

## サービス改善計画書

策定日：令和 7年 1月 10日  
 事業・サービス名：幼保連携型認定こども園  
 施設・事業所名：ひかりこども園

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）
I-1-(1)	a	みんなで同じ方向にすすめる無限の期待	・職員が互いに協力し合い明るい雰囲気職場が作れるように、それぞれの立場で求められ、期待されている事を明確化し、目標を現実的なものにしていく。	年度内～次年度	園長 幹部職員 全職員	
I-2-(1)	a	経営状況が見えない。知る事で人員の工夫等を行い考えることができそう。	・経営者と職員が共有すべき内容を絞り、園をより発展させ継続する為に必要な事を共有していく。	次年度にむけて	園長 幹部職員	
I-4-(1)	b	個々の質の向上に向けた気持ちに温度差がある。まだまだ向上していけそう。研修のやり方などを工夫していきたい。	・研修を通して自分自身の仕事への捉え方がかわるきっかけをつくっていき、より意味のある研修になるように工夫をしていく。 ・無理に同じ考えを押し付け合うのではなく、多様な考え・働き方の人があり、温度差はあるものだ という事も受容していく。 ・温度差のうまれる問題をしっかり見極め 取り除いていく。 ・やりたい、改善したいことに対して職員が主体となって協働的に取り組めるようにしていく。	年度内～次年度	幹部職員 保育・教育内容サービス検討委員会	
II-1-(1)	a	遵守すべき法令が何なのか何がそれにあたるのか分からない。種類や内容をもっと深く理解できるようにしていくとよい。	・園を運営する為に児童福祉法 児童福祉最低基準法 建築基準法 消防法 食品衛生法等の法律があることを知れる機会を持つ。	年度内～次年度	園長・幹部職員	

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）
Ⅱ－１－（２）	a	・経営に関しては管理者の役目だと思うので、一職員にできることが何なのか分からない。	・事業計画をもとに、それぞれの立場の役割から、事業を実現させていくことに努める。収支の見える化によりコストの削減につなげる。	次年度に向けて	園長・幹部職員	
Ⅱ－２－（１）	b	・人材確保が難しくなっている。	・新規採用の人材確保と仕事の継続を高めていく。	次年度にむけて	園長・幹部職員	
Ⅱ－２－（３）	b	・もっと学べる機会を増やす。研修等に参加しただけで終わる事のないようにする。	・園の現状から必要な研修を見極めていく。研修で得た「気づき」を実践にどう生かしていくか までを考えられるようにする。	次年度にむけて	幹部職員 研修・親睦部会	
Ⅱ－２－（３）	b	・振り返ったり、目標を考えたりする取り組みを行っているが管理ができていない。	・定期的に行っているが、提出が定着しない課題もある。方法を検討していく必要がある。	年度内～次年度にむけて	幹部職員	
		・ひとりひとりを育成することの難しさを感じる。今の時代の育成の仕方考える必要がある。	・現場での即戦力が求められる職場なので、保育・教育についての知識向上・実践からの経験を重視してしまいがちになっている。「人として」のスキルを向上させ、マネジメントの力がある人材育成も必要。	次年度にむけて	園長 幹部職員 各分野リーダー	
Ⅱ－２－（３）		・研修の参加に対してあまり積極性がない。どう参加を促すか ・報告レポートを負担に感じたり、休日を利用しての参加に抵抗を感じる職員もいる。学びをどう生かすかという点が大切。 ・一人ひとりが必ず参加したいものに参加できるわけではない。	・研修に参加することで、自分自身にもメリットが大きいことを理解することで意欲を高めていく。 ・参加をしたくない理由を把握し改善点を見直していく。	次年度にむけて	幹部職員 研修・親睦部会	

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）
Ⅱ－２－（４）	a	・実習生の頑張りややる気を認め、やる気のできるきっかけの場を提供していく必要がある。	・実習生の意欲や実習に対する目標もそれぞれなので 実習生の特性を把握し対応をする。又 コミュニケーションをとり不安を和らげる雰囲気を作る。	次年度にむけて	保育実習担当 全職員	
Ⅱ－４－（１）	a	地域を対象とした子育てサークルの参加人数が少ないので増やす努力が必要。 ・卒園児が園に訪問できるきっかけや場所を作ってもよいのではと感じる。 ・子育て世代以外の地域の方との交流があまりない。子ども職員の負担にならない程度で検討してもよいのでは。 ・地域の行事には参加しているが、交流を広げられてはいない。 ・小学校の行事を見に行く等、交流が増えると良いと思う。	・地域のニーズに応えられているかを確認し、開催方法についても検討する。 ・運動会・夏祭りは自由参加なので楽しみにしている卒園児もいる。 ・コロナを機に無くなった交流もあるので交流の場は減少していると感じる。行うなら、計画性をもっていく必要がある。 ・校園連絡会等を通して、地域の園と学校で交流を進めていくことを検討し、そこに参加をしていく。	次年度にむけて	広報・地域子育て支援委員   幹部職員	
Ⅱ－４－（１）	a	・ボランティアの方と、慣れてきて慣れあいになってしまっている所があるので見直しが必要。 ・ボランティアの基本姿勢を明確にされていない。どこまでしてもらってよいのか悩む。	・ボランティアの依頼をする意味を明確にし、受入方針や目的を周知する。 ・ボランティアに来る目的と施設側のニーズを整理し、共有することで活動を有意義なものにしていく。	次年度にむけて	幹部職員	
Ⅱ－４－（３）	a	・園庭開放・サークルを行っているが参加者が少ない。 ・サークル活動に人員を割くことに苦慮している。	・こども園として地域子育て支援事業を行う義務がある。地域のニーズを把握し活動の見直しを行う。 ・会議等の日程を見直し担当が当てられるように工夫をする。	次年度にむけて	広報・地域子育て支援委員	

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）
Ⅲ-1-(1)	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時より耳にする残念なコミュニケーションの方法が見られる。改善すべき手立て、職員同士言い合える精神が必要。向上していける方法とまだまだ取り組んでいける内容だと思う。</li> <li>・保育者が楽しいと思う事を優先してしまっていないか？</li> <li>・職員同士の私語が多い。</li> <li>・色々な考えの職員がいて共通理解することが難しい所もある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お互いを尊重し合える風土や文化は大切だが、一定の規律を守り、節度を保ちながらやりとりできる関係性を持つことに努める。園の方針やルールをわかりやすくし、適否を明確化していく。</li> <li>・保育所保育指針等を読み込んで実践していく事が理想である。園内研修を通して、指針を定期的に読み返し自身や園の保育を振り返り、子どもを尊重した保育を考えるきっかけ作りをする。</li> </ul>	年度内～次年度にむけて	全職員	
Ⅲ-1-(2)	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用希望者が見やすいようにこまめにHPをUPする等していくのはどうか？（他園はインスタグラムで活動をみれるようになっていく所もあるが個人情報リスクが高い）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・HPを活かしていける方法を検討していく。</li> </ul>	次年度にむけて	幹部職員	
Ⅲ-1-(2)	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・変更等が一部の職員の中で決まり、過程や職員への報告が保護者より遅くなってしまう事がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・変更した過程や変更点を、速やかに職員に報告・説明するように努める。</li> <li>・事前に相談→意見持ちあう→決定→報告の流れを作る。</li> </ul>	年度内～次年度にむけて	園長 幹部職員	
Ⅲ-1-(4)	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見BOXを設置しているが、周知できているのか？</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見BOXがあることは年度初めに説明をしているが、行事の時等、定期的に知らせるのもよい。又個別懇談でも園への要望を確認する等、工夫する。</li> </ul>	次年度にむけて	園長 幹部職員	
Ⅲ-1-(5)	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒヤリハットで出た事例を更に掘り下げることも必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒヤリハットを報告・共有することを定着していく。さらにどのような対策が考えられるかを検討し対策を決めるまでに行い、周知できるようにする。</li> </ul>	年度内～次年度にむけて	安全対策委員会	

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）
Ⅲ-1-(5)③	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本当に大きな災害が起こった場合どのように動くのかは明確ではなくいざという時に動けるのか不安がある。</li> <li>・避難場所はどこか等周知できていない。</li> <li>・引き渡し訓練や保護者を巻き込んだ時やってみてはどうか。</li> <li>・津波・豪雨・大雪などの訓練もやっておくべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設のリスクを十分理解をし、様々な設定の訓練を通じて、役割を明確にし一人ひとりの対応力を養っていく。</li> <li>・引き渡し訓練を実際に行ったことがないため、計画を立てる検討をしていく。</li> <li>・園の立地的に起こる災害を想定して計画に入れていく。</li> </ul>	<p>年度内</p> <p>次年度にむけて</p>	安全対策委員会	
Ⅲ-2-(1)	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育について標準的な実施方法は文書化されているが、それについて実施されているか確認するための仕組みが整いできていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園として 保育内容の変化や新たな知識・技術等の導入を踏まえて、定期的に見直しを行っていく仕組みを作る。</li> </ul>	次年度にむけて	幹部職員	
Ⅲ-2-(2)	b	<ul style="list-style-type: none"> <li>・書類を確認したり、クラスの計画を見比べたりチェックする体制が希薄。</li> <li>・指導計画を実施し、振り返りや評価、見直しをする仕組みを作り上げていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・書類を確認する体制を整える。</li> <li>・計画を職員同士が共有することによってよりよい指導方法やアイデアを取り入れられるよさもあることを感じられるようにしていく。</li> </ul>		幹部職員 全職員	
Ⅳ-1-(1)	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの心身の発達や家庭あそび、地域の実態に応じては編成していない。</li> <li>・意見としては日々の保育の中で出てくるが、なかなかそれを保育過程に基づきつなげていくことが出来ていない部分もある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体的な計画が どれに当たるのか職員が周知できていない。周知する取り組みを行う。</li> <li>・園の理念・現状・課題に関して理解を共有し、保育の改善・充実の取り組みを進める体制を整える。</li> </ul>	次年度にむけて	保育・教育内容・サービス検討委員会 全職員	

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）
IV-1-(2)②	b	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熱のある子を医務室に連れていけず、他の子としばらく同じ部屋で過ごす事になってしまう。</li> <li>・正しい方法、情報を共有していないと間違った積み重ねとなる。違う目でも保育の場を見たり必要に応じて正しく進められる方法もある。</li> <li>・絵本等 やぶれている物が多く、パズルが揃っていない物が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医務室に人員を当てられない事もある。園全体で協力をしていく。</li> <li>・保育や、計画を共有することによって、見直しを行い、情報を共有していく。</li> <li>・定期的に購入をしているが、破損・紛失が早い。そうならない工夫をしたり、大切に扱うことを伝えていく。</li> </ul>	年度内～次年度にむけて	幹部職員	
IV-1-(2)	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・0.1歳クラスなので グループの兼ね合いもあり、0歳児が1歳児クラスで過ごす事も多く危ないと思うことがある。またどうしても1歳児クラスに重点を置く形になってしまっている。活動によっては年齢で別れてもよいこともあると思う。</li> <li>・ゆるやかな担当制など、一人ひとりに合わせた保育を行うように努めているが余裕がなかったり、大人の都合になってしまうこともあると感じる。</li> <li>・子どもの主体的に活動する環境が整っていない。</li> <li>・子どもの成長に見合った玩具の準備がなかなか出来ていない。担任間の保育観の違いもある。</li> <li>・合同保育で乳児～幼児が遊べる玩具が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・縦割り保育の良さも取り入れながら、発達年齢の応じた活動をバランスよく取り入れていく。</li> <li>・育児担当制の良さや大切にする所を崩さないようにしながら、職員間の連携や環境構成に工夫をしていく。</li> <li>・職員自身でも引き出せるように工夫をしていく。</li> <li>・保育計画をもとにどのような保育・教育を実践するのかを環境構成と共に検討し、環境を整えていく。</li> </ul>	次年度にむけて	幹部職員 担当職員	
					全職員	
					全職員	
					保育・教育環境委員会	

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）
IV-1-(2)⑧	b	<ul style="list-style-type: none"> <li>・皆それぞれ色々考えて努力していると思うが、もっとより良い保育を研修や話し合い等で展開していけると思う。</li> <li>・オーバーリアクションな保育者が多い。声も大きい。感情豊かに表現することは大切だが過剰になっている。</li> <li>・障がいのある子ども、一人ひとりに合わせた環境の整備は難しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園内研修や話し合いの場を活用していく。</li> <li>・保育教諭も環境の一つだと捉え、子どもたちの信頼関係や価値観に影響を与えていることを理解し振る舞うように心がける。</li> <li>・個々の障がいの特性を踏まえながら、障がいに合わせた柔軟な対応ができる環境構成を考える。</li> </ul>	年度内～次年度にむけて	保育・教育内容・サービス検討委員会 全職員	
IV-1-(2)⑨	b	<ul style="list-style-type: none"> <li>・延長保育時の子どもの人数が多く、挨拶をしながら見守るので安全を守ることで精一杯なところもある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、必要最低限の保育の利用をお願いすると共に、職員の勤務体制の見直しをしていく。</li> </ul>	次年度にむけて	幹部職員 全職員	
IV-1-(3)②	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>・結果を保育に反映できていない。どう反映したらよいかわからない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断・歯科検診は一人ひとりの子どもの発育・発達状態や健康の状態を知り日々の健康管理に有効活用することが大切である。そのために記録を残し保護者と連携をして子どもの健康増進を進めていく必要がある。</li> <li>・検診だけではなく、歯磨きや食生活を含めた心身の健康教育を計画するなど保護者や子どもに関心を持てるような取り組みを計画していく。</li> </ul>	次年度にむけて	保健委員会	

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）
IV-1-(4)①	a	・喫食簿があるが、もう少し色々話し合ったりして改善する点などあれば対応したりできると良い。	・喫食簿を活用し向上していけるようにする。昼食会議の内容を見直していく。	次年度にむけて	食育委員会 調理職員	
IV-1-(4)②	a	・つついづい与えられた事をこなしている所もあるため年齢やその時の姿に応じた内容を考え、臨機応変にできるとよい。	・昼食会議を活用ながら子どもに育ってほしい力を共通認識し協働していけるようにしていく。			
IV-2-(1)①	a	・帳面でのやりとりが少なくなり、かなり意図的にしないと保護者との交流ができない。話をしたり、意見交換する機会が減った。  ・様々な意見をして下さる方も年々増えている。良い助言としてどのような意見がでているか職員の耳にいれても良いと思う	・乳児から幼児になった時に帳面の形式が変わるため保護者とのやりとりが少なくなっている。3歳児の帳面の形式を変更し、年齢に応じた連絡手段を検討していく。 ・日頃の送迎時、定期的に懇談、連絡帳、行事の際などを利用し職員間で連携をとりながら、コミュニケーションをとり、園と家庭が連携できるように努める。 ・意見があった時や、課題となっている事などは、職員と共有し検討をしていく。	次年度にむけて	幹部職員 全職員	
IV-3-(1)	a	・保育の向上は個人差があるが大切にしていけることを職員皆で共有して考えていきたい。 ・良い関係でいること分かち合えたり近い気持ちで保育ができるよう、日頃から関係作りをしていく必要がある。 ・振り返りの機会を定期的に設けているがより生かしていくには工夫が必要。	・振り返りの視点 ポイントを明確にし、日々の保育を振り返ることの大切さを実感できる取り組みを行っていき、質の向上につなげていく。	次年度にむけて	保育・教育内容・サービス検討委員会 全職員	

自己評価項目	評価結果	問題点・課題	改善内容と目標	時期と期間	責任者	備考（必要な予算等）