

## 令和6年度 清武みどり幼稚園自己点検評価結果

令和6年度分を自己評価しました。

### 自己評価基準

<3:実施されている 2:十分ではないが実施されている 1:実施されていない>

	評価基準	エビデンス	自己評価
I	福祉サービスの基本方針と組織		
I - 1	理念・基本方針		
I - 1-①	理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	理念及び基本方針は、重要事項説明書(資料①)、パンフレット(資料②)、ホームページに記載し、周知が図られている。	3
I - 2	経営状況の把握		
I - 2-①	事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	令和5年度事業報告書(資料③)に動向、分析に基づいた報告がなされている。	3
I - 2-②	経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	経営環境、教育及び保育の内容、職員体制等、令和4年度事業報告書(資料③)に取組結果を記載し、公表している。	3
I - 3	事業計画の策定		
I - 3-①	中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	学校法人宮崎学園中長期計画(資料④)にて令和3年度から令和12年度までの10年間の中長期計画を策定している。3年に1回中間の見直しを行っているが、園においては、前倒しで令和4年度に見直しを行った。	3
I - 3-②	中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	中長期計画に基づき、令和4年度事業計画(資料⑤)を策定している。	3
I - 3-③	事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	事業計画、事業報告書の全職員へ配布及び年度当初及び年度終わりの職員会議にて、計画、報告について説明し、課題を共有し職員への理解を促している。更に、議論を深めることが課題である。	2

I -3-④	事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	「こどもえんだより」(資料⑥)及び通信アプリにて、月間、年間の計画を周知し、理解を促している。	3
I -4	質の向上への組織的・計画的な取組		
I -4-①	質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。	事業計画に基づき、年に 4 回の PDCA による進捗管理を行っている(資料⑦)。また、保育者の自己評価及び園全体の評価を実施し、課題を明確にし、質の向上に向けて、随時見直しを行っている。	3
I -4-②	評価結果にもとづき認定こども園として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	自己評価結果に基づき、令和 5 年度事業報告書(資料③)にて、改善事項を記入し、次年度より改善している。職員間での改善議論を深めることが課題である。	2
II	組織の運営管理		
II -1	管理者の責任とリーダーシップ		
II -1-①	園長は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	園長は、令和 5 年度事業計画(資料⑤)にて運営方針を示し、年度当初には職員会議にて方針を伝え、全職員への理解を図っている。また、副園長及び主幹保育教諭との連携を深め、園長不在時の役割と責任体制を整えている。	3
II -1-②	遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	学校法人宮崎学園において、遵守すべき法令が示され、利害関係者との適正な関係が保持できる仕組みが構築されている。法令に関する職員研修の実施については課題がある。	2
II -1-③	教育及び保育の質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。	園長は、附属園及び大学、短大と連携を図りながら、職員研修計画(資料⑧)を企画、運営している。毎回の研修では、方向性を明示している。また、保育場面においての助言・指導を行っている。さらに、先進地視察や研修等によって研鑽を積んでいる。	3
II -1-④	経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	7 月に財務説明会(資料⑨)を開催し、法人全体及び本園の財政状況を説明し、経営に関する理解を促している。	2

II-2	人材の確保・育成		
II-2-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	法人本部にて、年に数回の人事ヒアリングを実施し、人材の確保に取組んでいる。新任保育者の離職防止に向け、主任や学年リーダーによるサポート体制を整えている。各保育者が研修を受講し、子ども主体の保育について理解を深めることを通して、自園で保育キャリアを積むことへ自信が持てるようにしている。人材育成が課題である。	2
II-2-②	総合的な人事管理が行われている。	採用、配置、異動、昇進等の人事管理が法人本部との連携により行われている。	3
II-2-③	職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取組んでいる。	有給休暇、子の看護休暇等が就業規則に定められ、取得が促されている。また、休憩の確保やノンコンタクトタイムの導入により、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	2
II-2-④	職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	法人の人材育成制度に基づき、年2回の個人面談が実施されている。	3
II-2-⑤	職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	年度当初に、職員研修計画(資料⑧)が出され、保育環境見直しや保育実践等に関する研修計画に基づき、法人内 2 園合同の研修が実施されている。	3
II-2-⑥	職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	職員研修計画(資料⑧)やキャリアアップ研修会参加等、保育経験年数に応じた学びの機会が確保されている。	3
II-2-⑦	実習生等の教育及び保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	実習計画が策定(資料⑩)され、同学園内の 2 大学の教育実習を受け入れる体制が構築されている。受け入れに当たり、大学・短大の実習担当者と打ち合わせを行い、またそれぞれの実習開始に合わせて教育実習前指導を行い、本園の目指している保育の方向性について伝えている。	3
II-3	運営の透明性の確保		
II-3-①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	本園ホームページ及び宮崎学園ホームページにて必要な情報を公開している	3

II-3-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	事務、経理、取引等に関するルールが明確にされ、事務マニュアル(資料⑪)にて事務が適切に遂行されている。	2
II-4	地域との交流・地域貢献		
II-4-①	園児と地域との交流を広げるための取組を行っている。	地域の未就園児を対象として、にこにこルームを月2回実施している(資料⑫)。また、公園や公共施設への園外保育を実施し、園児と地域との交流を広げる取組を行っている。 地域との交流機会をさらに広げていくことは今後の課題である。	2
II-4-②	ボランティア等の受け入れに対する基本姿勢を明確にし、体制を確立している。	基本姿勢を明文化していないが、中学生、高校生、大学生等の職場体験学習や保育体験等の積極的な受け入れを行っている。 今後は、ボランティア等の受け入れの基本姿勢及び体制を確立することが課題である。	2
II-4-③	認定こども園として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	宮崎市との連携を密にすると同時に職員会議などで虐待事案に関する研修を行っている。保健所や発達支援センター等との連携により、発達に支援を要する子どもや支援を要する家庭との連携によるサポートを行っている。また、近隣小学校との連絡会議に出席し、幼小連携・接続を図っている。	3
II-4-④	地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	未就園児を対象として、にこにこルームを月2回実施し、未就園児保護者に対する子育て支援活動を行っている。 子育て支援体制の充実を図ることが今後の課題である。	2
II-4-⑤	認定こども園が有する機能を地域に還元している。	未就園児を対象として、にこにこルームを月2実施し、地域の保護者の交流の機会を提供している。 今後、地域における子育て支援の拠点としての役割を果たすこと、また、こども園として地域と一緒に取り組めることなども探っていきたい。	2

III	適切な福祉サービスの実施		
III-1	利用者本位の福祉サービス		
III-1-①	子どもを尊重した教育及び保育について共通の理解をもつための取組を行っている。	職員研修計画(資料⑧)に基づき、子どもの人権を尊重した「こども主体の保育」に取組んでいる。また、毎月の職員会議にて子ども理解に関する共通認識を図っている。	3
III-1-②	園児のプライバシー保護に配慮した教育及び保育が行われている。	全職員に対して、年2回の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」(資料⑬)によるチェックを行うと共に、プライバシー保護に配慮した環境を整え、教育及び保育を行っている。 より人権に配慮した教育・保育を継続して行う。	2
III-1-③	利用希望者に対してこども園の選択に必要な情報を積極的に提供している。	ホームページやInstagramにて本園の保育方針や日々の保育実践を公表している。見学に対しては随時受け入れ、丁寧な説明を行っている。利用希望者に向けて、ホームページのさらなる充実を目指す。	2
III-1-④	保育の開始・変更にあたり保護者等にわかりやすく説明している。	保育方針の変更にあたり、参観日での保護者への口頭での説明、こどもえんだより、通信アプリにて文書で説明している。不明な点について保護者から質問があった場合は、その都度口頭で説明している。	2
III-1-⑤	保育所等の変更にあたり保育の継続性に配慮した対応を行っている。	令和5年度に業務継続計画(BCP)を策定し、緊急時の対応を明記している(資料⑭) 災害時対応について、保護者を巻き込む形での訓練についても検討しているが、現在は訓練のためのメールの送信に留まっている。	2
III-1-⑥	利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	保護者アンケートを実施し、その結果及び改善計画を令和6年度保護者アンケート結果報告書(資料⑮)として公表している。また、苦情受付として、内部に1人、外部に2人委員を置くとともに、目安箱を設置している。行事等の終了後にはアンケートを実施し、保護者の声を聴きながら改善を図っている。	2
III-1-⑦	苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	重要事項説明書(資料①)及び苦情処理規程(資料⑯)において周知し、職員で共有している。	3

III-1-⑧	保護者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、保護者等に周知している。	重要事項説明書(資料①)及び業務継続計画(資料⑭)で環境を整備し、周知を図っている。日常的に保護者との信頼関係を深め、意見を述べやすい環境を整備している。	3
III-1-⑨	保護者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	重要事項説明書(資料①)及び業務継続計画(資料⑭)で環境を整備し、組織的かつ迅速な対応に努めている。担任から主幹保育教諭へ、その後園長、副園長、事務職を含む職員全体で協議を重ね、迅速に対応している。	3
III-1-⑩	安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	業務継続計画(資料⑭)にて、リスクマネジメント体制を構築している。 訓練や実際の災害が起きた際(例:震度5以上の地震が起きたなど)に気づいたことなどをその都度加筆し、実現性を高めている。	2
III-1-⑪	感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	こども家庭庁の「保育所における感染症対策ガイドライン」(資料⑦)に基づき、感染症防止及び発生時の安全確保のための体制等の取組を行っている。感染症の感染状況については、通信アプリにて保護者との共有を図っている。令和5年度より看護師を採用し、保健室を設置した。令和6年度より病児保育事業(体調不良児対応型)を開始している。11月12日現在看護師不在のため休止	2
III-1-⑫	災害時における子どもの安全確保のための取組を組織的に行っている。	業務継続計画(資料⑭)にて安全確保のための取組が確立している。また、毎月の避難訓練に加え、交通安全教室、救急救命訓練、防犯訓練を実施している。加えて、エピペン研修を実施し、アレルギー児への対応の取組を行っている。 他にもニュースや新聞などで取り上げられた事件や事故について、その都度、自園の状況を確認し、子どもや職員の安全確保に努めている。	2
III-2	福祉サービスの質の確保		
III-2-①	教育及び保育について標準的な実施方法が文書化され保育が提供されている。	年間指導計画(資料⑯)、月間指導計画(資料⑰)、週案・日誌(資料⑲)、個別記録(3歳未満児)(資料⑳)、個別の指導計画(障がい児)(資料㉑)を作成し、日々の保育を行っている。	3

III-2-②	標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	法人より任命されている保育アドバイザーによる日常的な助言・指導及び職員研修計画(資料⑧)により、見直しの仕組みが構築され、実践されている。	3
III-2-③	アセスメントにもとづく指導計画を適切に作成している。	保護者アンケートや人権擁護のためのセルフチェックリスト結果等も利用しながら、年間指導計画、月間指導計画、週案が作成されている。	3
III-2-④	定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	職員研修計画(資料⑧)にて、毎学期の見直しがなされている。	3
III-2-⑤	子どもに関する保育の実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	保育記録(資料⑯)が適切に作成され、職員間でも共有化が図られている。今後は今年度より取り入れた「語り合い」の時間の充実を図りたい。	2
III-2-⑥	子どもに関する記録の管理体制が確立している。	個人情報の保護に関する規程(資料㉓)に基づき、管理体制が確立されている。	3