・保育活動その他の園運営の状況を把握し、その状況や必要性を踏まえて、園に対する支援や環境整備等の改善を適切に行う。

令和 5 年度 施設関係者評価

【評価者】

社会福祉法人照輝会 評議員 (1名) 第三者委員 (2名)
認定こども園なおみ園父母の会長 保護者代表 (1名)

【評価基準】

- 1・・・全く取り組めていない
- 2・・・取り組めているが、十分な結果がでていない
- 3・・・取り組んでいる
- 4・・・達成されている
- 5・・・十分に達成されている

	評価項目	評価値
1	園全体の雰囲気は明るく活気があるか。	5.0
2	園の教育保育活動は理念に則していたか。	4.7
3	教育保育活動は、園児や地域の実態に沿った適切な内容となっているか。	5.0
4	園では、特色のある教育保育活動を行い、その成果をあげているか。	4.6
5	保護者支援、子育て支援事業は、充実しているか。	5.0
6	遊具・玩具・絵本等は整備されているか。	5.0
7	園内外の清掃等の環境整備が行き届いているか。	5.0
8	園の園児は楽しい園生活を送っているか。	5.0
9	園児は、落ち着いて生活しているか。	4.6
10	園児は、園の行事に生き生きと取り組んでいるか。	5.0
11	職員は、地域の方に対して社会人として常識ある言動で接しているか。	4.3
12	保護者や地域の人たちは、園の教育保育活動に対して参画、支援、協力をしているか。	4.6
13	地域の連携は深まっているか。	5.0
14	防災・防犯に対する取り組みを十分に行っているか。	5.0
15	保護者のアンケート、職員の自己評価が行われているか。	5.0
16	子ども達が様々な体験ができるように考え、コロナ禍で例年通りの進め方はできなかったが、方法を工夫しながら取り組み、子ども達の成長にかかせない達成感や満足感を保障することができているか。	4.6
17	新型コロナウイルス感染症が流行している中でも、対策をとりながら園内の行事をすすめることができたか。その都度、園の指標を示し、保護者の理解を得ながら進めることが出来ている。	5.0
18	コロナ禍で行事の変更や延期があったことで、保護者へ伝える機会が少なかったが、どのような状況でも、保護者に園の思いや考えを伝えるように工夫できているか。	4.6
19	園内の衛生管理をしっかりと行い、感染対策で手洗い・殺菌・消毒等の徹底をしているか。日常の健康観察や疾病予防のための取組、健康診断が実施されているか。	5.0
20	園に関する様々な情報提供（園便り、クラス便り、給食だより、保健だより等）が行われている。	5.0

【備考】

○	なおみ園では子どもたちの成長を育む保育活動に取り組んでいるのが園だより、保健便り、献立表、行事等からも十分伝わっています。保護者の立場、保育者の（職員）立場からいろいろな要望等があると思いますが、一つ一つの課題に向き合いながら、今後とも安全を第一に、子どもたちの成長を育むなおみ園に期待致します。
○	保護者、職員の思っている課題や問題点を改善するために、お互いに意見交換をし、改善できるところから少しずつ改善を行ない、園児たちがより一層楽しく過ごせるなおみ園に保護者、職員一丸となってがんばってほしいです。
○	6・11に関しては、確認できなかったもので4にさせていただきました。12は、保護者は、参画・支援・協力はできていますが、地域の人たちの協力に関しては把握できていなかったもので4にさせていただきました。ここ4年間は、コロナ禍で制限された事も多かったのですが、5類に引き下がった事で少しでも行事が開催出来る事、子ども・保護者が喜んでもらえるよう父母会と園で協力し合っていて欲しいと思います。

項目	No.	内 容	自己評価			
			大変良い	良い	改善を要する	無
教育・保育理念	1	理念や基本方針を周知している。	19 (90%)	2 (10%)	0 (0%)	0 (0%)
	2	理念や基本方針が利用者に周知されている。	13 (62)	8 (38)	0 (0)	0 (0)
	3	クラスの教育保育目標は、園の全体的な計画や特色を活かして設定できている。	19 (90)	1 (5)	0 (0)	1 (5)
	4	一人一人の子どもの人格を尊重した教育保育について職員同士共通の理解をもっている。	19 (90)	1 (5)	0 (0)	1 (5)
教育保育の計画	5	社会状況や子どもの実態、地域性などを考慮し、必要に応じて見直しを行っている。	19 (90)	1 (5)	0 (0)	1 (5)
	6	指導計画（食育、保健計画を含む）は、乳幼児の心身の発達を踏まえ、入園から修了までの長期的な視野をもって充実した生活が展開できるように配慮し、作成されていることを周知している。	19 (90)	1 (5)	0 (0)	1 (5)
	7	子どもの生活が豊かになるように活動・行事等を企画し、子どもの発達を踏まえた実施の仕方や内容について見直しを行なっている。	19 (90)	1 (5)	0 (0)	1 (5)
	8	五感を刺激され心を動かされる体験となるように計画を立案し、子どもの心が豊かになるように内容を充実させている。	14 (67)	3 (14)	0 (0)	4 (19)
子どもの発達援助	9	子ども一人一人の健康状態や発育・発達の状況を把握し、生活や遊びの援助配慮に反映している。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	10	子どもが安定感を持って過ごし、自分の気持ちを安心して表すことができるよう温かい雰囲気作りに留意している。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	11	朝や帰りの挨拶の大切さを認識し、保育者自らモデル性を示して、明るく元気な挨拶を子ども達に習慣づけようと努力している。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	12	子どもが意欲的主体的に活動できるよう人的・物的環境を自分ができることを改善しようと努力している。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	13	子ども一人一人を受容し、理解を深めて愛情豊かに働きかけ（言葉掛け・援助・配慮等）を行なっている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	14	心身の発達を十分に図り、健康安全性に配慮して日々の環境を整えている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	15	子どもが自ら周囲の様々な環境と関わり、発達に必要な体験を積み重ねていけるよう努力している。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	16	たくましい心と身体を作るための運動遊びを毎日の活動（室内遊びや戸外遊び）の中に工夫して取り入れている。	17 (81)	4 (19)	0 (0)	0 (0)
	17	子ども自身が自分を肯定する気持ちを育むよう、継続的な信頼関係を築いている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	18	5類の感染者（インフル、コロナ等）がいても、様々な体験ができるように考え、方法を工夫しながら取り組んでいる。子ども達の成長にかかせない達成感や満足感を保障することができる。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)
	19	保育者らしい品位ある言葉づかいを心掛け、乳幼児の心を傷つけたり、人権を無視したりする言葉や態度、関わり方をしないようにしている。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)
	20	子どものありのままの姿を受け入れ、スキンシップを図り、子どもの良さを認め、子どもの話をよく聞くようにしている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	21	子どもが遊びを深めていくためのヒントやアイデアを提供し、子どもが自ら考え工夫したりできるような見守りをしている。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)

子どもの発達援助

22	禁止、命令、行動を急がせたり、自信を失わせるような言葉や態度は控え、子どもを誉めたり、励ましたり、目当てを持たせるような言葉掛けをしている。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
23	保護者に対し、子どものことや保育のことをわかりやすく話すことができ、保護者との信頼関係をつくるよう努めている。幼児や保護者との対応には、公平さを欠かさないようにしている。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
24	何かをしてもらったら、感謝の気持ちを「ありがとう」と言葉等で子ども・職員・保護者等に表している。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
25	園の教材や消耗品は節約して使い、後で使う人が使いやすいように整理整頓している。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
26	服装を整える、髪を家から結ってくる等、清潔感を与える身だしなみで出勤できるように心掛けているか。自らの健康にも配慮し、爪が伸びていないかどうか、ズックの踵をつぶさない等、保育をする上での安全性にも気をつけている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
27	職務上知り得たプライバシーに関する情報等の秘密を守っている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
28	園の重要書類は持ち出していない、職場の電話やコピー、紙や教材を私用に使っていない。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
29	締め切りのある仕事や提出物は〆切日をきちんと守っている。 職員や園の批判を軽はずみにしていない。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
30	他の意見を素直な気持ちで聞いたり、自分の意見を述べる事ができた。 自分の意見と異なる結果となっても、議論の決定したことは、協力し実行できた。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)
31	子どものこと、クラスの出来事などで必要なことは園長や上司に報告、連絡、相談している。 職員全員と親しくつきあい、偏った人間関係をつくっていない。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)
32	上司の指示には責任をもって持って実行している。 職員のプライバシーについてもこれを他へ漏らしていない。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
33	保護者からの様々な訴え、要望、意見については安易に受けたり、断ったりしないで、園長、主任、副主任、専門リーダー等に報告や相談を行なった。 上司に対して、丁寧で適切な言葉遣いを心掛けてた。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
34	保護者の住所、電話番号など個人情報の管理については園の方針に従っている。 個々の子どもの情報、保護者や家族の情報は口外していない。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
35	保護者に対して、正しい日本語、丁寧な言葉と敬語を用いて語り掛け、相手の話も落ち着いてしっかりと聞いている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
36	電話は相手が見えないために誤解が生じやすい。手短に、簡潔に要領よく、対話することを心掛けている。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
37	保護者等からの伝言等については、メモをする等きちんと対応し、クレームがあった場合は、まず謙虚にその話を聞き、園長に報告連絡している。クレームの内容によっては職員全体で検討し、共通理解のうえで対処している。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)
38	園庭や畑、砂場などが子どもにとってどのような教育的な意味をもつかを理解し、保育に生かしている。園庭や近隣公園の樹木や草木の名前、季節による変化などを理解し、保育に生かしている。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
39	園庭や近隣公園の環境を関連性を持たせて、保育の計画（指導計画、食育計画、保健計画等）実践に生かすことができた。	15 (71)	4 (19)	0 (0)	2 (10)
40	子どもをとりまく様々な環境が変化してきていることについて学習し、何が問題であるか、背景・原因・実態はどうであるかについて理解したり、学習したりしている。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)
41	感染症（インフルエンザ・コロナ等で）行事の変更や延期があり、保護者へ伝える機会が少なかったが、どのような状況でも、保護者に園の思いや考えを伝えるように工夫している。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)

	42	玄関の施錠をしっかりと行い、防災対策、避難訓練、防犯訓練等を通して、職員・園児の安全対応能力の向上を図るための取組をしている。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
	43	火災、地震、津波、洪水、Jアラート、防犯訓練等様々な避難訓練を行うことで、子ども達も自分の身を守る力が身につけてきている。 有事の際には、どのような対応がよいのか、シミュレーションもでき、反省を活かして行動できるようになってきている。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
	44	障害のある子どもが安心して生活できる環境が整備され、教育保育の内容や方法に配慮されている。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
	45	小学校との連携や就学を見通した計画に基づいて教育保育内容や方法、保護者とのかわりに配慮している。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
教育保育を支える組織的基盤	46	感染症やその他の疾病発生予防に努め、看護師や嘱託医と連携し、専門性を活かした対応を図っている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	47	体調不良、アレルギー疾患等を持つ子どもに対し、適切な対応が行われている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	48	避難訓練・不審者侵入防止訓練・安全点検等、子どもの安全確保のための適切な対応を行なっている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	49	事業計画を周知している。 事業計画が利用者に周知されている。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
	50	守秘義務の遵守を周知し、守っている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	51	個人情報を適切に取り扱うとともに、保護者の苦情に対し、早期解決を図るよう努めている。	20 (95)	1 (5)	0 (0)	0 (0)
	52	苦情解決の仕組みが確立され、保護者等に十分に周知機能している。	18 (86)	3 (14)	0 (0)	0 (0)
	53	主体的に職務に取り組み、職務内容の改善が図られている。	19 (90)	2 (10)	0 (0)	0 (0)
	54	組織として取り組むべき課題を明確にし、改善策・改善実施計画を立て実施している。	15 (71)	4 (67)	0 (0)	2 (10)

1. 子どもたちのよりよい教育保育のために、改善してほしい環境や教育保育内容等について記載ください。

- 暑さ・寒さが厳しい時間帯の外遊びは控えた方が安全だと思う。
- 保健師などの巡回指導で支援を必要とする子への関わり方や保護者への説明等のアドバイスを頂きたい。
→ 市の委託を受けているアールドさんに巡回指導を依頼し、巡回指導を行う。
- ペタペタシールのシールの劣化により、取り組みに集中できない時がある。改善が必要だと思う。
→ 新年度ペタペタシール教材購入を予算化する。
- 夏期間は気温が高い日が増えてきたため、園庭やプール遊びの場所に日陰ができるようにしてほしい。
→ 従来のテントを張って様子見する。
- 教育保育の教材準備の時間の確保
- ・どうしても色々な行事を行っていく中で重なっていくとイライラしてしまったりするので、週案(過去のデータを適切に活用する)や行事の見直し(年間行事を組むをしてみてもどうかと思う。自由に遊ばせる時間が少なかったり、ゆとりが少なかったりとするクラスがあるため、みんなで検討する機会を設けてみてはどうだろうか。
・教育保育の時間、遊びの活動の時間が短く、遊ぶ時間が少ない。

→ 週案、行事の見直しについては、年度末に精査して、再構築し、新年度に繋げられるような取りくみが必要。

・現在、ひよこ1歳児担任であるが、園児の人数が多いということもあるが、保育者定数ギリギリで保育すると落ち着きがなく、また、ひとりひとりに対してもっとあたたかい気持ちで保育することが望ましいと思うので、可能ならば
- 保育者定数に余裕がほしいと思った。
・今年の1歳児の人数が多く、職員4名で公園に行ったり、砂遊びを行なうことが難しかったため、来年度は戸外でも安心・安全に遊べるように向けていけたら良いと思う。

保育者定数に余裕を持って配置できることが理想です。しかしながら、園の体制上そのようにはいかないこともあります。子どもの人数が多いクラスは2チームに分けて保育すると落ちつくこともあります。チーム保育のメリットを生かし、お互いの立場を理解しながら、クラス運営を行なう。

・食育全体の掲示物を飾るスペースが欲しいです。(子ども達の目につきやすい場所)櫻庭先生が食育教室をやっているので、復讐のためにも子ども達のめにつく場所(ホール)等に食育の場所みたいなのを作ってはどうでしょうか。

・1回やっただけでは身につかないと思うし、忘れると思うので、食育でやったものを掲載できる場所があれば良いかなと思いました。

→ 園内に食育に関する資料掲載場所の設営を検討する。(給食室窓下に掲示板設営を検討する)

・保育教諭の各クラス毎の配置基準を満たしている事は勿論ですが、各クラスの特性を理解し、配置基準にゆとりのあるように保育教諭を配置することでより一層子どもに丁寧に関わっていくことができるのではないかと。
・ゆとりのある人的環境。保育士定数に関わらず、子ども達の安全のためにも保育士の人数を余裕をもって配置してほしい。

・新入園児が増えるのはよいことだが、保育士の補充をしてほしい。

・余裕のある保育士の配置。

・保育士が十分に配置され、より一人一人に目を向け、ゆとりをもって保育できるようになれば、と思います。

・保育士不足が深刻である中、職員一人々との対話が必要に感じる。特に準職員以下には、仕事内容や給与面での不満を感じる。賃金アップは仕事のモチベーションになる。保育士を続けたい人も増えると思う。

・利用者の好感度アップするには保護者が園に何を求めているのか、それを踏まえ、園全体で考え、どのように改善していくべきかを考えていく。

→ 保育者の確保については、運営側でその確保に努力している所です。

・必要な量、発達に合った玩具。

・必要に応じた玩具の処理。

・子ども達の安全面を留意した玩具の定期的な点検と評価。

・クラス毎に園児の人数に見合った玩具の購入。

・遊び方を自由に遊べる創造性、コミュニケーション能力、自己表現力等が高められるような遊具の種類・量があるとよりよいのではないかとと思う。

・みんなで自由に使える玩具の数と種類。

・走り回ったり、食事と遊びの区別できるお部屋の広さ。

登園後や遅番の時間帯に子ども達(以上児)が主体的に遊べる環境、そのために遊具の配置、玩具の収納しやすい場所があればと思う。また、異年齢の子と一緒に遊べる交流を持てる日があってもいいかなと思う。(感染症が多い時期、保育士の配置状況で難しいかもだが)

子ども達が園に来て遊びたいと思えるような玩具の種類を増やし、工夫して使えるような環境を整えて欲しい。

2. 保護者が子どもを安心して預け、利用者の好感度がアップする環境や内容等にするために、改善してほしいことを記載ください。

・利用者の要望に応える。

・保護者からの要望を募り、園で出来ることを行なっていく。

・保護者のアンケートをもとに取り入れられるものを検討すればよいと思う。

・保護者が何を必要としているのか、何に関心があり子育てに求められているのかを聞いてみるとか…。好感度がアップすることは確かに必要な事ではあると思うが、保育者がそのことに対して余裕なく矛盾が生じてしまうのであれば、検討する必要があると思う。

・保護者の希望や要望に真摯に傾聴し、改善しようと努力し、それを発信していく。

・アンケートの保護者の意見などを精査したうえで可能なものは取り入れていけばよいのではないかと。

・キッズビュー写真を送るなど、保護者が喜ぶ取り組みは出来ていると思う。

・なおみ園といえばこれという特色のあるもの、たとえば習字や英会話を保護者にアピールする機会があればよいと思う。

・魅力のある遊具や玩具環境の充実

・園庭に未満児用の固定遊具(子ども人気のアンパンマン等)の設営。

・教材準備や書類整理の時間の保障。

・子ども達が楽しめるような玩具や遊具を充実させてほしい。

・今もやっていますが、日常の写真が見られればうれしいと思います。

・研修会への参加、全保育者が研修に参加できる機会づくり。

・持ち帰りの仕事をなくすようにする。教材準備や書類整理の時間の保障。

まず一つ目は、身だしなみチェックで清潔感アピール、二つ目は言葉に詰まらないよう密かに練習三つ目は大切なのは笑顔と元気四つ目は好感度アップは保育教諭からの歩みよりがアップすると思います。保育教諭と保護者が信頼関係を築くには時間がかかるもの。その第一印象をよくするためには、保育教諭が保護者に対して歩み寄ること「見出しなみ」「会話」「笑顔」のポイントをしっかり押さえて「この園や保育教諭いいなあ」と感じてもらえるように努めている。

・ICTを活用した情報提供を多くする。

・キッズビューやHPなどできることから保護者へ園の様子を伝える。

・日頃からケガ・事故のないよう見守り、気を配り保護者に対しても丁寧に接しているという点では良いと思う。

・利用者の立場で考えると保育士がしっかりいる状況で見られるとわかると安心したので、子ども一人一人、その状況に応じて、保育士が必要な援助できるような環境やその事が伝わっていれば保護者は安心できると思います。

- ・ホームページやキッズビュー、お帳面、ホワイトボードなどで子ども達の様子など細やかに伝えているので良いと思う。
- ・保護者から聞かれた時のために子ども達の様子をみんなで周知する。
- ・子どもに対しても、保護者に対しても、今できることは十分やっているといます。
- ★ 入園時説明の内容を冊子にまとめ、保護者が卒園まで活用できる内容を作成。保護者も手もとに置き、活用できるとともに、保護者も説明に伴う時間を短縮できる。
 - 進級時に各担任から資料を提供しながら、説明をしています。0～5歳児まで活用できる資料の作成を検討してみます。
- ★ 好感度をアップするためには職員の意識改革を促す必要があるのではないか。「保護者への対応の仕方」等、園内研修やマニュアルを作成して一貫性をもって取り組めるようにしていく。
 - 進級時に各担任から資料を提供しながら、説明をしています。0～5歳児まで活用できる資料の作成を検討してみます。
- ★ 保護者が円滑な親子関係を築くうえで、育児の悩みをサポートしたり、相互理解するため、相談日を設けてみてはどうか。(担任に限らず、問候を広げ、提案してみる。
 - 検討してみます。

3. 職員のスキルアップや働きやすい環境にするための策等について、記載ください。

- ・軽減負担のための業務内容の見直しを行ってほしい。
- ・可能であれば、以前あったように、事務的なことに集中して取り組める時間が欲しい。
- ・人材確保で職員の心の余裕、業務時間の確保で持ち帰り仕事減等、負担が減れば、スキルアップにも目が向けられるようになるのではないかと。
- ・定数という数字だけではなく、クラスの質も考慮してほしい。
- ・家族の看病で休むとき、休みづらい雰囲気を感じる。休みを取りやすくしてほしい。
- ・子どもの体調不良等で休みたい時に勤務交換が大変なときがあるので、保育士の確保を充分にしてほしい。職員間には良い意味で仲が良いので、とても働きやすいと思います。職員の中には、子どもが小さく病気や体調不良などでお休みをとることが多いと思いますが、パート、臨時職員、正職員と同じようにインフルエンザやコロナなど出席停止の病気にかかった時は有給ではなく、特別有給休暇扱いにいただけると助かるのでは、と思いました。
- ・余裕のある保育ができるような保育士の配置。
- ・保育士の人員確保。子育て中のため、子どもが体調を崩したときに勤務交換や休む事が難しい時がある。いつも無理を言って休みをいただき、一緒に働いている職員の方々にご迷惑をかけて、大変心苦しい。
- ・配慮が必要な子どもがいるため、十分な保育士の人数があると、子ども一人一人に目が届き、その時々に必要な援助や配慮がよりできると思います。
- ・自分の子どもが病気になった時など、休ませていただいているので助かっているのですが、急なことなどで、勤務交換してもらおう先生を探すのは難しいです。保育士に余裕があってほしいと思います。
- ・職員の心にゆとりがもてるような勤務体制にできればよいと思います。(人員不足で難しいことは承知していますが。給食は大丈夫です。業務効率化に取り組み、上手く仕事を調整できるように工夫してほしい。技能・経験・役割に応じた処遇になるように整えてほしい。
- ・園独自で休暇を取得しやすい体制作りについて、保育者が余裕をもって日々配置されていると、急な休みが入った場合、調整が可能です。しかしながら、保育者を募集しても応募の実績がないのが現状です。両親で子育てを進めていくうえで、男性の育休取得や様々な制度が導入されていますので、両親で分担して休暇の取りかたを工夫してはいかがでしょうか。働きやすい職場環境や子育てのための休暇を取得しやすい環境は理想的です。就業規則の改正は、正規な手続きを経て(法人理事会や評議員会の承認を得て、労働基準監督署に届け出る)改正します。
 -
- ・休暇取得の工夫等について、コロナが5類に移行する前は、行政からの助成や補助金制度があり、給与支給等の運営に影響がない措置がとられていましたので、特別有給は可能ですが、5類に移行してからは、そのような補助金や支援制度も廃止となり、インフルエンザと同様に取られるようになりました。
- ・急な休みが入る場合、職場としても、子ども達は通常通り登園しますので、業務を継続していくためには、出勤職員に負担がかかりますが、お互いに理解協力しあいながら進めています。
- ★ 台帳もデータで入力するようになってはどうか。
 - 保育台帳を毎月入力し、8月・12月の年2回提出する際、入力したデータをプリントして捺印する方法も視野に入れて検討する。
- ・働いている職員の現在のスキルを「見える化」してしっかり把握すること。働いている者が現状が把握していないと差ができてしまう。スキルアップの先にあるメリットを見せる(評価等提示して示すことが大切かと)現状と目標のギャップを埋めるキャリアプランを策定する。
- ・目標管理制度の導入と人事考課との連動を図る。ある程度目標ノレベルまで到達したら報酬または何か違う形で上昇するといったものを検討する。
- ・仕事内容の分担の明確化。偏りが大きい様に感じている。
- ・必要な研修の実施や色々な経験をしてもらうことを継続的に行わせるように働いている職員のスキルアップに対してのやる気を起こす仕組みづくりからはじめていかないといけないと思う。
- 現在、ひよこ1歳児担任であるが、園児の人数が多いということもあるが、保育者定数ギリギリで保育すると落ち着きがなく、また、ひとりひとりに対してもっとあたたかい気持ちで保育することが望ましいと思うので、可能ならば保育者定数に余裕がほしいと思った。

職員体制が厳しい中、ひとりひとりに対して常にあたたかい気持ちで保育することを心掛けていることは素晴らしいことです。職員体制に余裕をもってひとりひとりがきめ細やかな保育ができるような職員体制を構築できるように、施設長は職員採用に努力しています。

施設長の願いが提案された時、どうしたら実現できるかを様々な視点から和合し、職員の共通課題としてポジティブに検討していく。(その際、一人の職員のみならず、みんなで)自分の課題として、相手の立場に立った考え方や、柔軟な対応、言葉掛けを意識する。報告・連絡・相談が明確にされない時もあり、業務が円滑に回るよう、また、職員の信頼関係作りのためにも、報告連絡相談の重要性を再認識することが大切に思える。

→ 本園では、保育教諭の処遇は、年齢、勤続年数、キャリアアップ研修の履修状況等によって、理事長・施設長が決めていますので、

・新卒や保育助手などが行うべき業務を事前に明確にする。

○ ・配置になった部屋の職員が指導するのではなく、新人研修等のように上司がついて業務を教えていくようにできるとよいのではないかと。

→ 新人育成担当職員を配置できたら、望ましいと思います。

○ ・業務マニュアル、業務手順の整備と作成。

→ 業務継続計画作成に取り組んでいますが、急な感染症等による職員体制の調整等、時間が取れない現状にあります。

○ ・休日保育の利用時間を固定してほしい。休日保育が平日保育よりも長くきつい勤務だと思う。手当をUPするか8～5時利用のみなどを考えて欲しい。

→ 休日保育は園の自主事業です。利用者の就労状況等を把握しながら、利用時間を設定できる体制にあります。

○ ・職員間でのコミュニケーションを大事にするとともに、職員同士で配慮しあえる意識づくり、環境づくりに心掛ける。職員間でのコミュニケーションを大事にするとともに、職員同士で配慮しあえる意識づくり、環境づくりに心掛ける。コミュニケーションを大事にするとともに、職員同士で配慮しあえる意識づくり、環境づくりに努める。

・職員同士のコミュニケーションを大事にすることで、伝達ミスやいい会議等ができるのではないかと思います。

○ ・役割分担の明確化。それぞれにあった待遇改善。それぞれの意見を出し合い、話し合い、相談しやすい体制。

→ 役割の分担は、職務分担表に明記して、職員に配布、玄関の保護者閲覧資料にも掲載していますので、確認ください。職員会議は主担任がクラス職員の意見を集約して会議に出ていますので、提案したい意見等会議の前に伝えてください。以前のように、未満児会議、以上児会議を行ない、その意見を集約して、本会議に提出するような体制を作れたらいいと思います。