

## I 組織マネジメント項目(カテゴリ1～5、7)

| No. | 共通評価項目  |  |
|-----|---|--|
|     | カテゴリ1   |  |
| 1   | リーダーシップと意思決定  |  |
|     | サブカテゴリ1(1-1)  |  |
|     | 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   | サブカテゴリ毎の標準項目実施状況<br>7/7  |
|     | <b>評価項目1</b><br>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 <span style="float: right;">評点(〇〇)</span>   |  |
|     | 評価  | 標準項目   |
|     | ●あり ○なし   | 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)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 <span style="float: right;">○非該当</span>                               |
|     | ●あり ○なし   | 2. 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 <span style="float: right;">○非該当</span>                        |
|     | <b>評価項目2</b><br>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 <span style="float: right;">評点(〇〇)</span>   |  |
|     | 評価  | 標準項目   |
|     | ●あり ○なし   | 1. 経営層は、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、自らの役割と責任を職員に伝えている <span style="float: right;">○非該当</span>                            |
|     | ●あり ○なし   | 2. 経営層は、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、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 <span style="float: right;">○非該当</span> |
|     | <b>評価項目3</b><br>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 <span style="float: right;">評点(〇〇〇)</span>  |  |
|     | 評価  | 標準項目   |
|     | ●あり ○なし   | 1. 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 <span style="float: right;">○非該当</span>  |
|     | ●あり ○なし   | 2. 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 <span style="float: right;">○非該当</span>   |
|     | ●あり ○なし   | 3. 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 <span style="float: right;">○非該当</span>                                       |
|     | カテゴリ1の講評  |  |
|     | <b>限られたスペースの活用と家庭的な保育推進が職員・保護者の共感を得ている</b><br>法人にて毎年度新入職員に対する研修がなされており、理念や遵守事項などをまとめた独自のテキストを使用して説明がなされている。子どもたちの可能性を尊重し、偏った見方にならないよう配慮した方針が園全体に浸透しており、書面やインターネット媒体を通してその考えが理解できる。限られたスペースを最大に活かし、かつ家庭的な保育を推進しており、それらが職員・保護者に共感を得ていることが本評価の各調査を通じて理解することができる。 |  |
|     | <b>組織としてのまとまりと職場の風通しの良さが両立している</b><br>園にて職務分担表を作成しており、園長をはじめ各役職・職務の役割と分担を明示している。また非常勤職員に対しても同一賃金・同一労働の方針を打ち出し、業務や安全対策に関する意見を集約するなど肩書き等にこだわらない運営を実施している。法人と園の二人三脚により、職員の長期継続勤務が実現しており、組織としてのまとまりと職場の「風通しの良さ」の両立が図られている。  |  |
|     | <b>密なる関係による認識共有により一体感のある運営がなされている</b><br>法人内の園長会において重要な案件が決定されており、法人とは細かな事項についても日々の連絡をとれる体制が敷かれている。職員による会議が開催されており、決定事項の周知と意見の集約がなされている。小規模保育事業所としての特性を活かし、密なる関係による認識共有により一体感のある運営がなされている。  |  |

| カテゴリ-2  |   |                      |
|---|---|----------------------|
| 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(2-1)   |   |                      |
| 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   |   | サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 6/6 |
| 評価項目1<br>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  |   | 評点(000000)           |
| 評価  | 標準項目  |                      |
| ●あり ○なし   | 1. 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                                 | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 2. 事業所運営に対する職員の意向を把握・検討している   | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 3. 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  | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 4. 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  | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 5. 事業所の経営状況を把握・検討している   | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 6. 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   | ○非該当                 |
| サブカテゴリ-2(2-2)   |   |                      |
| 実践的な計画策定に取り組んでいる  |   | サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 5/5 |
| 評価項目1<br>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  |   | 評点(000)              |
| 評価  | 標準項目  |                      |
| ●あり ○なし   | 1. 課題をふまえ、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                              | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 2. 中・長期計画をふまえた単年度計画を策定している  | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 3. 策定している計画に合わせた予算編成を行っている  | ○非該当                 |
| 評価項目2<br>着実な計画の実行に取り組んでいる   |   | 評点(00)               |
| 評価  | 標準項目  |                      |
| ●あり ○なし   | 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、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 | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 2. 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                                    | ○非該当                 |
| カテゴリ-2の講評   |   |                      |
| <p>収集した情報を「意向の把握と運営の改善」に役立てている</p> <p>年度末には保護者に対して満足度調査を実施しており、アンケートボックスの設置とともに意向の把握と運営への改善に役立てている。ソーシャルネットワーキングシステムの利用等情報提供・情報取得についても意識しており、聴取した情報を法人と精査しながら運営を進めている。また小規模保育事業所のネットワークに参加し、行政・地域との連携に努めている。</p> <p>来期に向けて計画的に準備が進められている</p> <p>法人の理念を実現すべく、展望を職員と共有できるよう中長期の計画を画面化している。法人内他園とは定期的な会合により方針のすりあわせがなされており、長期の展望・細かな運営に関しても相談しながら進められている。卒園児の保護者や地域の強い要望を受け、来期からは幼児の受け入れ・認可保育園としてのスタートが予定されており、職員採用等処々の準備が計画的に進められている。</p> <p>特色ある保育と実直な課題を落とす形で各種保育計画が策定されている</p> <p>年度ごとの事業計画は重視すべき事項や職務分担をはじめ、単なる行事計画とは一線を各した細かな内容となっており、特に本年度の課題は、戸外活動の充実など実直に園の活動を見据えた内容となっている。また食育や特色ある保育など法人としてのオリジナリティを意識した全体的な計画が立案されており、これらを落とす形で年・月・週の保育計画が策定されている。</p> |   |                      |

| 3 経営における社会的責任   |   |                      |
|---|---|----------------------|
| サブカテゴリ-1(3-1)   |   |                      |
| 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                            |   | サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 2/2 |
| 評価項目1<br>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 評点(〇〇) |   |                      |
| 評価  | 標準項目  |                      |
| ●あり ○なし   | 1. 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、理解が深まるよう取り組んでいる | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 2. 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取り組み、定期的に確認している。                | ○非該当                 |
| サブカテゴリ-2(3-2)   |   |                      |
| 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   |   | サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 4/4 |
| 評価項目1<br>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 評点(〇〇)          |   |                      |
| 評価  | 標準項目  |                      |
| ●あり ○なし   | 1. 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                        | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 2. 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                                 | ○非該当                 |
| 評価項目2<br>虐待に対し組織的な防止対策と対応をしている 評点(〇〇)                               |   |                      |
| 評価  | 標準項目  |                      |
| ●あり ○なし   | 1. 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   | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 2. 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   | ○非該当                 |
| サブカテゴリ-3(3-3)   |   |                      |
| 地域の福祉に役立つ取り組みを行っている   |   | サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 5/5 |
| 評価項目1<br>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 評点(〇〇)                         |   |                      |
| 評価  | 標準項目  |                      |
| ●あり ○なし   | 1. 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                           | ○非該当                 |
| ●あり ○なし   | 2. 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                               | ○非該当                 |

|  |  |                           |
|--|--|---------------------------|
| <b>評価項目2</b><br>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   |  | <b>評点(〇〇〇)</b>            |
| <b>評価</b>  | <b>標準項目</b>  |                           |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし   | 1. 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   | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし   | 2. 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                             | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし   | 3. 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   | <input type="radio"/> 非該当 |
| <b>カテゴリ-3の講評</b>   |  |                           |
| <b>入社時の研修を中心にサービスと法令遵守を指導している</b><br>新入職員に対しては就業規則・法令遵守規程等について入所時にオリジナルのテキストを使用して説明しており、サービス・個人情報保護に対して書面により誓約がなされている。また子どもたちへの保育に対して文化・個性を尊重した方針がとられており、その実践のため職員に対しても職員個々の意志・判断を大事にするなど一人ひとりの特性を大事にした運営が貫かれている。            |  |                           |
| <b>幼児の受け入れとともに地域との共生を進める意向をもっている</b><br>開設から時間がたっていないこと、職員に近隣住民が少ないこと等により地域との共生については今後の課題として進めている。特に来年度以降は幼児の受け入れが始まることから注力していく意向をもっている。「高齢者施設への訪問」、「絵本の読み聞かせ」などのボランティア受け入れをしていく意向をもっており、これらの推進により更に地域に密着した施設となっていくことが予想される。 |  |                           |
| <b>研修とゆとりある勤務態勢により適切な保育の実施にあたっている</b><br>子どもや保護者の気持ちを傷つける発言や行動をすることのないよう園内研修によるシート作成、日々の管理者による指導等により未然に防ぐよう仕組みを整備しており、これらは重要事項説明書にて明示・説明している。職員がゆとりをもって職務を遂行できるよう管理職によるフォロー、就業体制の整備等に配慮しており、また子ども家庭支援センター等関係機関との連携に努めている。    |  |                           |
| <b>カテゴリ-4</b>  |  |                           |
| <b>4</b>   | <b>リスクマネジメント</b>   |                           |
| <b>サブカテゴリ-1(4-1)</b>   |  |                           |
| リスクマネジメントに計画的に取り組んでいる  |  | <b>サブカテゴリ毎の標準項目実施状況</b>   |
|  |  | <b>5/5</b>                |
| <b>評価項目1</b><br>事業所としてリスクマネジメントに取り組んでいる  |  | <b>評点(〇〇〇〇〇)</b>          |
| <b>評価</b>  | <b>標準項目</b>  |                           |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし   | 1. 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 | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし   | 2. 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   | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし   | 3. 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  | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし   | 4. 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                         | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし   | 5. 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                                 | <input type="radio"/> 非該当 |

| サブカテゴリ-2(4-2)  |   |                               |
|--|---|-------------------------------|
| 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   |   | サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 <b>4/4</b>   |
| 評価項目1<br>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  |   | 評点(0000)                      |
| 評価   | 標準項目  |                               |
| ●あり ○なし  | 1. 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   | ○非該当                          |
| ●あり ○なし  | 2. 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                                 | ○非該当                          |
| ●あり ○なし  | 3. 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                     | ○非該当                          |
| ●あり ○なし  | 4. 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 | ○非該当                          |
| カテゴリ-4の講評  |   |                               |
| <p><b>避難方法や場所を日頃より共有し、事態の想定にあたっている</b><br/>           避難訓練を毎月実施しており、地震・近隣からの火災など多様な想定のもと万一の事態に備えている。大雨・台風時には甚大な被害も予想されるため、玄関のすぐ見えるところへのハザードマップ掲示、事業継続計画の設置等により避難先等について保護者・職員と日頃から共有するよう努めている。ICTを活用した模擬引き取り訓練など保護者の就労を考慮した訓練も実施を検討している。</p> <p><b>要因の検討分析体制により事故を未然に防ぐよう取り組んでいる</b><br/>           ヒヤリハット報告書、インシデントレポートを設置し、事故を未然に防ぐ、要因を検討する体制が整備されている。事故対応マニュアルの整備、各種研修の実施を通して職員への指導に取り組んでいる。また毎月の防災訓練には不審者対応を含めており、駅に隣接する立地を考慮し、プライバシーの保護も含め適切な保育環境となるよう取り組んでいる。</p> <p><b>個人情報の取り扱いについて明示および職員への指導がなされている</b><br/>           個人情報の取り扱い、利用目的、情報の開示等については運営規程に定め、職員の遵守に取り組んでいる。パスワードの設置による機器の利用により情報が漏洩することのないよう努めている。ソーシャルネットワークシステムやICT等を利用していることで職員に対しては守秘と規定遵守を徹底するよう指導にあたっている。</p> |   |                               |
| カテゴリ-5   |   |                               |
| 5 職員と組織の能力向上   |   |                               |
| サブカテゴリ-1(5-1)  |   |                               |
| 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  |   | サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 <b>12/12</b> |
| 評価項目1<br>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  |   | 評点(00)                        |
| 評価   | 標準項目  |                               |
| ●あり ○なし  | 1. 事業所が求める人材の確保ができるよう工夫している   | ○非該当                          |
| ●あり ○なし  | 2. 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                    | ○非該当                          |
| 評価項目2<br>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   |   | 評点(00)                        |
| 評価   | 標準項目  |                               |
| ●あり ○なし  | 1. 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                  | ○非該当                          |
| ●あり ○なし  | 2. 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             | ○非該当                          |

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| <b>評価項目3</b><br>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  |  | <b>評点(0000)</b>           |
| <b>評価</b>   | <b>標準項目</b>  |                           |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 1. 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                             | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 2. 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                      | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 3. 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                       | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 4. 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            | <input type="radio"/> 非該当 |
| <b>評価項目4</b><br>職員の定着に向け、職員の意欲向上に取り組んでいる  |  | <b>評点(0000)</b>           |
| <b>評価</b>   | <b>標準項目</b>  |                           |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 1. 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              | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 2. 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 | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 3. 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                                | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 4. 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                                 | <input type="radio"/> 非該当 |
| <b>サブカテゴリー-2(5-2)</b>   |  |                           |
| 組織力の向上に取り組んでいる  |  | <b>サブカテゴリー毎の標準項目実施状況</b>  |
|   |  | <b>3/3</b>                |
| <b>評価項目1</b><br>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  |  | <b>評点(000)</b>            |
| <b>評価</b>   | <b>標準項目</b>  |                           |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 1. 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                        | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 2. 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   | <input type="radio"/> 非該当 |
| <input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし  | 3. 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                       | <input type="radio"/> 非該当 |
| <b>カテゴリー5の講評</b>  |  |                           |
| <b>独自の制度により、安定した人材確保が実現している</b><br>法人ホームページへの募集掲載等を通して人材募集を行っている。また職員紹介制度:知人等を紹介した・された職員に対する褒賞を設けており、既に複数名の採用に結びつくなど成果をあげている。来年度の幼児受け入れに対しても計画的な採用を進めており、安定した職員体制および人材確保への準備が進められている。   |  |                           |
| <b>積極的な研修実施・派遣により研鑽に励んでいる</b><br>年間で研修計画が策定されており、階層ごとにねらいをもって研鑽にはげむことができるよう立案されている。また研修終了後は報告書を作成・提出し、その成果を報告している。また新入職員に対しては基本・遵守事項を丁寧に説明する新入職員研修が実施されており、法人独自のマニュアルにより指導がなされている。  |  |                           |
| <b>チームワークの良さが緊張感の無さにつながらないよう留意に努めている</b><br>園長:一次、法人:二次を担当する人事考課が実施されており、考課結果を処遇に反映し、職員のモチベーションの向上にあたっている。また考課に伴う面談においては職員と管理職との認識のずれを埋めるよう努めており、制度自体に対しても解説書を用いて説明するなど職員の納得性に配慮している。チームワーク・職員間の関係性の良さが本園の最大の特徴であるが、業務時間中の職員の距離感については今後も留意していく意向をもっている。 |  |                           |

| 7 カテゴリー7  |  |
|---|--|
| 事業所の重要課題に対する組織的な活動  |  |
| サブカテゴリー1(7-1)   |  |
| 事業所の重要課題に対して、目標設定・取り組み・結果の検証・次期の事業活動等への反映を行っている   |  |
| <b>評価項目1</b><br>事業所の理念・基本方針の実現を図る上での重要課題について、前年度具体的な目標を設定して取り組み、結果を検証して、今年度以降の改善につなげている(その1)  |  |
| <b>前年度の重要課題に対する組織的な活動(評価機関によるまとめ)</b><br>昨年度は開園より1年が経過した中でスタートしており、地域への認知度を高めることを目標として設定している。ソーシャルネットワーキングシステムやブログを活用して発信し、行事や特長をってもらう機会をつくりだしており、継続的な取り組みにより地域への認知度が高まり問い合わせ・見学・入園者の増加につながっている。  |  |
| <b>目標の設定と取り組み</b>   | <input checked="" type="radio"/> 具体的な目標を設定し、その達成に向けて取り組みを行った<br><input type="radio"/> 具体的な目標を設定したが、その達成に向けて取り組みが行われていなかった<br><input type="radio"/> 具体的な目標が設定されていなかった                     |
| <b>取り組みの検証</b>  | <input checked="" type="radio"/> 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行った<br><input type="radio"/> 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行っていなかった(目標設定を行っていなかった場合も含む)<br><input type="radio"/> 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である |
| <b>検証結果の反映</b>  | <input checked="" type="radio"/> 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させた<br><input type="radio"/> 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させていない<br><input type="radio"/> 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である                     |
| <b>評価項目1で確認した組織的な活動や評語の選択に関する講評</b><br>地理的な要因等々により地域からの園そのものに対する認知度の低さを認識している。法人他園同様、特長ある保育内容・安定した職員配置が実現しており、園自体を知ってもらう機会さえあれば、入園希望者が集まることが予想され、管理者および職員の尽力により認知度のアップが実現しており、入園者の増加につながられている。またソーシャルネットワーキングシステムやブログへの写真等の掲載については保護者に説明し、同意を得ておりプライバシーへの配慮がなされている。 |  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>評価項目2</b><br/>         事業所の理念・基本方針の実現を図る上での重要課題について、前年度具体的な目標を設定して取り組み、結果を検証して、今年度以降の改善につなげている(その2)</p>  |  |
| <p>前年度の重要課題に対する組織的な活動(評価機関によるまとめ)</p> <p>事業計画の冒頭の課題に戸外遊びの充実を謳っている。登園・散歩中の大きな交通事故が各地で発生する中、安全を確保しつつ積極的に戸外の活動を取り入れていくことを目標としている。散歩コースの検討・歩く場所の考察等により大きな見直しをしており、子どもたちの運動量が落ちないことに留意した活動に努めている。</p>                               |  |
| <p>目標の設定と<br/>         取り組み</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="radio"/> 具体的な目標を設定し、その達成に向けて取り組みを行った</li> <li><input type="radio"/> 具体的な目標を設定したが、その達成に向けて取り組みが行われていなかった</li> <li><input type="radio"/> 具体的な目標が設定されていない</li> </ul>                       |
| <p>取り組みの検証</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="radio"/> 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行った</li> <li><input type="radio"/> 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行っていなかった(目標設定を行っていなかった場合も含む)</li> <li><input type="radio"/> 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である</li> </ul> |
| <p>検証結果の反映</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="radio"/> 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させた</li> <li><input type="radio"/> 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させていない</li> <li><input type="radio"/> 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である</li> </ul>                     |
| <p>評価項目2で確認した組織的な活動や評語の選択に関する講評</p> <p>交通事故等大きなアクシデントがニュース等で伝えられ、保護者の心配がピークになる中、安全を確保したうえで子どもたちの心身の健康が保たれるよう最大限の努力に努めている。安全と子どもの成長のバランスを考慮し、自肅機関を設けるなど柔軟な対応に取り組んでいる。また水害をはじめとする自然災害に対しても情報を集め、事業継続計画の策定・避難訓練の実施等対応にあたっている。</p> |  |