

令和7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組状況	今後の課題及び取組
保育計画は、子どもの成長段階を見通し、定期的に話し合っ立案する。	担当クラスや同じフロアの職員間で子どもの様子や保育を振り返る時間を大切に、次の計画に活かしています。また、保育所全体でも共有する機会をもち、全体的な計画と指導計画が連動しているか確認をしています。子どもたちの生活が豊かになるよう、様々な分野の活動を組み入れています。 行事の在り方について検討し、ねらいを大切に実施しました。運動会では、子ども主体の内容になっているか職員間で話し合いを重ね、内容を大幅に見直しました。この取組を通して、保護者にも子どもの主体性を大切にしていることが伝わりました。年度末には、年間行事を振り返って在り方を協議し、次年度の計画立案を行いました。	子ども主体の取組となるよう様々な行事の在り方について職員間で検討する機会をもち、保護者に丁寧に伝えていきます。 クラス保育に関する保育計画の立案において、月ごとの振り返りの時間を確保し、翌月に反映します。
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。 保育所内だけでなく、地域や関係者、公開保育参加者など外部からの評価を受ける機会をもち、より客観的な評価につなげています。	外部からの評価を保育に反映できるよう、行事等での関わりや日々のやり取りの中で感想を聞いたり、意見交換をする機会を設けたりして、保育に活かしていきます。
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。	「保育語り合い」では、子どもをまんなかにした保育について様々な視点で話し合いました。少人数のグループでの意見交換は、思いを活発に伝え合うことができ、様々な考えにふれることで学びになりました。また、主体性の考え方や捉え方について職員間で意見を交わし合ったことで同じ方向性、目的をもって取り組んでいることを改めて感じました。 保育参観、育児講座には、多数の保護者が参加しました。また、個人懇談やグループ懇談を行い、保護者の思いを傾聴しながら相談に応じています。	研究テーマに基づいた保育を実践するための体制を整え、職員が主体的に研究に取り組みます。 保護者がICTアプリで分かりやすく情報を受け取れるようクラスだよりについて見直します。また、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。	全職員を対象に外部講師を招いたインクルーシブ保育研修を実施しました。事例を基に少人数のグループで保護者支援についてそれぞれの思いや考えを伝え合い、学びとなりました。 専門機関での療育を見学する機会をもち、保育環境等個別配慮について共有しました。保護者や関係機関と連携を取り合い、支援に活かしています。 子どもの主体性や意欲を大切に、職員皆が一人一人に合わせた関わりを心がけています。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。	全職員を対象に「こどもまんなかビジョン」に関する研修を実施します。 一人一人の育ちや個別の支援方法をタイムリーに共有します。また、必要に応じて専門機関との連携を図り、よりよい支援につなげます。

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組状況	今後の課題及び取組
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。	火災や災害など様々な想定の実施を計画的に実施しました。年明けの地震の際には、職員間で連携して安全に避難し、保護者へ引き渡すことができました。実際の災害現場で見えた課題を職員間で共有し、改善・対策を図りました。また、地域と連携し、消火器訓練や煙体験を行う等、実践的な内容を組み入れ、防災における連携体制を強化しています。 月1回の安全点検を行うとともに、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、時期によって起こりやすい事故、怪我等を会議等で周知して環境を整え、事故防止につなげています。けが予防の取組として、効果的な運動遊びを定期的に取り入れ、自分の体を支える力が育まれるよう意識しています。3歳未満児の運動会では、けが予防の取組を保護者にも伝え、体づくりの大切さを知ってもらう機会となりました。	近隣施設と連携した訓練、大地震や水災害等、現状に合わせて実際起こりうる想定を盛り込んだ訓練を計画します。また、定期的にヒヤリハットの検証と事故分析を行い、事故防止を強化します。 交通事故、熱中症のリスク、誤嚥事故、生命の安全教育、体づくり等について子どもたちへの指導や保護者との連携を大切にします。
不審者の侵入等への対策をする。	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。訓練は緊張感があり、警察署の指導のもと、日頃から留意点を意識して保育にあたっています。	警察署の指導のもと、建物の構造や人的環境に合わせて様々な想定で不審者対応訓練を行い、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。	子どもの様子や家庭環境、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。水遊びの着替えや日々のおむつ替えでは、周囲から見えないように環境を見直したり、身体測定の方法を検討したりしました。また、職員間で定期的に人権擁護のセルフチェックをし、子どもの人権に配慮した保育について意識を高めています。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。	不適切な養育や保育等について、保育者自身が振り返る機会となるよう、人権擁護のためのセルフチェックや自己評価を定期的に行います。また、人権に関する所内研修を実施し、意識を高めます。
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に合わせて進めていくようにしています。移行期の保護者を対象に給食参観を行うことで食材の硬さや大きさ等実際に見ながら確認し合い、一人一人に合わせて対応しています。 食物アレルギーの対応については、生活管理指導票を基に実施計画書を作成しアレルギー対応食を提供しています。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、食事提供の際には、職員間で声出し確認を行っています。味や見た目を工夫するとともに、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。	安全な食提供のため、特に移行期では家庭と細やかに情報共有しながら進めていきます。 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。
安全や衛生に留意し、食育活動を充実させる。	旬の食材に触れる機会や栽培活動等、食につながる活動を計画的に行い、保育士と給食担当者が連携して安全に食育活動を実施しています。 感染症の流行状況や拡大防止対策について、玄関掲示や保育アプリの配信で注意喚起しています。 感染症や熱中症予防等について、3歳以上児を対象に「朝の集い」で指導する機会をもち、保護者にはほけんだより等で啓発しています。職員は、定期的にマニュアルの読み合わせや所内研修を行いました。嘔吐処理の研修を行ったことで、職員間の連携方法が身に付き、迅速かつ適切に対応しています。	栽培活動、旬の食材に触れるなど、食につながる活動を計画的に行います。 流行状況に応じて、予防対策および感染症拡大防止対策を行っていきます。
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検討し、栽培物や自然物を計画的に保育に取り入れました。また、「園内散歩」で担当クラス外の保育環境を職員間で見学する機会をもちました。互いに環境を見合うことで環境を整えたり工夫したりし、良いところを参考にしています。 職員がSDGsについての意識を高め、共通認識をもって子どもにも伝え、みんなで取り組んでいます。年長児はエコ講座に参加し、エコバックづくりを通して、地球環境を大切にすることを育んでいます。「水の出しすぎはもったいないね」「おもちゃは大事にしよう」などと日々の保育の中でできる活動を子どもと一緒にしています。チラシを再利用した折り紙を作成し、ものを大切にすることを育んでいます。 日頃行き届かない部分の清潔を維持するため「クリーンタイム」として週1回、共有スペースや食卓テーブルの清掃を行いました。	地球環境を意識することができるよう、関係機関と連携してSDGsの取組を行い、みんなで学びを深めます。 環境係が中心となり、手作り玩具の作成や所庭環境の改善等をすすめます。 安全と衛生の視点で環境に目を向け、クリーンタイムの場所を決め、実施します。

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」を年12回計画し、実施しました。地域の子育て家庭のニーズに合わせて内容を検討し、保育所の生活の雰囲気を感じてもらえるよう保育室での活動を行いました。助産師と連携しながら参加者のニーズを把握し、相談に応じています。一時預かり保育については、日々の受け入れ人数や利用する子どもの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。利用する曜日が同じ子ども同士、顔見知りになり、楽しみにしながら登所する姿があります。一時預かりクラス対象の「わくわく参観日」では、親子で集ったり集団の中での育ちを見てもらったりする機会となりました。検討チームにおいて利用者のニーズや個々の状況を共有し、地域の子育て支援に役立つ内容を話し合っています。	地域の子育て家庭のニーズを把握し、「なかよし広場」を実施します。利用者が興味をもった遊びに気軽に参加できるよう内容を充実させます。一時預かり保育について、検討チームにおいて利用者のニーズや個々の状況を共有し、地域の子育て支援に役立つ内容を話し合います。
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、他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。また、近隣の保育施設と連携し、5歳児同士や小学生との交流を計画的に行いました。小学校の音楽会を見学したり、一年生と交流したりし、子どもが小学校を身近に感じる機会となりました。子ども同士の交流だけでなく、職員間で情報交換する機会をもち、小学校との連携が強化されました。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に保育を公開し、連携・職員の交流を図ります。「松江市こどもまんなか架け橋期カリキュラム」をもとに、小学校とともに連携内容を充実させます。子どもが小学校を身近に感じられるよう、近隣の保育施設と連携し、交流の機会をもちます。

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。	職場体験学習や保育実習等、実習生を積極的に受け入れています。実体験から保育の楽しさを伝え、実習生との対話を通して実習生の思いや感じたことを受け止め、意欲を大切にしたい指導を心掛けています。全職員を対象に所長との面談を年2回行い、一人一人をサポートできるよう努めました。また、新任職員の指導担当者を決め、気軽に相談したり支えたりできるようにしました。定期的に話す機会があることで、職場の雰囲気や保育についての理解が深まりました。	積極的に実習生や職場体験学習の生徒を受け入れます。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、保育所の情報発信を行いました。保育所の生活の様子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、地域のイベント等に積極的に参加しました。また、年長児の取組が新聞の記事に取り上げられ、メディアを通して保育所の魅力を知ってもらう機会が増えていと感じます。	ホームページの広く閲覧できるページへ写真掲載を行います。地域向け保育所だよりを保育士養成校や近隣の高校や中学校等にも送付します。地域のイベント等への参加の他、地域や行政と連携した取組を行い、テレビ局や新聞社等へ取材を依頼する等、多方面に働きかけ、保育所の魅力を発信します。
チーム保育について理解する。	年度初めに研究テーマについて保育士、看護師、調理員、用務員の職種に関係なく皆で話し合うことで、保育所の実態に応じたチーム保育の在り方を検討しています。チーム保育の大切な一員として地域とのつながりを大切に交流を続けてきたことで、保育所と地域の連携が定着してきています。子どもたちの興味や関心に合わせて、新たな交流活動を計画したことで、地域との関わりが広がりました。	地域の中で子どもの育ちを支えていくことについて話し合いながら、年齢に応じた交流の仕方を考え、つながりを深めていきます。
研修に参加し、積極的に学ぶ。	様々な専門分野の講師から指導を受け、実践的な研修を行いました。特に、自然環境に関する所内研修では、所外保育における害虫の対処方法について学び、保育に活かすことができました。職員体制上、外部研修への参加は人数が限られますが、所内研修で学ぶ機会をもち、復命書や回覧物に目を通したりして学びを共有しています。職員一人一人が主体的に学べるよう、少人数のグループに分かれ意見を伝え合う形式の研修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。	オンライン研修や動画配信等を有効活用し、職員の学びの場を確保します。様々な専門分野（音楽表現・自然環境）の講師を招き、保育に活かすことができるよう実践的に学びます。職員が主体的に学べるよう、グループワークを中心に参加型の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内容や締切を見える化し、優先順位を決めて業務にあたっています。職員の体制上、集中して保育事務にあたる時間（ノンコンタクトタイム）を十分確保できていない状況ですが、夕方の合同保育の方法を工夫したり、業務の優先順位を見ながら職員間で声を掛け合ったりして時間を捻出しています。ICT化について定期的に検討しながら活用を進め、定着しつつあります。保育アプリの機能を有効活用したり、保護者への連絡文書のICT化を進めたりし、業務が効率化しました。スマートフォンを導入し、緊急時や所外保育時の連絡、写真機能の活用を進めています。	業務の効率化の状況や保護者への影響を考慮しながら、保護者への案内文書をペーパーレス化し、参加者確認等にアンケート機能を活用します。ノンコンタクトタイムを確保していくため、合同保育の体制を定期的に検討します。
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の意識を高めています。所内研修において、カスタマーハラスメントに対する対策や職場・労働環境の改善について学び、一人一人の意識が高まりました。職場内や保護者と話す時に、価値観や受け止め方に違いがあることを理解し、互いの立場を考慮し、言動に気を付けています。	様々な場面で起こりうるハラスメントについて具体的な事例を挙げて話し合う等、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、同じテーマについて互いの気付きや考えを話し合っています。年齢や経験、職種の違いに関係なく話したり相談したりし、チームワークが良好であると感じています。職員が合同保育等で担当以外のクラスともかかわりをもったことで他クラスの様子にも目が向き、保育所全体で協力し合う意識や体制が強化されました。	クラス運営や連携の在り方について各クラスで振り返ります。意見交換会の意図を明確にし、それぞれの雇用形態で担う役割を理解し合うことで、チーム力を強化します。
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。	メンタルヘルス研修を実施し、講師の指導の下、職員が体の柔軟性を測定したり、自分に合った体の使い方を学び、けが予防、腰痛予防について考える機会となりました。自分のライフステージをイメージし、働き方や休暇の取り方等、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もちました。休みが重なった時にも互いに協力し合い、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75.46%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。	人権や個人情報保護、制度改革の動き等、社会の動向に意識を向けられるよう、また、経営の状況や保育所の重要事項について、会議で最新の情報を共有しました。検討チームでは、様々な雇用形態の職員が集まり、取り組むべき課題について自分のこととして捉えて取り組みました。職員がそれぞれに役割を担い、職員が主体となって様々な意見や考えを出し合いました。日々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するとともに、職員一人一人が周囲に目を配り声を掛け合って協働しています。	経営状況や制度改革の動向等、最新の情報を職員間で共有します。検討チームや担当が中心となり、所内の連携をとりながら業務を進めます。内部の連携を強化するため、主任や副主任、主担任がクラスの体制や業務に応じて声かけを行うとともに、職員一人一人が協働する意識をもち、報告・連絡・相談を細やかに行います。