

認定こども園新宿ベアーズ御中

2020年度 経営層 及び 職員 自己評価集計結果

【認定こども園】

対象職員数	:	18
リーダー層職員	:	5
常勤職員	:	10
非常勤職員	:	3
回答者数合計	:	18
全回答率	:	100%

株式会社 川原経営総合センター

認証番号：機構02-012

2020年度 経営層 及び 職員 自己評価集計結果

事業者名 : 社会福祉法人尚徳福祉会
施設名 : 認定こども園新宿ベアーズ
サービス種別 : 認定こども園

レーダーチャート p1

標準項目自己評価結果

カテゴリ1	リーダーシップと意思決定	p2
カテゴリ2	事業所を取り巻く環境の把握・活用及び計画の策定と実行	p4
カテゴリ3	経営における社会的責任	p7
カテゴリ4	リスクマネジメント	p11
カテゴリ5	職員と組織の能力向上	p14
カテゴリ6	サービスの提供プロセス	p19

【カテゴリー7】自由記載欄 p39

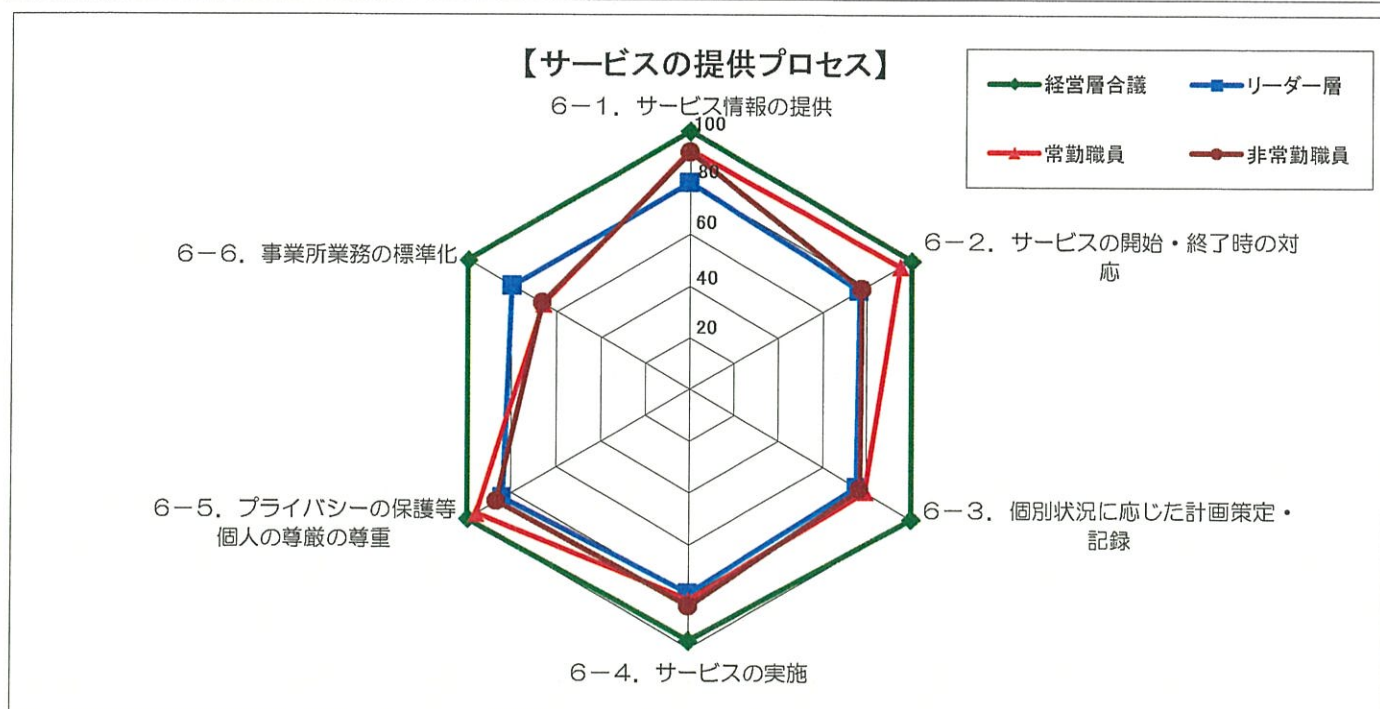
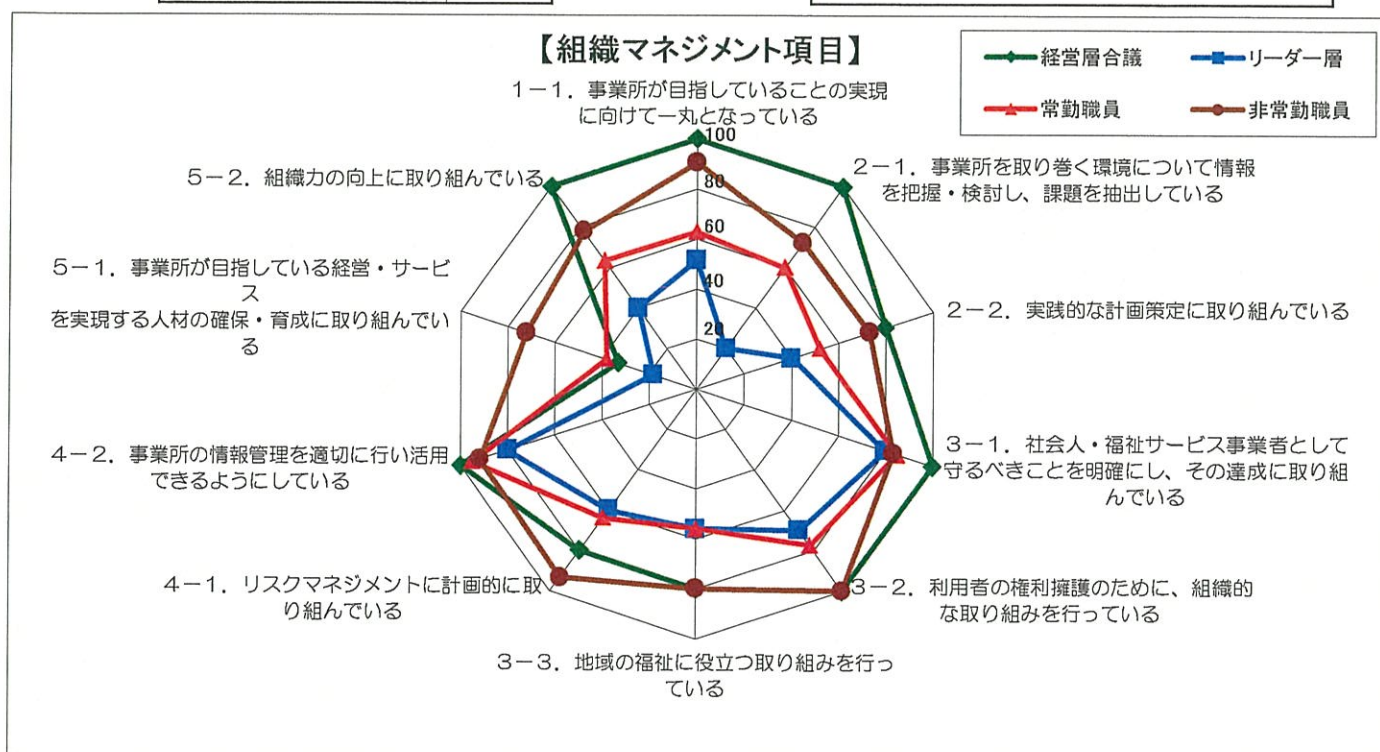
【良い点、改善点】自由記載欄 p40

カテゴリー別レーダーチャート

施設名	認定こども園新宿ベアーズ
種別	認定こども園

リーダー職員数	5
常勤職員数	10
非常勤職員数	3

下記のレーダー図内の数値は、サブカテゴリー内の標準項目数のうち、「そう思う」と回答した数の職層ごとの割合を示しています。



カテゴリー1 リーダーシップと意思決定

サブカテゴリー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

評価項目 1-1-1 事業所が目指していること（理念・ビジョン、基本方針など）を周知している

標準項目1-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、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	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	8	2	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

標準項目1-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私は、事業所が目指していること（理念・ビジョン、基本方針など）を理解できている	
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、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	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	8	2	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

評価項目 1-1-2 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

標準項目1-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所では、事業所が目指していること（理念・ビジョン、基本方針など）の実現に向けて、経営層が自らの役割と責任を職員に伝えている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	3	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	5	5	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

標準項目1-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私は、経営層の役割と責任を理解できている	
リーダー職員	2	2	1	0	リーダー職員	
常勤職員	5	4	0	1	常勤職員	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所では、事業所が目指していること（理念・ビジョン、基本方針など）の実現に向けて、経営層が自らの役割と責任に基づいて職員が取り組むべき方向性を提示し、リーダーシップを発揮している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	3	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	4	6	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

サブカテゴリ 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

評価項目 1-1-3 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

標準項目1	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所では、重要な案件の検討や決定の手順があらかじめ決まっている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	6	1	3	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

標準項目2-①	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所では、経営層が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	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	6	2	1	1	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

標準項目2-②	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	私は、経営層から、重要な意思決定に関して、その内容と決定経緯を知らされている		
リーダー職員	3	0	1	1	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	6	2	1	1	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

標準項目3	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所では、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る	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	1	1	1	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	7	0	2	1	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

カテゴリ1についての職員のご意見 コメント（〔L〕はリーダー層のコメントです。）	
重点的な取り組み・工夫している点〔L〕	
理念・ビジョン・基本方針など職員のしおりを作り全職員に配布、職員会議等で持ち寄り、確認を行う。	
重点的な取り組み・工夫している点	
子どもの表情を汲み取って寄り添い、保育に取り組んでいること	
改善を必要とする点〔L〕	
役職2人が決定していることが多く、その流れを知ることもない。プライバシーというものもあるが、担当が全く知らないということも多く、あいまいにされがち。	
入職時に、園の方針や方向性が聞ける研修等があれば良いと思う。	
会議等で理念・ビジョン・基本方針など伝えるが、職員一人ひとりが理解できて勤務できているかは、まだ不十分	

カテゴリ2 事業所を取り巻く環境の把握・活用及び計画の策定と実行

サブカテゴリ1 事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している

評価項目 2-1-1 事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、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について情報を収集し、ニーズを把握している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	1	2	0	リーダー職員		
常勤職員	6	1	2	1	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、事業所運営に対する職員の意向を把握・検討している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	1	2	1	1	リーダー職員		
常勤職員	5	4	0	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、地域の福祉の現状について情報を収集し、ニーズを把握している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	0	3	1	1	リーダー職員		
常勤職員	6	2	1	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、福祉事業全体の動向（行政や業界などの動き）について情報を収集し、課題やニーズを把握している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	1	2	1	1	リーダー職員		
常勤職員	6	1	2	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目5	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、事業所の経営状況を把握・検討している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	1	1	2	1	リーダー職員		
常勤職員	7	2	0	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目6	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、把握したニーズ等や検討内容を踏まえ、事業所として対応すべき課題を抽出している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	1	2	1	1	リーダー職員		
常勤職員	6	1	1	2	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

カテゴリ 2 事業所を取り巻く環境の把握・活用及び計画の策定と実行

サブカテゴリ 2 実践的な計画策定に取り組んでいる

評価項目 2-2-1 事業所が目指していること（理念・ビジョン、基本方針など）の実現に向けた中・長期計画及び単年度計画を策定している

標準項目1	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、課題をふまえて、事業所が目指していること（理念・ビジョン、基本方針など）の実現に向けた中・長期計画を策定している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	0	2	1	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: orange; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	6	1	2	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

標準項目2	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、中・長期計画をふまえた単年度計画を策定している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	0	2	1	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: orange; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	6	0	3	1	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

標準項目3	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、策定している計画に合わせた予算編成を行っている	経営層 合議結果	×
リーダー職員	2	0	2	1	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: orange; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	1	2	6	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

評価項目 2-2-2 着実な計画の実行に取り組んでいる

標準項目1	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、事業所が目指していること（理念・ビジョン、基本方針など）の実現に向けた、計画の推進方法（体制、職員の役割や活動内容など）、目指す目標、達成度合いを測る指標を明示している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	2	0	1	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: orange; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	5	3	1	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

標準項目2	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、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	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	1	1	1	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: orange; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	8	1	0	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

カテゴリ2についての職員のご意見 コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
重点的な取り組み・工夫している点【L】
クラス会議・職員会議等で保育・行事の振り返り・反省を行い、次年度につなげている。
重点的な取り組み・工夫している点
年間計画書や月案・週案・個別記録が分かりやすくまとまっていること
改善を必要とする点【L】
・職員の人数が少ない中、早番遅番がいてい体制が取れない。1人担任の保障も入れず今年は本当にひどかった。書類で抜けることができない。 ・保育会議を設け、学期や半年で計画の見直しが必要だと思う。
地域情報の収集や地域の課題の把握がまだできていない。
改善を必要とする点
本部が作成する園の予算については、具体的な金額を提示していないため状況が分からない。

カテゴリー3 経営における社会的責任

サブカテゴリー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

評価項目 3-1-1 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、遵守されるよう取り組んでいる

標準項目1-①	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、全職員に対して、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（個人の尊厳を含む）などを周知し、理解が深まるように取り組んでいる	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	1	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目1-②	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	私は、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（個人の尊厳を含む）などを理解できている		
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目2-①	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、全職員に対して、守るべき法・規範・倫理（個人の尊厳を含む）などが遵守されるように取り組み、定期的に確認している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	8	2	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目2-②	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	私は、守るべき法・規範・倫理（個人の尊厳を含む）などを遵守している		
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

カテゴリ-3 経営における社会的責任

サブカテゴリ-2 利用者の権利擁護のために、組織的な取り組みを行っている

評価項目 3-2-1 利用者の意向（意見・要望・苦情）を多様な方法で把握し、迅速に対応する体制を整えている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、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	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所には、利用者の意向（意見・要望・苦情）に対し、組織的に速やかに対応する仕組みがある	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	0	2	0	リーダー職員	60.0%	
常勤職員	7	0	3	0	常勤職員	70.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

評価項目 3-2-2 虐待に対し組織的な防止対策と対応をしている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、利用者の気持ちを傷つけるような職員の言動、虐待が行われることのないよう、職員が相互に日常の言動を振り返り、組織的に防止対策を徹底している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員	60.0%	
常勤職員	6	4	0	0	常勤職員	60.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、虐待を受けている疑いのある利用者の情報を得たときや、虐待の事実を把握した際には、組織として関係機関と連携しながら対応する体制を整えている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員	60.0%	
常勤職員	9	1	0	0	常勤職員	90.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

カテゴリー3 経営における社会的責任

サブカテゴリー3 地域の福祉に役立つ取り組みを行っている

評価項目 3-3-1 透明性を高め、地域との関係づくりに向けて取り組んでいる

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、透明性を高めるために、事業所の活動内容を開示するなど開かれた組織となるよう取り組んでいる	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	1	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、ボランティア、実習生及び見学・体験する小・中学生などの受け入れ体制を整備している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	3	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	5	4	1	0	常勤職員		
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員		

評価項目 3-3-2 地域の福祉ニーズにもとづき、地域貢献の取り組みをしている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、地域の福祉ニーズにもとづき、事業所の機能や専門性をいかした地域貢献の取り組みをしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	6	2	2	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、事業所が地域の一員としての役割を果たすため、地域関係機関のネットワーク（事業者連絡会、施設長会など）に参画している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	0	2	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	4	2	4	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、地域ネットワーク内での共通課題について、協働できる体制を整えて、取り組んでいる	経営層 合議結果	×
リーダー職員	2	3	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	4	2	4	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

カテゴリ3についての職員のご意見 コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
重点的な取り組み・工夫している点【L】
<ul style="list-style-type: none"> ・守るべき法・規範・倫理等の理解について、職員のしおりに記載し会議等で確認している。 ・虐待等に気づいた時は、連携機関につなげるシステムができています。
重点的な取り組み・工夫している点
<ul style="list-style-type: none"> ・保護者からの要望や苦情等は、園長がすぐに部屋を作り対応している。 ・守るべき法・規範・倫理については、コロナだったため2020年度は行えなかったが、今までは他の園の職員と一緒に学ぶ場を設けていたので取り組んでいると思う。
コロナ禍の中、保護者に丁寧におたよりや掲示で、安心安全に日々園生活の取り組み対策を伝えていること
改善を必要とする点【L】
規範や倫理・保育士として守らなければならない点等、細かく話が聞ける場がほしい（毎年無理なら数年に一度でも良いので）。
職員同士の私語の中で、利用者・職員の個人情報と話されないよう注意する。
改善を必要とする点
ボランティア・実習生等の受け入れは、職員が少ないことと新規の職員が多いため改善しない限り難しいと思う。

カテゴリ4 リスクマネジメント

サブカテゴリ1 リスクマネジメントに計画的に取り組んでいる

評価項目 4-1-1 事業所としてリスクマネジメントに取り組んでいる

標準項目1	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、事業所が目指していることの実現を阻害する恐れのあるリスク（事故、感染症、侵入、災害、経営環境の変化など）を洗い出し、どのリスクに対策を講じるかについて優先順位をつけている	経営層 合議結果	×
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	5	3	2	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目2	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、優先順位の高さに応じて、リスクに対し必要な対策をとっている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	8	1	1	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目3	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、災害や深刻な事故等に遭遇した場合に備え、事業継続計画（BCP）を策定している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	0	2	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	3	1	6	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目4-①	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、リスクに対する必要な対策や事業継続計画について、職員、利用者、関係機関などに周知し、理解して対応できるように取り組んでいる	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	6	2	1	1	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目4-②	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	私は、リスクに対する必要な対策や事業継続計画について理解できており、自分の役割に応じて対応できる		
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	5	3	1	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目5	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	事業所は、事故、感染症、侵入、災害などが発生したときは、要因及び対応を分析し、再発防止と対策の見直しに取り組んでいる	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

カテゴリー4 リスクマネジメント

サブカテゴリー2 事業所の情報管理を適切に行い活用できるようにしている

評価項目 4-2-1 事業所の情報管理を適切に行い活用できるようにしている

標準項目1-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、情報の収集、利用、保管、廃棄について規程・ルールを定め、職員（実習生やボランティアを含む）が理解し遵守するための取り組みを行っている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目1-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私は、情報の収集、利用、保管、廃棄について規程・ルールを理解し遵守している		
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	1	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、収集した情報は、必要な人が必要なときに活用できるように整理・管理している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、情報の重要性や機密性を踏まえ、アクセス権限を設定するほか、情報漏えい防止のための対策をとっている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、事業所で扱っている個人情報については、「個人情報保護法」の趣旨を踏まえ、利用目的の明示及び開示請求への対応を含む規程・体制を整備している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

カテゴリ4についての職員のご意見 コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
重点的な取り組み・工夫している点【L】
<ul style="list-style-type: none"> ・事故報告書の見直しを行い、しっかりと記録を取っている。 ・保護者の引き取り訓練・緊急メール配信の実施
重点的な取り組み・工夫している点
<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の避難訓練を行っている。 ・USB(私用)の禁止 ・個人情報ロックができる棚に保管してあるが、必要な時に見られるようになっている。
<ul style="list-style-type: none"> ・年間で決められた避難訓練を行っていること ・事故報告書をその都度提出して保護者に伝えていること
改善を必要とする点【L】
危機管理をどのように職員に伝えていくかを考えなければならないと思う。
災害時の避難訓練内容の見直しが必要
改善を必要とする点
職員用のパソコンが2台しかなく、USBも使ってはいけないので使いたい時にパソコンが使用できず困ることが多い。クラス分のパソコンは用意してほしい。
災害等が起こった際、職員全体に一斉送信できる方法を取っていないため、改善するべきだと思う。

カテゴリ5 職員と組織の能力向上

サブカテゴリ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・定着に取り組んでいる

評価項目 5-1-1 事業所が目指していることの実現に必要な人材構成にしている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、事業所が求める人材の確保ができるよう工夫している	経営層 合議結果	×
リーダー職員	0	5	0	0	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	3	6	1	0	常勤職員		
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員		

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、事業所が求める人材、事業所の状況を踏まえ、育成や将来の人材構成を見据えた異動や配置に取り組んでいる	経営層 合議結果	×
リーダー職員	0	5	0	0	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	4	5	1	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

評価項目 5-1-2 事業所の求める人材像に基づき人材育成計画を策定している

標準項目1-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所では、事業所が求める職責または職務内容に応じた長期的な展望（キャリアパス）が職員に分かりやすく周知されている	経営層 合議結果	×
リーダー職員	0	5	0	0	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	1	5	4	0	常勤職員		
非常勤職員	1	1	1	0	非常勤職員		

標準項目1-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私は、事業所が求める職責または職務内容に応じた長期的な展望（キャリアパス）を理解できている	経営層 合議結果	×
リーダー職員	0	4	1	0	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	3	6	1	0	常勤職員		
非常勤職員	1	1	1	0	非常勤職員		

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、事業所が求める職責または職務内容に応じた長期的な展望（キャリアパス）と連動した事業所の人材育成計画を策定している	経営層 合議結果	×
リーダー職員	0	4	1	0	リーダー職員		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; margin-bottom: 2px;"></div> ① <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> ② <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: green; margin-bottom: 2px;"></div> ③ <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: purple; margin-bottom: 2px;"></div> ④ </div>
常勤職員	2	5	3	0	常勤職員		
非常勤職員	1	1	1	0	非常勤職員		

カテゴリー5 職員と組織の能力向上

サブカテゴリー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・定着に取り組んでいる

評価項目 5-1-3 事業所の求める人材像を踏まえた職員の育成に取り組んでいる

標準項目1-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、勤務形態に関わらず、職員にさまざまな方法で研修等を実施している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

標準項目1-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私には、事業所から様々な研修等の機会が与えられている		
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	1	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員		

標準項目2-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、職員一人ひとりの意向や経験等に基づき、個人別の育成（研修）計画を策定している	経営層 合議結果	×
リーダー職員	0	2	3	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	5	3	2	0	常勤職員		
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員		

標準項目2-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私の育成（研修）計画は、私の意向や経験等に基づいて策定されている		
リーダー職員	1	1	3	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	4	5	1	0	常勤職員		
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員		

標準項目3-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、職員一人ひとりの育成の成果を確認し、個人別の育成（研修）計画へ反映している	経営層 合議結果	×
リーダー職員	1	1	3	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	3	3	4	0	常勤職員		
非常勤職員	1	1	1	0	非常勤職員		

標準項目3-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私の育成（研修）計画には、事業所が私の育成の成果を確認した内容が反映されている		
リーダー職員	1	1	3	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	4	4	2	0	常勤職員		
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員		

標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所では、指導を担当する職員に対して、自らの役割を理解してより良い指導ができるよう組織的に支援を行っている	経営層 合議結果	×
リーダー職員	0	5	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	2	5	3	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

カテゴリー5 職員と組織の能力向上

サブカテゴリー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・定着に取り組んでいる

評価項目 5-1-4 職員の定着に向け、職員の意欲向上に取り組んでいる

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、事業所の特性を踏まえ、職員の育成・評価と処遇（賃金、昇進・昇格等）・称賛などを連動させている	経営層 合議結果	○																				
リーダー職員	0	4	1	0	<table border="1"> <caption>標準項目1の調査結果</caption> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>①</th> <th>②</th> <th>③</th> <th>④</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>リーダー職員</td> <td>0%</td> <td>60.0%</td> <td>20.0%</td> <td>20.0%</td> </tr> <tr> <td>常勤職員</td> <td>20.0%</td> <td>40.0%</td> <td>40.0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>66.7%</td> <td>33.3%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	職種	①	②	③	④	リーダー職員	0%	60.0%	20.0%	20.0%	常勤職員	20.0%	40.0%	40.0%	0%	非常勤職員	66.7%	33.3%	0%	0%		
職種	①	②	③	④																							
リーダー職員	0%	60.0%	20.0%	20.0%																							
常勤職員	20.0%	40.0%	40.0%	0%																							
非常勤職員	66.7%	33.3%	0%	0%																							
常勤職員	2	4	4	0																							
非常勤職員	2	1	0	0																							
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、就業状況（勤務時間や休暇取得、職場環境・健康・ストレスなど）を把握し、安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいる	経営層 合議結果	○																				
リーダー職員	3	2	0	0	<table border="1"> <caption>標準項目2の調査結果</caption> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>①</th> <th>②</th> <th>③</th> <th>④</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>リーダー職員</td> <td>60.0%</td> <td>40.0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>常勤職員</td> <td>60.0%</td> <td>30.0%</td> <td>10.0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>100.0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	職種	①	②	③	④	リーダー職員	60.0%	40.0%	0%	0%	常勤職員	60.0%	30.0%	10.0%	0%	非常勤職員	100.0%	0%	0%	0%		
職種	①	②	③	④																							
リーダー職員	60.0%	40.0%	0%	0%																							
常勤職員	60.0%	30.0%	10.0%	0%																							
非常勤職員	100.0%	0%	0%	0%																							
常勤職員	6	3	1	0																							
非常勤職員	3	0	0	0																							
標準項目3-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、職員の意識を把握し、意欲と働きがいの向上に取り組んでいる	経営層 合議結果	○																				
リーダー職員	2	1	1	1	<table border="1"> <caption>標準項目3-①の調査結果</caption> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>①</th> <th>②</th> <th>③</th> <th>④</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>リーダー職員</td> <td>40.0%</td> <td>20.0%</td> <td>20.0%</td> <td>20.0%</td> </tr> <tr> <td>常勤職員</td> <td>40.0%</td> <td>40.0%</td> <td>20.0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>100.0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	職種	①	②	③	④	リーダー職員	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	常勤職員	40.0%	40.0%	20.0%	0%	非常勤職員	100.0%	0%	0%	0%		
職種	①	②	③	④																							
リーダー職員	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%																							
常勤職員	40.0%	40.0%	20.0%	0%																							
非常勤職員	100.0%	0%	0%	0%																							
常勤職員	4	4	2	0																							
非常勤職員	3	0	0	0																							
標準項目3-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私はこの事業所の仕事について、意欲と働きがいを持つことができる																						
リーダー職員	3	1	0	1	<table border="1"> <caption>標準項目3-②の調査結果</caption> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>①</th> <th>②</th> <th>③</th> <th>④</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>リーダー職員</td> <td>60.0%</td> <td>20.0%</td> <td>20.0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>常勤職員</td> <td>60.0%</td> <td>30.0%</td> <td>10.0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>100.0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	職種	①	②	③	④	リーダー職員	60.0%	20.0%	20.0%	0%	常勤職員	60.0%	30.0%	10.0%	0%	非常勤職員	100.0%	0%	0%	0%		
職種	①	②	③	④																							
リーダー職員	60.0%	20.0%	20.0%	0%																							
常勤職員	60.0%	30.0%	10.0%	0%																							
非常勤職員	100.0%	0%	0%	0%																							
常勤職員	6	3	1	0																							
非常勤職員	3	0	0	0																							
標準項目4-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、職員間の良好な人間関係構築のための取り組みを行っている	経営層 合議結果	×																				
リーダー職員	1	4	0	0	<table border="1"> <caption>標準項目4-①の調査結果</caption> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>①</th> <th>②</th> <th>③</th> <th>④</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>リーダー職員</td> <td>20.0%</td> <td>80.0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>常勤職員</td> <td>40.0%</td> <td>40.0%</td> <td>20.0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>100.0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	職種	①	②	③	④	リーダー職員	20.0%	80.0%	0%	0%	常勤職員	40.0%	40.0%	20.0%	0%	非常勤職員	100.0%	0%	0%	0%		
職種	①	②	③	④																							
リーダー職員	20.0%	80.0%	0%	0%																							
常勤職員	40.0%	40.0%	20.0%	0%																							
非常勤職員	100.0%	0%	0%	0%																							
常勤職員	4	4	2	0																							
非常勤職員	3	0	0	0																							
標準項目4-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私の職場では、良好な人間関係が構築されている																						
リーダー職員	2	3	0	0	<table border="1"> <caption>標準項目4-②の調査結果</caption> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>①</th> <th>②</th> <th>③</th> <th>④</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>リーダー職員</td> <td>40.0%</td> <td>60.0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>常勤職員</td> <td>40.0%</td> <td>50.0%</td> <td>10.0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>66.7%</td> <td>33.3%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	職種	①	②	③	④	リーダー職員	40.0%	60.0%	0%	0%	常勤職員	40.0%	50.0%	10.0%	0%	非常勤職員	66.7%	33.3%	0%	0%		
職種	①	②	③	④																							
リーダー職員	40.0%	60.0%	0%	0%																							
常勤職員	40.0%	50.0%	10.0%	0%																							
非常勤職員	66.7%	33.3%	0%	0%																							
常勤職員	4	5	1	0																							
非常勤職員	2	1	0	0																							

カテゴリ5 職員と組織の能力向上

サブカテゴリ2 組織力の向上に取り組んでいる

評価項目 5-2-1 組織力の向上に向け、組織としての学びとチームワークの促進に取り組んでいる

標準項目1-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、職員一人ひとりが学んだ研修内容を、レポートや発表等を通 じて共有化している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目1-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私が学んだ研修内容は、レポートや発表等で報告し、職員間で共有化している		
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	8	2	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員		
標準項目2-①	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、職員一人ひとりの日頃の気づきや工夫について、互いに話し 合い、サービスの質の向上や業務改善に活かす仕組みを設けている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	3	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	5	4	1	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目2-②	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	私の日頃の気づきや工夫について、他の職員と互いに話し合い、サービスの質の向上や業務改善に活 かす機会がある		
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	6	3	1	0	常勤職員		
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員		
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所は、目標達成や課題解決に向けて、チームでの活動が効果的に進 むよう取り組んでいる	経営層 合議結果	○
リーダー職員	1	4	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	4	5	1	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

カテゴリ5についての職員のご意見 コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
重点的な取り組み・工夫している点【L】
<ul style="list-style-type: none"> ・研修の参加と研修報告を行う。 ・有休を取れるシフト作り。 ・休憩を取れる一日の体制作り。
重点的な取り組み・工夫している点
<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の職員会議・クラス会議で話し合う機会が持たれているので、改善に向けて取り組んでいると思う ・研修では希望する研修が受けられている。
研修会のレポートを共有していること
改善を必要とする点【L】
<ul style="list-style-type: none"> ・保育について話せる機会がなかった。 ・クラス会議も複数担任での理解もできず、中和できる人がいない。 ・主任は保育にもっと入るべきだと思う。 ・職員間は40～50代がほとんどで、経験年数が多すぎてぶつかり、曲げない人もいる。20～30代をもう少し入れたほうが良い。
<ul style="list-style-type: none"> ・一部の職員が研修に参加することが多い。 ・職員数が少なく余裕がない。一部職員の気持ち（トップに気持ちを伝えた人）が優先されることが多い。
離職や異動で開園2年目だが職員の定着に不安がある。人材の確保は、法人が新宿ペアーズに必要な職員数をしっかり把握し配置できるようにしてほしい。
改善を必要とする点
研修が多く勉強する機会がたくさんあることは有難いが、研修がいくつか重なることがあり、レポートを書くことに追われ厳しかった。勤務時間中に終えることは難しく、結局持ち帰っての仕事になるので研修が重ならないよう分散させてほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・チームで保育所を作り上げている感じがいないため退職者が出たり、急な長期休みを申し出る職員が出ていると思うので、職員同士の何か交流の場を設けたほうが良いのではないと思う。 ・安心して働ける職場であるとはとても思うが、職員の休みを取り入れすぎて出勤している職員により負担を与えているので、採用する職員の基準を改善してほしいと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・事業所が求める人材は園ではなく本部が面接し決定しているので、求める人材を確保できているかは疑問に思う。 ・職員個別の育成計画があることを知らない。あるならどのようなものか知りたい。

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ1 サービス情報の提供

評価項目 6-1-1 利用希望者等に対してサービスの情報を提供している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	利用希望者等が入手できる媒体で、事業所の情報を提供している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	利用希望者等の特性を考慮し、提供する情報の表記や内容をわかりや すいものになっている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	事業所の情報を、行政や関係機関等に提供している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	0	2	0	リーダー職員	60.0%	40.0%
常勤職員	8	0	2	0	常勤職員	80.0%	20.0%
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	利用希望者等の問い合わせや見学の要望があった場合には、個別の状 況に応じて対応している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-1-1	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	見学者は多かった（現在コロナウイルスの影響でないが）。園の見学は細かく説明していた。
	・ホームページの発信 ・園見学の受け入れ。
	重点的な取り組み・工夫している点
	連絡ノート・毎日の日々だより・月に一度のクラスだより・園だより等で、日々の子どもの活用や園の情報を知らせることができていると思う。
	月の園だより・写真・保育日誌等はホームページに切れ目なくアップするように努めている。
改善を必要とする点【L】	
1号認定の利用内容等、もっと分かりやすく伝えていきたい。	

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ2 サービスの開始・終了時の対応

評価項目 6-2-1 サービスの開始にあたり保護者に説明し、同意を得ている

標準項目1	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	サービスの開始にあたり、基本的ルール、重要事項等を保護者の状況に応じて説明している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%
標準項目2	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	サービス内容について、保護者の同意を得るようにしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%
標準項目3	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	サービスに関する説明の際に、保護者の意向を確認し、記録化している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	0	2	0	リーダー職員	60.0%	40.0%
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%

評価項目 6-2-2 サービスの開始及び終了の際に、環境変化に対応できるよう支援を行っている

標準項目1	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	サービス開始時に、子どもの保育に必要な個別事情や要望を決められた書式に記録し、把握している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目2	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	利用開始直後には、子どもの不安やストレスが軽減されるように配慮している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目3	① そう思う	② そう思わない	③ わからない	④ 無回答	サービスの終了時には、子どもや保護者の不安を軽減し、支援の継続性に配慮した支援を行っている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%

カテゴリ6についての職員のご意見

サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-2-1 6-2-2	<p>重点的な取り組み・工夫している点【L】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入園説明会開催 ・利用者のニーズに合わせサービスのスタートを行っている。（保育時間の設定） <p>改善を必要とする点【L】</p> <ul style="list-style-type: none"> 園のしおりの見直し。

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ3 個別状況の記録と計画策定

評価項目 6-3-1 定められた手順に従ってアセスメント（情報収集、分析および課題設定）を行い、子どもの課題を個別のサービス場面ごとに明示している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもの心身状況や生活状況等を、組織が定めた統一した様式によっ て記録し把握している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもや保護者のニーズや課題を明示する手続きを定め、記録してい る	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	1	1	0	リーダー職員	60.0%	20.0% 20.0%
常勤職員	9	1	0	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	アセスメントの定期的見直しの時期と手順を定めている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	3	0	0	リーダー職員	40.0%	60.0%
常勤職員	6	1	3	0	常勤職員	60.0%	10.0% 30.0%
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%

カテゴリー6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリー3 個別状況の記録と計画策定

評価項目 6-3-2 全体的な計画（教育課程を含む）や子どもの様子を踏まえた指導計画を作成している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	指導計画は、全体的な計画（教育課程を含む）を踏まえて、養護（生 命の保持・情緒の安定）と教育（健康・人間関係・環境・言葉・表 現）の各領域を考慮して作成している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		
常勤職員	8	0	2	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	指導計画は、子どもの様子や子どもを取り巻く状況に即して、指導の 過程についての反省や評価を行い、作成、見直しをしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	個別的な計画が必要な子どもに対し、子どもの状況（年齢・発達の状 況など）に応じて、個別的な計画の作成、見直しをしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		
常勤職員	8	0	2	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	指導計画を保護者にわかりやすく説明している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		
常勤職員	4	2	4	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目5	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	指導計画は、見直しの時期・手順等の基準を定めたくえて、必要に応 じて見直ししている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員		
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

評価項目 6-3-3 子どもに関する記録が行われ、管理体制を確立している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子ども一人ひとりに関する必要な情報を記載するしくみがある	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	指導計画に沿った具体的な保育内容と、その結果子どもの状態がどの ように推移したのかについて具体的に記録している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		
常勤職員	8	0	2	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ3 個別状況の記録と計画策定

評価項目 6-3-4 子どもの状況等に関する情報を職員間で共有化している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	指導計画の内容や個人の記録を、指導・援助を担当する職員すべてが共有し、活用している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員	60.0%	40.0%
常勤職員	6	4	0	0	常勤職員	60.0%	40.0%
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	申し送り・引継ぎ等により、子どもや保護者の状況に変化があった場合の情報を職員間で共有化している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	職員一人ひとりが指導事例を持ち寄り、話し合う場を設けることで職員の専門性を高め、一人ひとりの幼児理解を共有化している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	3	0	0	リーダー職員	40.0%	60.0%
常勤職員	7	1	2	0	常勤職員	70.0%	10.0% 20.0%
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-3-1 6-3-2 6-3-3 6-3-4	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	会議やミーティングの活用。日々のことは日報を利用し、全員周知を心がけている。
	・児童票の記録を行う。乳児個別計画を立てる。 ・0～5歳まで連絡帳を利用
	重点的な取り組み・工夫している点
	・乳児は毎月・幼児は3か月に1度、個人記録を担当が行っている。 ・その日に起こったケガは次の日の日報に各クラス記載し、全員が把握できるようになっている。
	改善を必要とする点【L】
	子どもたちは全職員で見るといのができていない。
	子ども一人ひとりに対する職員全体の話し合いの時間が少ない。

カテゴリー6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリー4 サービスの実施

評価項目 6-4-1 子ども一人ひとりの発達の状態に応じた指導・援助を行っている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	発達の過程や生活環境などにより、子ども一人ひとりの全体的な姿を把握したうえで指導・援助している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0% 10.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもが主体的に周囲の人・もの・ことに興味や関心を持ち、働きかけることができるよう、環境を工夫している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0% 10.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子ども同士が年齢や文化・習慣の違いなどを認め合い、互いを尊重する心が育つよう配慮している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	8	1	1	0	常勤職員	80.0% 10.0% 10.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	特別な配慮が必要な子ども（障害のある子どもを含む）の教育・保育にあたっては、他の子どもとの生活を通して共に成長できるよう指導・援助している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0% 10.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目5	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	発達の過程で生じる子ども同士のトラブル（けんか・かみつき等）に対し、子どもの気持ちを尊重した対応をしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0% 10.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目6	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	小学校教育への円滑な接続に向け、小学校と連携をとって、指導・援助している	経営層 合議結果	×
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員	60.0% 40.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	6	1	3	0	常勤職員	60.0% 10.0% 30.0%	
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7% 33.3%	

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-1	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	・子どもたちの気持ちを言葉にして代弁し、伝えようとする。 ・一人ひとりに応じて必要な援助・介助を心がけている。
	・室内栽培に取り組む。 ・国籍の違う子どもへの配慮（給食等）
	重点的な取り組み・工夫している点
	保育室に世界地図や国旗が載っているポスターを貼っている。
	改善を必要とする点【L】
	小学校との連携できていない。新園なので今後連絡を取り合っていきたい。
	園庭がなくても出来ることを工夫していく。

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ4 サービスの実施

評価項目 6-4-2 子どもの生活が安定するよう、子ども一人ひとりの生活のリズムに配慮した教育・保育を行っている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	登園時に、家庭での子どもの様子を保護者に確認している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	発達の状態に応じ、食事・排せつなどの基本的な生活習慣の大切さを伝え、身につくよう指導・援助している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	休息（昼寝を含む）の長さや時間帯は子どもの状況に配慮している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	降園時に、その日の子どもの状況を保護者一人ひとりに直接伝えている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-2	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	思いっきり体を動かして遊ぶ・じっくり遊ぶ・楽しく食事をする・眠くなったら気持ちよく眠る・満足感を味わえるように。
	個人面談等で一人ひとりのリズムに合った休息の対応をする。
	重点的な取り組み・工夫している点
	家庭との話し合いにより、午睡をしていない子どもも数人いる。
	改善を必要とする点【L】
	降園時の保護者への伝達が、当番職員からもスムーズに伝わるようにする。
	改善を必要とする点
午睡する子どもとしない子どもが同室で過ごすので、午睡しない子どもが増えてくると午睡する子どもが落ち着かない。	

カテゴリー6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリー4 サービスの実施

評価項目 6-4-3 日常の教育・保育を通して、子どもの生活や遊びが豊かに展開されるよう工夫している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもの自主性、自発性を尊重し、遊びこめる時間と空間の配慮をして いる	経営層 合議結果	○	
リーダー職員	0	0	0	0	リーダー職員 常勤職員 非常勤職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④	
常勤職員	0	0	0	0				
非常勤職員	0	0	0	0				
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもが、集団活動に主体的に関われるよう指導・援助している	経営層 合議結果	○	
リーダー職員	0	0	0	0	リーダー職員 常勤職員 非常勤職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④	
常勤職員	0	0	0	0				
非常勤職員	0	0	0	0				
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子ども一人ひとりの状況に応じて、子どもが言葉による伝え合いを楽 しみ、言葉に対する感覚を養えるよう配慮している	経営層 合議結果	○	
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員 常勤職員 非常勤職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④	
常勤職員	10	0	0	0				100.0%
非常勤職員	3	0	0	0				100.0%
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもが様々な表現を楽しめるようにしている	経営層 合議結果	○	
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員 常勤職員 非常勤職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④	
常勤職員	10	0	0	0				100.0%
非常勤職員	3	0	0	0				100.0%
標準項目5	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	戸外・園外活動には、季節の移り変わりなどを感じとることができる ような視点を取り入れている	経営層 合議結果	○	
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員 常勤職員 非常勤職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④	
常勤職員	10	0	0	0				100.0%
非常勤職員	3	0	0	0				100.0%
標準項目6	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	生活や遊びを通して、子どもがきまりの大切さに気付き、自分の気持 ちを調整する力を育てられるよう、配慮している	経営層 合議結果	○	
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員 常勤職員 非常勤職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④	
常勤職員	9	1	0	0				90.0%
非常勤職員	3	0	0	0				100.0%

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-3	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	・季節の製作・歌・絵本を手に取り、行えるようにしている。 ・戸外になるべく出かけ花・草・虫等、散策できるようにしている。
	子どもたちの周りに絵本(貸し出し本も含め)がたくさんある環境を作る。
	重点的な取り組み・工夫している点
	散歩先で木々の変化に気づけるよう声をかけたり、落ち葉や木の実などは製作に取り入れたりしている。
	改善を必要とする点【L】
	職員体制が取れないと活動に制限が出てしまう。
	幼児クラスの戸外・園外活動をもう少しできるようにする。
	改善を必要とする点
	・散歩先が整備されすぎていて自然を感じにくい。 ・大人の手が足りず、子ども一人ひとりにじっくり関われない時がある。

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ4 サービスの実施

評価項目 6-4-4 日常の教育・保育に変化と潤いを持たせるよう、行事等を実施している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	行事等の実施にあたり、子どもが興味や関心を持ち、自ら進んで取り 組めるよう工夫している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	みんなで協力し、やり遂げることの喜びを味わえるような行事等を実 施している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-4	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	行事の日だけでなく、その過程を大切にしている。
	日常の教育、保育の中から行事につながるように取り組む。行事のために練習する保育は行わない。
	重点的な取り組み・工夫している点
	・あそぶ会(運動会) ・大きくなったね(発表会)等
	改善を必要とする点【L】
	開園したばかりなので、様々な方向で試し良い方法を見つけていく。
	保護者が参加できなくなった行事の内容
	改善を必要とする点
今年度はコロナの影響で保護者に見てもらえる機会がなかったので残念だった。	

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ4 サービスの実施

評価項目 6-4-5 在園時間の異なる子どもが落ち着いて過ごせるような配慮をしている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	在園時間の異なる子ども同士が楽しく遊べるよう配慮をしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7% 33.3%	
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	在園時間の長い子どもが安心し、くつろげる環境になるよう配慮をしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7% 33.3%	
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	在園時間が長くなる中で、保育形態の変化がある場合でも、子どもが楽しく過ごせるよう配慮をしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7% 33.3%	

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-5	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	年齢別や子どもたちの様子により、過ごし方を変えている。
	降園時間によって落ち着いて遊べるよう、合同保育の組み合わせを考えた。
	重点的な取り組み・工夫している点
	在園時間の長い子どもは、部屋を移動し少人数で過ごせるようにしている。
	改善を必要とする点【L】
	遊び方や過ごし方のバリエーションをもっと増やす。
	遅番保育用の玩具の見直し。
改善を必要とする点	
18:30過ぎ頃に迎えに来るのに夕飯を食べている子どもがいる。夕飯人数も増え、保護者と食べる時間も大切だと思うので、もう少し受け入れを制限したほうが良いと思う。	

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ4 サービスの実施

評価項目 6-4-6 子どもが食事を楽しめるよう配慮している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもが楽しく、落ち着いて食事をとれるような雰囲気作りに配慮している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	園で提供する食事は、メニューや味付けなどに工夫を凝らしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもの体調（食物アレルギーを含む）や文化の違いに応じた食事を提供している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	食についての関心を深めるための取り組み（食材の栽培や子どもの調理活動等）を行っている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-6	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	・食材を見たり触れたりし、関心が持てるようにしている。 ・発達に応じて食材のカットを変えたりして提供している。
	給食スタッフと話し合い、食材の話や皮むきなど実際に食材に触れる機会も作っていった。
	重点的な取り組み・工夫している点
	・アレルギー児は皿やトレイが一目で分かるように色分けされている。 ・大根・人参などプランターで各部屋（幼児）で栽培している。
改善を必要とする点【L】	
食育計画に、もっとできることの工夫を職員全体で考える。	

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ4 サービスの実施

評価項目 6-4-7 子どもが心身の健康を維持できるよう指導・援助している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもが自分の健康や安全に関心を持ち、病気やけがを予防・防止できるように指導・援助している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	医療的なケアが必要な子どもに、専門機関等との連携に基づく対応をしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	1	1	1	0	非常勤職員		
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	保護者と連携をとって、子ども一人ひとりの健康維持に向けた取り組みを行っている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-7	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	<ul style="list-style-type: none"> ・手洗い。 ・玩具の消毒 ・体調面など変化があった時には、しっかり引継ぎを行い直接伝える。
	看護師による保健教育(指導)を行っている。
	改善を必要とする点【L】
	集団生活を行っているというのを保護者にもっと理解してほしい。受診しない子が多くなっている。 保護者にも、子どもの健康についての理解が深まるような機会を作りたい。

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ4 サービスの実施

評価項目 6-4-8 保護者が安心して子育てをすることができるよう支援を行っている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	保護者には、生活形態や子育ての考え方の違いなど、個々の事情に配 慮して支援を行っている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員		
常勤職員	9	0	1	0	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	保護者同士が交流できる機会を設けている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	1	4	0	0	リーダー職員		
常勤職員	1	9	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	保護者と職員の信頼関係が深まるような取り組みをしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	2	3	0	0	リーダー職員		
常勤職員	7	3	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目4	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもの発達や育児などについて、保護者との共通認識を得る取り組 みを行っている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員		
常勤職員	9	1	0	0	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		
標準項目5	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	園の行事に地域の人参加を呼び掛けたり、地域の行事に参加する 等、子どもが職員以外の人と交流できる機会を確保している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員		
常勤職員	5	4	0	1	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-8	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	日頃の様子を連絡帳他、お迎え時など口頭でも伝え、家での様子や園での様子を共有している。そして、日頃気になるところを話しやすい雰囲気
	2, コロナで集まることがなくなった。 3, 受け入れや降園時
	保護者の相談など個別に対応している。
	重点的な取り組み・工夫している点
	面談で保護者とゆっくり話せる機会がある。
	改善を必要とする点【L】
	今年度、新型コロナウイルス感染症の影響により、保護者同士の交流・保育の様子を見る場を設けられていない。
	保育参加・保育参観の取り組みを活発にしたい。
	改善を必要とする点
	コロナの影響で保護者が集まる機会がなかった。
保護者との共通認識を得ることについて、どのように共通していくのか分からないのか隠しつつ（口論に発展する恐れもあるため）、失敗したら助言したり助言しなかったりしているように見える。	

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ4 サービスの実施

評価項目 6-4-9 地域との連携のもとに子どもの生活の幅を広げるための取り組みを行っている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	地域資源を活用し、子どもが多様な体験や交流ができるような機会を確保している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	1	4	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	4	3	2	1	常勤職員		
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員		
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	園の行事に地域の人参加を呼び掛けたり、地域の行事に参加する等、子どもが職員以外の人と交流できる機会を確保している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	0	5	0	0	リーダー職員		<input type="checkbox"/> ① <input type="checkbox"/> ② <input type="checkbox"/> ③ <input type="checkbox"/> ④
常勤職員	3	5	1	1	常勤職員		
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員		

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
6-4-9	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	子育て広場の開催
	改善を必要とする点【L】
	新型コロナ感染症の影響により、地域との交流は控えている。
	施設の広さ的に地域の方の行事参加等が難しいので、工夫していきたい。

カテゴリー6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリー5 プライバシーの保護等個人の尊厳の尊重

評価項目 6-5-1 子どものプライバシー保護を徹底している

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもに関する情報（事項）を外部とやりとりする必要がある場合には、保護者の同意を得るようにしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	0	1	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもの差別的に配慮した指導・援助を行っている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

評価項目 6-5-2 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

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	日常の保育の中で子ども一人ひとりを尊重している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	5	0	0	0	リーダー職員	100.0%	
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	子どもと保護者の価値観や生活習慣に配慮した指導・援助を行っている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	10	0	0	0	常勤職員	100.0%	
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	

標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	虐待防止や育児困難家庭への支援に向けて、職員の勉強会・研修会を実施し理解を深めている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	3	2	0	0	リーダー職員	60.0%	40.0%
常勤職員	8	2	0	0	常勤職員	80.0%	20.0%
非常勤職員	2	0	1	0	非常勤職員	66.7%	33.3%

カテゴリ6についての職員のご意見	
サブカテゴリNo.	コメント（【L】はリーダー層のコメントです。）
	重点的な取り組み・工夫している点【L】
	<ul style="list-style-type: none"> ・会議等で配布する資料に個人名は書かない。 ・トイレの中でオムツ替え等を行う。 ・宗教や言葉に配慮している。 ・園内研修を行ったり外部の研修に参加し、全員が把握できるよう報告書を必ず見られるようになっている。
6-5-1	・「子どもの人権擁護のためのセルフチェックリスト」を職員全員が行い、理解を深める。
6-5-2	・オムツ交換は決められた場所で行う。
	改善を必要とする点【L】
	幼児クラスの子どもの着替えの場所に配慮が必要と感じる。
	改善を必要とする点
	ごく一部の職員に子どもの人権を尊重していないと思われる言動がみられるため、今以上に指導を望む。

カテゴリ6 サービス提供のプロセス

サブカテゴリ6 事業所業務の標準化

評価項目 6-6-1 手引書等を整備し、事業所業務の標準化を図るための取り組みをしている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	手引書(基準書、手順書、マニュアル)等で、事業所が提供しているサー ビスの基本事項や手順等を明確にしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	9	1	0	0	常勤職員	90.0%	10.0%
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	提供しているサービスが定められた基本事項や手順等に沿っているか どうかを定期的な点検・見直しをしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	8	2	0	0	常勤職員	80.0%	20.0%
非常勤職員	3	0	0	0	非常勤職員	100.0%	
標準項目3	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	職員は、わからないことが起きた際や業務点検の手段として、日常的 に手引書等を活用している	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	7	3	0	0	常勤職員	70.0%	30.0%
非常勤職員	2	1	0	0	非常勤職員	66.7%	33.3%

評価項目 6-6-2 サービスの向上をめざして、事業所の標準的な業務水準を見直す取り組みをしている

標準項目1	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	提供しているサービスの基本事項や手順等は改変の時期や見直しの基 準が定められている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	3	3	4	0	常勤職員	30.0%	30.0%
非常勤職員	1	0	2	0	非常勤職員	33.3%	66.7%
標準項目2	① そう思う	② そう思 わない	③ わから ない	④ 無回答	提供しているサービスの基本事項や手順等の見直しにあたり、職員や 保護者等からの意見や提案、子どもの様子を反映するようにしている	経営層 合議結果	○
リーダー職員	4	1	0	0	リーダー職員	80.0%	20.0%
常勤職員	6	2	2	0	常勤職員	60.0%	20.0%
非常勤職員	1	0	2	0	非常勤職員	33.3%	66.7%

カテゴリ6についての職員のご意見

サブカテゴリNo.	コメント (【L】はリーダー層のコメントです。)
6-6-1	重点的な取り組み・工夫している点【L】
6-6-2	<ul style="list-style-type: none"> ・職員向けの手引きがあり、変更されると更新される。 ・その都度、話し合い(会議等)の場が月1回ある。
	改善を必要とする点【L】
	各マニュアル等は整備されているが、職員一人ひとりが理解し、必要な時に活用するまでになっていない。

【カテゴリー7】自由記述

カテゴリー	<p>事業所が行った前年度の取り組みにより良くなったと思う点 (カテゴリー7 事業所の重要課題に対する組織的な活動) (【L】はリーダー層のコメントです。)</p>
<p>7 【L】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・食育。より食材を見たり触れたりできる機会が増えた。 ・研修報告。より全職員に周知されるようになった。 ・シフト別(早番・遅番など)の職員マニュアルが作成され、全職員に周知された。 ・園目標・クラス目標を個人面談においてしっかりと保護者に伝える取り組みは、2年目も同じように行った。職員は保護者に対して毎年伝えることによって、職員自身、目標をもとに一人ひとりの活動内容・目標を明確に伝えられるようになってきた。
<p>7</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修報告など参加した人だけではなく、職員全員が共有できるように報告者の感想や資料などの提供がされて、参加していない人もそれに関する感想の提出もあり、勉強になる機会が増えた。 ・研修は当初常勤職員のみが受講していたが、非常勤職員はじめ園全体で共有する目的で、研修報告を全職員で閲覧して感想を提出するようになったことで、知識が増し、業務に前向きになることができた点良かった。 ・日々、保育や日誌・連絡帳など書類に追われながらも、忙しい中で新入りのレクチャーを細かくできる限り伝えて、保育を安全に行えるように努力していること

特に良いと思う点(【L】はリーダー層のコメントです。)

- 【L】
- ・個々の状況に応じ、対応できるところ
 - ・食事が良い。
 - ・最低限の保障をしっかりとってくれる法人である。
 - ・職員体制が整っていない中でも職員が協力し合い、利用者へ必要なサービスを提供しようと努力している。
 - ・定期的に研修(園外)に参加できている。
 - ・大きな事故・トラブルがない。
 - ・職員が少ない中でも、どうにかカバーし合い取り組んでいるところ
 - ・屋内でも十分体を動かせるホールがある。
 - ・保育室(保育士)と給食室(調理スタッフ)の連携が取れている。

- ・希望の研修が受けられる。とても勉強になるので有難い。
- ・保育や業務上困ったことがあっても園長や主任に相談しやすい環境なので、安心して勤務できる。
- ・研修等、学ぶ機会が多いと思う。
- ・休暇取得は割とできている。
- ・定期的に職員の面談がある。
- ・利用者が不安・不満等を持った時、いつでも話せる点
- ・園児一人ひとりの様子等を共有している点
- ・園長が職員・子ども一人ひとりの理解に努めているところ
- ・病気やケガ等の職員の対応が早い。
- ・衛生面できちんとされていて、子どもや職員の安全が考えられている。
- ・上の立場の職員が意見を聞いてくれたりアドバイスをしてくれる点
- ・職員の困りごとやストレス等に対して、園長や主任が親身になって相談に乗ったり対応をしてくれて、働きやすい環境を整えることが積極的に行われていること
- ・様々な内容がマニュアルとして紙面に残されているため、入職間もない頃でも重要事項や一日の流れが理解しやすく、とても助かった。
- ・子ども一人ひとりに合わせた保育をしている。
- ・安心安全に取り組んでいること
- ・子ども一人ひとりの気持ちに寄り添っていること
- ・子ども一人ひとりの生活リズムに合わせていること

特に改善したいと思う点(【L】はリーダー層のコメントです。)

- 【L】
- ・職員数がギリギリで勤務が大変
 - ・園庭がないので必ず戸外へ行かないといけないが、毎回職員体制を見ないといけない。
 - ・横の連携もより良くする。
 - ・職員の力量の差が激しいが賃金に反映されていない。園としての職員育成カリキュラムなど人材育成を計画的にやったほうが良い。
 - ・職員体制が整わない理由で、利用者に十分な活動を与えられないことがある
 - ・職員体制が整わず通常業務以上の仕事が増え、負担。職員一人ひとりがゆとりを持って気持ちよく働き、適切なサービスを提供できることを、まずは考えたほうが良い。
 - ・職員が保育する上で書類などの仕事も出てくる。その時に、主任がクラスに入って書類まわしができないと仕事が進まない。職員の人数が当てはまるのであれば、主任に現場に入ってほしい。どこに行っても主任の働き方が問題になることが多い。主任の仕事の明確さが必要
 - ・法人の考えや変更点等を職員一人ひとりが理解できるように伝えてほしい。
 - ・トップが法人への個人的思い(悪い意味で)を職員に話すのは良くないのでは…と思う。
 - ・職員が体調・気持ちでクラスに入れない際、法人内から助っ人がほしい。
 - ・週40時間労働時間の考えから、祝日が入る週の土曜日を出勤とすることは分かるが、職員の体調管理やリフレッシュに使える時間として全員出勤日の考え方を法人は見直してほしい。特に昨年からのコロナ感染の不安も含め感じた。
 - ・キャリアアップのシステムについて、法人は分かりやすく職員に説明してほしい。
 - ・利用者や職員が面談できるスペースを施設内に作ってほしい。

- ・全員出勤日があるが、仕事が少ない日でも出勤しなければいけない。せめてコロナ渦中だけでも休みにして体を休めたい。
- ・夏休みがない。休みが少ないので、職員ほとんどが疲弊しているように感じる。夏期休暇がほしい。
- ・正職員でもすぐに辞めてしまう人が多く、人が足りない。面接の時にきちんと判断してほしい。
- ・リスクマネジメントの周知が少し足りないと感じる。
- ・チームでやっているということを自覚に持つ点
- ・一人ひとり責任を持って仕事をする点
- ・園長はじめ事業所は、より良い園の運営に努めていると思うが、仕事観の相違などにより溝ができている部分がある点
- ・コロナ禍で仕方ない面もありましたが、行事の回数を増やせていけたらと思う。
- ・職員の人数・配置によって保育をすることが厳しいことがある。(加配的には大丈夫)
- ・給与や賞与をもう少し手厚くしてほしい。
- ・職員の人数を増やしてほしい。