令和４年度　しらとり保育所
保育所の自己評価

保育所は、地域の皆様や保護者の皆様とのパートナーシップのもと、子どもの健やかな育ちを保障しよりよい保育を展開していくために、保育所の保育内容等について客観的に自己評価を行い、多様な観点で振り返りながら、継続的に保育の質を向上させていくことが求められています。しらとり保育所では、保育の改善・充実を図るとともに、一人一人の保育士等の資質・専門性や職員間の協働性をより高めていくため、自己評価の取組を進めています。また、自己評価に取り組む過程での対話・交流や結果の公表を踏まえて、保護者や地域社会と保育についての理解が共有されることが望まれます。

今後も、保育内容等の評価に関する一連の取組を通じて、日々の保育がより充実したものとなり、子どもたちの豊かで健やかな育ちを保障するべく努めてまいります。

１．　保育の質の向上

課題	評価項目の達成及び取り組み状況	今後の課題及び取り組み
保育計画は、子どもの成長段階を見通し、定期的に話し合って立案する。	年間保育計画を期ごとに振り返り、見通しをもって保育しています。毎月、保育の振り返りと計画を話し合い、全体的な計画と指導計画を連動させています。保育専門指導では、3歳未満児クラスの個別指導計画に焦点を当てて話し合い、振り返る視点を見直しました。 行事については、教育的意義をおたより等で保護者に伝え、安全・衛生面に配慮しながら各年齢に応じたねらいをもって実施しました。年度末には、年間行事を振り返って行事のあり方を協議し、次年度の計画立案を行いました。	行事は、子どもの育ちに必要な経験や教育的意義を考慮して実施します。 保育計画の立案において、「全体的な計画」及び「保育年間計画」から各クラスで話し合い、計画を連動させます。
自己評価を通して課題を見つけ、改善する。	職員一人一人が自己評価を行うことにより自分自身の保育について振り返り、課題を意識して改善につながるよう努力しています。また、保育所の自己評価について職員間で話し合い、次年度の取組に活かしています。 保護者や見学者、公開保育の参加者等から保育所の取組が評価されていることを感じています。	保育所内だけでなく地域や関係者などからの評価を求めるため、アンケートをとる等の具体的な取組を検討し、より客観的な評価につなげていきます。
研究の充実を図り、保育に関する知識や専門性を高め、保護者等との信頼関係を築くよう努める。	研究グループを中心に主体的に活動する子どもの姿を心と体の両面から捉え、環境や関わりを見直しています。各グループの研究内容が連動していくよう、各研究グループの内容を職員間で共有しています。今年度は特に体づくりに保育所全体で取り組み、子どもの興味や発達に応じて可動遊具を取り入れる等、室内外の環境づくりを工夫しました。“運動遊び”をテーマにした研究保育を行い、研究を深めました。 コロナ禍により、保護者と顔を合わせてゆっくりと話をする機会が以前に比べ減りましたが、今年度は個人懇談や保育参観、育児講座を実施することができました。また、送迎時に様子を伝え合ったり、おたよりに保育内容や子どもの育ちが伝わるよう、文章と共に写真を載せたりしました。クラスだよりにトイレトレーニングについての内容を載せたところ、保護者の関心度が高く、参考になるとの声が多くありました。	今年度の取組の評価・反省から目標達成に向けた具体的な年間計画を策定し、定期的に話し合いながら研究を深めていきます。さらに体づくりを強化するため、子どもの発達や興味に合わせて所庭やホールの運動遊びの環境を工夫します。 保護者の思いや悩みに丁寧に応じていくことができるよう、保護者アンケート等から保護者の意見を聞き取り、連携を図っていきます。
一人一人の発達に応じた関わりや個別の保育的ニーズに応じ、環境を整え保育内容や方法に配慮する。	外部講師を招いてインクルーシブ保育について全職員で学びました。また、インクルーシブ保育に焦点を当てた研究保育を実施し、クラス運営に活かしています。子どもの主体性や意欲を大切にした関わりについて、職員皆が一人一人に合わせた対応を心がけています。 個人懇談等を通じて保護者と子どもの育ちについて話す機会をもち、保護者の思いを聞いて保育に活かすようにしています。また、所内で支援会議を定期的に行い、職員間で個別の支援について共有しています。様々な視点から所全体で支援の方法を探れるよう、会の内容を見直しました。	全職員を対象にインクルーシブ保育に関する研修を実施し、グループで話し合うことで学びを共有していきます。一人一人の育ちや良さ、保育者の言葉かけや関わり方について職員間で互いの気づきを伝え合い、よりよい支援となるよう取り組みます。

２．　安全安心で快適な暮らしの保障

課題	評価項目の達成及び取り組み状況	今後の課題及び取り組み
事故や天災が発生した場合、速やかに対応できる体制がある。	様々な想定の訓練を実施し、各種危機管理マニュアルについて周知及び見直しを行いました。防災頭巾や防災備品を拡充しました。子どもの出欠が不明な場合には個別に確認し、家庭と連携して安全確保に努めています。 ヒヤリハット事例及び事故記録を基に検証と分析を毎月行い、安全な環境や行事の在り方について検討し予防に努めています。遊具の破損についてのヒヤリハットが多く挙がり、未然に防ぐことに繋がっています。 身近で起こりうる危険や害虫等について、的確な対応を身につけられるようテーマを挙げ子どもたちと確認しました。4，5歳児は、森林インストラクターの方と実際に城山公園へ出かけ、害虫や危険な植物に関する知識を学びました。家庭へ教材を持ち帰ったことで、保護者にも意識してもらうきっかけになりました。	新たに安全計画を策定し、各種危機管理マニュアルと併せて職員に周知します。また、ヒヤリハットを重点的に検証し、事故防止を強化します。 交通事故、車内置き去り事故、誤嚥事故等、身近で起こりうる事故を未然に防止するため、職員の危機意識を高めるとともに、子どもたちへの指導や保護者との連携を大切にしていきます。
不審者の侵入などへの対策をする。	来訪者への対応の際には、インターホン画面で顔や用件の確認を徹底しました。また、通常の送迎者と異なる場合の連絡について保護者に周知し、安全に子どもの引き渡しを行っています。 警察署と連携し、不審者対応の模擬訓練を行いました。警察署からの指導をもとに、日頃から留意点を意識して保育にあたっています。	様々な想定での不審者対応訓練を行うとともに、警備会社と連携し通報機器を使った訓練を実施する等、万が一に備えます。
虐待等、不適切な養育が行われている可能性があると感じた場合は速やかに適切な対応をする。	子どもの様子や親子関係、身体や衣服の状態等に注意を払うとともに、職員は自己評価を通して自身の言動を振り返っています。人権に関する所内研修を行ったり、職員間で人権擁護のセルフチェックをしたりし、子どもの人権に配慮した保育について改めて意識を高めました。必要に応じて関係機関と連携をとる等、虐待防止に努めています。	不適切な養育や不適切な保育等、子どもの人権に関する所内研修を行なうとともに、虐待防止マニュアルの周知を図ります。
アレルギー疾患や体調不良の子どもがいる場合、子どもの状況に応じた食事を提供する。	幼児食への移行時期には、保護者と細やかに連携をとり、食品チェック表を基に子どもの発達や様子に合わせて進めていくようにしています。 食物アレルギーの対応については、食材チェック表を用いて保護者・調理担当者・保育士で確認しています。より確実な食事提供を行うため、調理担当者と保育士間で意見を伝え合い、アレルギー対応食の表示や食材チェック表、緊急時個別対応表の内容を見直しました。味や見た目を工夫し、アレルギー食材を使わない献立作りにも積極的に取り組んでいます。	食物アレルギーへの対応について、除去品目に配慮した献立の工夫を今後も検討していきます。調理方法や摂取できる調味料等を分かりやすく保護者に伝えられるようにします。
食中毒や感染症に対する予防および発症後の対策を適切に行う。	児童及び職員は毎日体調確認を行っています。子どもにも手洗いを丁寧に行うよう指導する他、保育室や玩具の消毒の徹底、テーブル配置の工夫、職員のマスク着用を行っています。コロナ禍で、食につながる活動は方法を検討して実施しました。 コロナ発生時想定訓練を今年度は2回実施し、マニュアルに基づいて対応方法を職員間で確認しました。 感染症の流行状況や拡大防止対策について玄関掲示やメール配信を行い注意喚起するとともに、来訪者には検温及び体調確認、手指消毒を実施しています。	食事空間や栽培活動、旬の食材にふれるなど、食につながる活動や楽しく食事をする方法について再度検討していきます。 感染症拡大防止対策を引き続き行っていきます。
子どもが安全で心地よく過ごせるような空間を確保し、工夫する。	子どもが主体的に行動するための保育環境について、計画的に職員会の議題に挙げ話し合いました。研究グループを中心に長時間保育のための環境を整え、子どもたちが安心して過ごせるよう玩具や過ごす場所について配慮しています。今ある既存の手作り玩具にも目を向けて修繕・改良しました。所庭に古タイヤを置いたり室内では段ボール箱や牛乳パックを取り入れたりして可動遊具を活用することで、子どもが落ち着いて過ごせる場所になりました。また、今までに経験できなかった体の動きを経験できるようになり、体を動かす遊びを繰り返し楽しんでいます。 毎月安全点検を行い環境を見直すことで、安全で生活しやすい環境に近づけることができています。	子どもの発達や興味に合わせて所庭で草花を育てたり、子どもが安心して落ち着いて遊ぶことができるよう意図的に日陰や基地をつくる等、可動遊具の活用を推進します。

３．　地域とのつながりの強化

課題	評価項目の達成及び取り組み状況	今後の課題及び取り組み
保育所が地域の子育て支援の拠点となるよう、地域の子育て家庭に対する支援の充実を図る。	保育所開放「なかよし広場」を連日開催したことで、より幅広く多くの方に参加してもらうことができました。年12回計画していましたが、感染症の流行により5回の実施となりました。「なかよし広場」の内容を載せたチラシを地域に広く配布したことで参加希望者が増えました。 一時預かり保育については、子どもの年齢や発達に合わせて遊びの内容を計画したり、他クラスと連携したりしながら保育しています。また、家庭のニーズに応えられるよう一時預かり検討チームで、行事の検討や受け入れ体制について話し合っています。「クラスだより」に写真を入れ、保育所での様子が伝わるようにしています。	「なかよし広場」は、地域の子育て家庭のニーズに応えられるよう、受け入れ人数や時間を感染症の状況に応じて見直したり、同年齢の子どもや親子が交流する内容を盛り込んだりして実施します。
保幼小連携の必要性を理解し、つながりを強化する。	小学校や近隣の保育施設に保育を公開したり、近隣の保育施設の公開保育に参加し、保幼小の連携を深めました。小学生との交流会は実施できませんでしたが、絵本やＤＶＤなどを通して子どもが小学校を身近に感じられるように取り組みました。 育了児お楽しみ会を開催したことで、就学後の児童の様子を知る機会となりました。	小学校や近隣の保育施設と連携の目的を共有し、研究保育を公開するなど、積極的な交流が実施できるよう取り組みます。

４．　職員の確保と育成

課題	評価項目の達成及び取り組み状況	今後の課題及び取り組み
実習生や新任保育士への指導やサポートをする体制がある。	実習生を積極的に受け入れ、保育の楽しさが伝わるようにしています。指導の際には、実習生の意欲を大切にした指導を心掛けています。 全職員を対象に職員面談を年2回実施し、一人一人をサポートできるよう努めました。新任職員の指導担当者を明確にし、気軽に相談できるよう定期的に話す機会をもちました。	積極的に実習生を受け入れていきます。 新任職員には、指導担当者を決めることで、相談したり支えたりしやすい体制をつくります。
法人及び保育所の魅力を様々な方法で発信する。	法人のホームページやインスタグラムを活用し、保育所の情報発信や求人掲載を行いました。求人情報や入所に関する情報が見えやすくなるようホームページの内容を見直したり、情報がタイムリーなものとなるよう更新したりしました。 保育所の魅力を発信するため、ケーブルテレビや新聞社等へ取材を依頼しました。ケーブルテレビの放送は保育所の生活や遊びの様子がよく分かったという声が多数聞かれました。	効果的な求人情報となるよう、働く職員の写真をホームページやインスタグラムに定期的に掲載します。 多くの人に当所の魅力が伝わるよう、ケーブルテレビや新聞社などへの取材依頼、ホームページの見直し、パンフレットのリニューアル等を行います。
チーム保育について理解する。	前年度の研究をもとに、年度初めに研究目標を明確化し、保育所全体で研究に取り組みました。チーム保育研究グループが中心となり、チーム力の強化について実践的な研修を行い、保育所の実態に応じたチーム保育のあり方を検討しています。 地域の人材や資源もチーム保育における大切な一員と捉え、和太鼓交流会・地域の商店への買い物・城西祭りや水燈路への作品展示等、新たな地域交流活動を行いました。	地域の中で子どもを育てていくことについて話し合いながら職員が地域の良さを学び、地域の人材や資源の具体的な活用をすすめます。 和太鼓交流会を計画し、近隣施設や住民に呼びかけます。
研修に参加し、積極的に学ぶ。	外部講師を招き体づくり、音楽遊び、特別支援、救急蘇生、保育指導など様々な分野について所内研修を計画的に行いました。体づくりや音楽遊びの研修は、実践的な学びとなりました。外部研修はリモートを活用することで参加できる機会が増えました。また、研修の内容を動画配信等で見る機会を設け、研修に参加できなかった職員も内容を共有し、学ぶことができました。 所内研修では、職員一人一人が主体的に学べるようグループワークを多く取り入れたことで、活発に意見交換ができ学びが深まりました。全職員が研修に参加できるよう、同じテーマの研修を2回実施しました。	リモート研修や動画配信等を有効活用し、多くの職員の学びの場を確保します。 運動、音楽、造形、環境等様々な分野の講師を招き、幅広い内容を実践的に学びます。 職員が主体的に学べるよう、職員を講師とした研修やグループワークを中心とした研修を継続していきます。

５．　働きやすい環境づくり

課題	評価項目の達成及び取り組み状況	今後の課題及び取り組み
日々の業務を見直し、改善を図る。	職員一人一人が抱えている業務を見える化し、進捗状況に合わせ優先順位を決めながらノンコンタクトタイムを活用し、業務にあたっています。集中して保育事務に当たる時間や場を確保するようにしていますが、コロナ禍での保育体制や新たな仕事の増加により、時間的な余裕のない状況です。 コロナ禍でも行事を安全に実施できるよう、前向きに検討を重ねました。さらに、行事や会議が効率的にすすめられるよう、役割分担や時間配分を話し合い改善しています。 ICT化の推進について、検討チームを中心に導入についての協議を重ね、保護者や職員へ説明等を行った上で試験運用を開始しました。	ICTの本格運用を開始し、課題を協議しながら活用していきます。 ICTを活用するとともに、ノンコンタクトタイム（集中して保育事務に当たる時間と場）を推進していきます。
ハラスメントに関して理解する。	ハラスメント防止研修に参加し、様々な場面で起こり得るハラスメントについて知識をもち、意識を高めています。所内研修において、グループワークの中で職員同士、様々な思いや考えに触れました。職場内や保護者と話す時にも一人一人の職員が気を付けています。	職員同士が互いの立場を理解できるよう、所内での研修を継続して行い、ハラスメント防止に取り組みます。
職員同士のコミュニケーションを活発にし、チームワークを高める。	雇用形態ごとに意見交換会を行いました。日頃会議等に参加することの少ない職員も参加し、同じテーマについて互いの気づきや考えを活発に話し合いました。 コロナ禍で他クラスとの交流が減り、特にフロアが違うとクラスの様子が分かりづらい状況ですが、情報共有の方法を工夫し、会議等で各クラスの状況を伝え合っています。 各クラスにおいて保育内容を話し合ったり、共通の活動について他クラスと共に考えたりして、協力して保育しています。保育所全体で協力し合う意識や体制ができていると感じます。	クラス運営や連携のあり方について各クラスで振り返ります。職員間のコミュニケーションを活発にするため、意見交換会を実施し、活発に意見交換し合うことで互いの気づきを言い合える関係づくりに努めます。
働き方について考え、職員全体でワークライフバランスを推進する。	職員の健康増進とリフレッシュのためのレクリエーションを企画し、多くの職員が参加しました。 休暇制度を理解し、自分のライフステージについてイメージをもって働き方や休暇の取り方を考えていけるよう、職員間で考える機会をもちました。休暇を計画的に取得できるよう取り組んでいます。看護、介護休暇等の特別休暇の他、その他の年休取得率は、今年度は68.59％でした。	休暇制度を理解し、ワークライフバランスについて職員間で語り合う機会をつくります。心身の健康管理を大切に取り組んでいきます。

６．　強固な組織体制と経営基盤の確立

課題	評価項目の達成及び取り組み状況	今後の課題及び取り組み
職員一人一人が役割をもって課題解決に取り組む。	保育所における基本的な法令や社会の動向・経営の状況について、職員会議で情報を共有しました。 検討チームで取り組むべき課題を絞り、見通しをもって取り組みました。職員がそれぞれに役割を担ったことで業務は増えましたが、職員が主体となって様々な意見や考えを出し合い、前向きに検討することができました。 毎日の職員配置については、副主任保育士が中心となって連絡調整をし、連携強化につながりました。	社会の動向に意識を向けられるよう、今後も情報を職員間で共有していきます。 検討チームで取り組むべき課題を絞り、見通しをもって取り組みます。