

13

II-1-(2)-② 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。

a

【判断基準】

- a) 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高める取組に十分な指導力を発揮している。
- b) 施設長は、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が、十分ではない。
- c) 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高める取組について指導力を発揮していない。
- ア 施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、人事、労務、財務等を踏まえ分析を行っている。
 - イ 施設長は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。
 - ウ 施設長は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、組織内に同様の意識を形成するための取組を行っている。
 - エ 施設長は、経営の改善や業務の実効性を高めるために組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。

<コメント>

施設長は、保育所運営の責任者として、人事、労務、財務等の状況を踏まえ、経営の改善や業務の実効性の向上に努めています。人材の定着の観点から働きやすい環境整備に力を入れています。産休、育休から職場復帰した職員には、柔軟な働き方ができる制度を導入しています。具体的には、シフトに入らない固定時間の勤務や短時間勤務を選択することができます。業務の効率化のため、タブレットを増やしたり、園だより等をアプリで配信することによるペーパーレス化等に取り組んでいます。これらの取組は運営委員会で話し合いを持ち、組織内で意識の共有を図っています。

II-2 福祉人材の確保・育成

II-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理体制が整備されている。

14

II-2-(1)-① 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的計画が確立し、取組が実施されている。

b

【判断基準】

- a) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立しており、それにもとづいた取組が実施されている。
- b) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立しているが、それにもとづいた取組が十分ではない。
- c) 保育所が目標とする保育の質を確保するため、必要な福祉人材や人員体制に関する具体的な計画が確立していない。
- ア 必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方や、福祉人材の確保と育成に関する方針が確立している。
 - イ 保育の提供に関わる専門職の配置、活用等、必要な福祉人材や人員体制について具体的な計画がある。
 - ウ 計画にもとづいた人材の確保や育成が実施されている。
 - エ 法人（保育所）として、効果的な福祉人材確保（採用活動等）を実施している。

<コメント>

保育所の中・長期の事業計画に福祉人材の確保と育成に関する考え方が記載されており、計画的に人材の確保と育成が実施されています。養成校を訪問して教員の声を聞いたり、養成校で実施している就職説明会に参加するなど求人活動に積極的に取り組んでいます。求職者向けの広報誌「DOEN-PRESS」を作成し、求人活動に活用をしています。これは、保育現場の様子を写真等で分かりやすく紹介したもので、法人のイメージキャラクター「ポッポサポート同援ジャー」が登場する親しみやすいものになっています。積極的な人材確保と育成に取り組んでいますが、必要な福祉人材と人員体制についての具体的な計画がありません。

15

II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。

a

【判断基準】

- a) 総合的な人事管理を実施している。
- b) 総合的な人事管理に関する取組が十分ではない。
- c) 総合的な人事管理を実施していない。

- ア 法人（保育所）の理念・基本方針にもとづき「期待する職員像等」を明確にしている。
- イ 人事基準（採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準）が明確に定められ、職員等に周知されている。
- ウ 一定の人事基準にもとづき、職員の専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献度等を評価している。
- エ 職員処遇の水準について、処遇改善の必要性等を評価・分析するための取組を行っている。
- オ 把握した職員の意向・意見や評価・分析等にもとづき、改善策を検討・実施している。
- カ 職員が、自ら将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みづくりができてい

<コメント>

理念、基本方針にもとづいた期待する職員像は、「職員の心得」のなかで明確にされています。採用、配置、異動、昇進、昇格等の基準は、就業規則で定められており、職員はいつでも閲覧ができるようになっています。階層ごとに職員に求められる能力、勤務姿勢等を定め、達成度を評価しています。職員はその階層別に求められる能力等について確認して、自らの将来の姿を描くことができます。施設長は、職員との個別面談の場を活用するなどして職員の意向等を把握しています。法人は職員の処遇改善の必要性について検討しています。

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

16

II-2-(2)-① 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り組んでいる。

b

【判断基準】

- a) 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、必要があれば改善する仕組みが構築され、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる。
- b) 職員の就業状況や意向を定期的に把握する仕組みはあるが、改善する仕組みの構築が十分ではない。
- c) 職員の就業状況や意向を把握する仕組みがない。

- ア 職員の就業状況や意向の把握等にもとづく労務管理に関する責任体制を明確にしている。
- イ 職員の有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを定期的に確認するなど、職員の就業状況を把握している。
- ウ 職員の心身の健康と安全の確保に努め、その内容を職員に周知している。
- エ 定期的に職員との個別面談の機会を設ける、職員の悩み相談窓口を組織内に設置するなど、職員が相談しやすいような組織内の工夫をしている。
- オ 職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生を実施している。
- カ ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っている。
- キ 改善策については、福祉人材や人員体制に関する具体的な計画に反映し実行している。
- ク 福祉人材の確保、定着の観点から組織の魅力を高める取組や働きやすい職場づくりに関する取組を行っている。

<コメント>

事務分掌表に労務管理に関する責任者は施設長と明記されています。施設長は、職員の就業状況を把握しており、有給休暇の取得が少ない職員にはシフト作成時に配慮するようリーダーに指示しています。産休・育休明け等の職員には、短時間勤務やシフトに入らない固定時間勤務を選べるようにするなど、職員が働き続けることができる環境作りに努めています。ハラスメント防止に力を入れ、法人に設置した相談窓口を職員に周知しています。福祉人材や人員体制に関する計画に改善策を反映し、実行されることを期待します。

II-2-(3) 職員の質の向上にけた体制が確立されている。

17 II-2-(3)-① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。

第三者評価結果

b

【判断基準】

- a) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が、適切に行われている。
- b) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が行われているが、十分ではない。
- c) 職員一人ひとりの育成に向けた目標管理等が行われていない。
- ア 組織として「期待する職員像」を明確にし、職員一人ひとりの目標管理のための仕組みが構築されている。
- イ 個別面接を行う等保育所の目標や方針を徹底し、コミュニケーションのもとで職員一人ひとりの目標が設定されている。
- ウ 職員一人ひとりの目標の設定は、目標項目、目標水準、目標期限が明確にされた適切なものとなっている。
- エ 職員一人ひとりが設定した目標について、中間面接を行うなど、適切に進捗状況の確認が行われている。
- オ 職員一人ひとりが設定した目標について、年度当初・年度末（期末）面接を行うなど、目標達成度の確認を行っている。

<コメント>

理念、基本方針にもとづいた期待する職員像は、「職員の心得」のなかに明確にされています。法人では、求められる業務能力、勤務態度等を階層別に一律に設定しています。職員は各項目ごとに自己評価をして、その項目の中から、施設長との面談により職員一人ひとりの目標項目を設定する仕組みとなっています。目標水準、目標期限は明確にされていません。年度途中で目標の達成状況を確認する中間面接を制度化することが期待されます。

18 II-2-(3)-② 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。

第三者評価結果

b

【判断基準】

- a) 保育所として職員の教育・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。
- b) 保育所として職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定されているが、内容や教育・研修の実施が十分ではない。
- c) 保育所として職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定されていない。
- ア 保育所が目指す保育を実施するために、基本方針や計画の中に、「期待する職員像」を明示している。
- イ 現在実施している保育の内容や目標を踏まえて、基本方針や計画の中に、保育所が職員に必要とされる専門技術や専門資格を明示している。
- ウ 策定された教育・研修計画にもとづき、教育・研修が実施されている。
- エ 定期的に計画の評価と見直しを行っている。
- オ 定期的に研修内容やカリキュラムの評価と見直しを行っている。

<コメント>

研修計画として、法人研修、園内研修、外部研修の計画を策定しており、研修計画にもとづいた研修を実施しています。階層別研修、職種別研修、テーマ別研修も適切に計画されています。しかし、基本方針や計画の中に職員に必要とされる専門技術や専門資格の明示がありません。また、研修計画や研修内容の評価と見直しの明確な位置づけが確認できませんでした。

19

II-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。

第三者評価結果

a

【判断基準】

- a) 職員一人ひとりについて、教育・研修の機会が確保され、適切に教育・研修が実施されている。
 b) 職員一人ひとりについて、教育・研修の機会が確保されているが、参加等が十分でない。
 c) 職員一人ひとりについて、研修機会が確保されていない。

- ア 個別の職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等を把握している。
 イ 新任職員をはじめ職員の経験や習熟度に配慮した個別的なOJTが適切に行われている。
 ウ 階層別研修、職種別研修、テーマ別研修等の機会を確保し、職員の職務や必要とする知識・技術水準に応じた教育・研修を実施している。
 エ 外部研修に関する情報提供を適切に行うとともに、参加を勧奨している。
 オ 職員一人ひとりが、教育・研修の場に参加できるよう配慮している。

<コメント>

職員の知識、技術水準を把握し、必要な研修を受けられるように配慮をしています。新人職員には、リーダーや先輩職員による適切なOJTが実施されています。階層別研修、職種別研修、テーマ別研修を用意して必要な職員が受講できるようにしています。園内研修は、職員が構成する「園内研修プロジェクト」による、ニーズに応じた計画を策定し、実施しています。外部研修の情報提供も行うなど、職員一人ひとりが必要な研修に参加できるように配慮しています。

II-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。

20

II-2-(4)-① 実習生等の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。

第三者評価結果

b

【判断基準】

- a) 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、効果的なプログラムを用意する等、積極的な取組を実施している。
 b) 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備してはいるが、効果的な育成プログラムが用意されていないなど、積極的な取組には至っていない。
 c) 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成について体制を整備しておらず、教育・研修が行われていない。

- ア 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化している。
 イ 実習生等の保育に関わる専門職の研修・育成についてのマニュアルが整備されている。
 ウ 専門職種の特性に配慮したプログラムを用意している。
 エ 指導者に対する研修を実施している。
 オ 実習生については、学校側と、実習内容について連携してプログラムを整備するとともに、実習期間中においても継続的な連携を維持していくための工夫を行っている。