

(中略)

3 幼保連携型認定こども園めだかのこころ 施設活動の状況

(1) 当年度目標とその結果

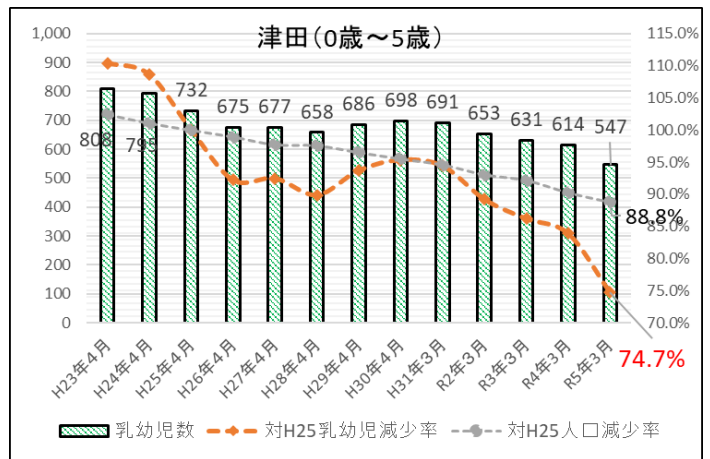
徳島市において施設拡充が進む反面、特に津田地区における少子化、人口減少が進んでいる（図1参照）こと、また人材不足も慢性化していることから、当年度においても、この市場・環境への対抗策として、以下の各職務分野グループにおいて、選ばれる施設（地域一番店）となるべき差別化戦略を検討・実施した。

また、令和3年度末の第三者評価（共通評価基準45項目・個別評価基準20項目）の受審結果を踏まえ、第三者の要求事項が明白となり、また、受審経験により職員のサービスに対する意識が変わり、選ばれる施設（地域一番店）となるべき保育・教育の質向上に向けての改善項目が明確となった。

図1

職務分野（組織化）

- ・ 事業計画グループ
- ・ 第三者評価グループ
- ・ 環境設備・環境保育グループ
- ・ 食育グループ
- ・ リクルーターグループ
- ・ 安全グループ
- ・ 衛生・保健・美化グループ
- ・ 健康経営グループ
- ・ キャリアパスマネジメントグループ



(2) 理念、保育・教育目標、基本方針

①理念

児童福祉法に基づき、保育に欠ける（保育を必要とする）すべての子どもにとって、もっともふさわしい生活の場を保障し、愛護すると共に、最善の利益を守り保護者と共にその福祉を積極的に増進する。

②保育・教育目標・基本方針

（育てたい5つの力）

- i) 人の言葉を聞く力・伝える力（よく見、よく聞き、よく考える）。
- ii) 集中して取り組む力。
- iii) 生活のルールを通して社会のルールを理解し守る力。
- iv) よい人間関係を作る力（思いやり・やさしさ・譲り合い・がまん等）。
- v) 豊かな感性（優れた絵本や道具、自然などのかかわりを通して）。

（教育及び保育の基本方針）

- i) 礼儀正しく、感謝の気持ちを持ち、思いやりのあるやさしい子どもとなるよう向上に努めています。

- ii) 家庭的な雰囲気の中で落ち着いた生活ができ、自分で遊びを見つけ遊び込める子、また、自然と遊び感謝する心を育む子どもを目指します。
- iii) 地域の文化を大切にして、園児・保護者・保育者が「共に歩めるこども園」であろうと日々努力していき、小学校と情報交換したり、交流を密にしたりして連携していきます。
- iv) 子どもの24時間の生活を視野に入れ、家庭との連携を密にし、積極的に子どもの発達過程に応じた育ちを築き、保護者の共感を得て養育力の向上を図ります。
- v) 「体験」を重視し、子ども自らが身をもって行う活動を積み重ねることができるよう「環境」を構成し、教育及び保育を行います。
- vi) 集団生活のルールを守り、社会性を伸ばします。

(3) 運営概要

①入園児の状況（定員：保育園部 105 名、幼稚園部 15 名）

当年度当初 保育園部 120 名、幼稚園部 13 名、計 133 名

当年度末 保育園部 125 名、幼稚園部 18 名、計 143 名

施設方針で引き続き待機児童対策を優先、1歳児、2歳児について定員を超えた受け入れを優先し、一時預かり人数を抑えた。一時預かりを利用していた園児（2歳児）2名が満3歳になり、1号認定で入園した。

②職員の状況

保育部門で7名の職員が産休育休を取得、内1名は復帰したが、残り4名は子どもが保育園に入園できず待機となったため、復帰できなかった。また、1名はお子さまの体調が芳しくなく、復帰することなく退職となった。

4月から新卒職員3名を採用し、加配保育教諭数は年間平均4.0人（令和3年度は2.1人）で前年度に比べては稼働不足を軽減できた。

3月末には2名（1名は結婚準備のため、1名は地元（県外）に引っ越しのため）が退職した。給食部門は年度当初に3.4人（常勤換算）で対応、年度途中で常勤1名の退職があり、8月からパートタイマー1名を採用、パートタイマー1名を常勤にコンバートする等で年度末には3.4人（常勤換算）として対応した。

計 33 名（年度末）

園長	1 名
副園長	1 名
事務長	1 名
主幹保育教諭	1 名
保育教諭	22 名（内パートタイマー3名）
看護師	1 名（パートタイマー）
栄養士	1 名（パートタイマー）
調理員	2 名
調理補助員	1 名（パートタイマー）
事務・保育補助	2 名（内パートタイマー1名）
（育児休業）	5 名（保育教諭）

(4) 当年度における主な行事

・保護者参加の行事

入園式、運動会、親子遠足、生活発表会、引き渡し訓練、お別れ遠足（5歳児）、卒園式

・園児だけの行事

歯科検診、内科検診、視力聴力検査、お店屋さんごっこ、お泊まらない保育、クリスマス会、おもちゃつき、豆まき、ひなまつり、お誕生日会、起震車体験、不審者対応訓練、避難訓練（毎月）

・新型コロナウイルス感染症予防のため中止となった行事

田植え、稲刈り、芋ほり、夕涼み会、保育参加、お泊り保育、老健施設訪問

今年度も新型コロナウイルス感染症予防のため、予定していた行事は中止や規模を縮小したり、保護者の参加を見合わせたりしながらの実施となった。

運動会はB G海洋センターで実施をした。コロナ禍であり初めて室内での実施だったため、各クラス入れ替え制、ひと家族2名までと人数制限をして行った。駐車場も広いため、台数制限をすることなく来ていただけた。園での練習とは違う場所だったが、子どもたちも戸惑うことなく、楽しく元気よく演技ができ、保護者のみなさまにも楽しんでいただくことができた。

また、生活発表会については2日間での実施を考えていたが、保護者から、2日間仕事を休むことは難しい（きょうだい別の日に開催の場合）との意見があったため、職員間で話し合いをし、1日での開催とした。開催方法は各クラス入れ替え制、ひと家族2名までの参加で行った。6クラスを1日で開催したため、時間配分が難しかった。次年度も1日での開催になる場合は、今年度のことを踏まえ、実施方法について検討をする。

さらに、園児だけの行事についても、出来る限りクラスごとでの実施に変更したり、乳児クラスと幼児クラスを分けたりし、密を避けて実施した。

(5) 施設及び保育環境の整備

①乳児エリアの設置（裸足で遊ぶ事ができるように人工芝にし、築山を設置）

次年度にエリアの境を構築予定である。

②ウッドデッキの修繕（木材の交換、色塗等）

老朽化が激しく、怪我（棘）も多いため、次年度の改修イメージを計画した。

③新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止について

- ・当初園児の受け渡しを園舎南や玄関前で実施、感染者の減少に応じ7月より園舎内に変更した。
- ・保護者は玄関での検温・手指消毒、保護者の体調不良時は玄関前対応とした。
- ・園児は登園時、保護者による検温・健康チェック（健康カードに記入し提出）
- ・職員は出勤後検温・手洗い・手指消毒・呼吸器症状等を健康チェックシート申告、園長と看護師が確認、体調不良者は聞き取りした。
- ・園児・保育者とも発熱（37.5度以上）時は自粛（解熱後24時間観察）
- ・ある程度の時間単位で、こまめに施設内消毒作業実施
- ・3歳未満児クラスは、午前午後を使用するおもちゃを変更した。
- ・手洗い後はペーパータオルを使用した。

- ・園内において陽性者を確認した場合、濃厚接触者を特定し PCR 検査を受検、園長報告とした。
- ・ある一定の感染者が確認された場合、クラス担任が感染し、担任不在となったクラスについては、徳島市協議の上、学級閉鎖措置とした。

(6) 障がい児保育

- ・一人ひとりの障がい状況を把握、障がいの程度、年齢・個性に応じた保育・教育で成長していけるように援助するための個別支援計画を作成した。(見通しを立て、保護者の願いも含め、援助できるようにしていくことが必要)
- ・保育所等訪問支援について、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、事業所と連携を取り回数を抑えた活用となった。
- ・5歳児に特定難病の園児がいたが、療育施設を利用しながら就学に向けた保育を実施。支援学校も視野に入れていたが、地域小学校支援学級へ入学した。
- ・3歳未満児の障がい児については、保護者と連携し療育施設を訪問する等、園でできることを考え取り入れていった。今後も発達に応じて連携を密にし成長発達に繋げていく。
- ・医療ケア児の受け入れ施設に手を挙げていたが、当年度は利用無し。
- ・次年度以降も積極的に障がい児受け入れを行っていく。

(7) 食育強化（食育担当）

昨年度に引き続き、保育・教育に並ぶ柱として食育強化を推進し、給食材料費について対令和2年度200万円増として取り組んだ。

重点項目として、魚の提供量増（月6回以上に変更）、主食の完全黒米化等食材の強化を実施した。

給食部門、保育教育部門双方に食育リーダーを設け、給食部門の昼礼（月～金）参加、月1回の食育改善会議を実施、玄関前への現物展示（幼稚園保護者向け）、行事食・食育DAYの定例化（月2回以上）、園児向け給食リクエストボックスの活用、差別化ツールとしてInstagram・ホームページ（ブログ等）連携強化等、地域一番店を目指した活動を展開した結果、年度末に実施した保護者アンケートではかなり多くの称賛の声をいただいた。

次年度は「楽しい給食」をテーマとして、食育に重点を置き、さらに強化し、取り組みを開示していく予定である。

(8) 法令順守

第三者評価講評時にアドバイス等があった施設コンプライアンスを「大人が子どもの人権を侵害する可能性を持った存在であることを自覚し、子どもを尊敬の対象として、子どもの人権を尊重し守るよう努めます」に設定した。なお、計画していた遵守すべき法令を理解する取り組みについては、勉強会の実施等に至らず、次年度計画として設定している。

(9) SDGs（持続可能な開発目標）の設定

以下のとおり目標を設定、次年度から目標達成に向けた活動を開始する。

- ・ひと月に絵本50本読み聞かせて言葉の貧困を無くす
- ・節電、使用料昨年度比20%削減する
- ・毎月保護者から廃材を集めて製作をする

- ・おたより等のペーパーレス化により、紙使用量を20%削減する
- ・月2回の行事食を用意し、食をとおして文化等を伝承する

(10) 業務の効率化への取り組み

①組織（職務分野）、職員個々の業務改善活動の推進

各職務分野のリーダー・メンバーが中心に、第三者評価結果、保護者アンケート、研修等を参考に業務改善や地域一番店を目指した具体的な施策を検討実施した。

②コンピューターやネットワーク等の情報通信技術（ICT）の積極的活用

保育業務支援システム有効活用・ホームワーク推進のため、新型コロナ対策補助金を活用したパソコン・タブレット等の更改・増配備（各クラスにパソコン1台、タブレット1台配備）を実施し、業務改善につなげた。次年度はキッズビュー（保育業務支援システム）からより利便性の高いルクミーに移行予定である。

（導入済ICT）

- ・保育業務支援システム（キッズビュー）
- ・財務会計支援システム
- ・就業・給与支援システム
- ・広報支援 ホームページ運営ソフト
- ・ネットワークICT UTM（セキュリティ）、NASサーバ（データ保護・ファイル共有）

(11) 職員確保、職員育成、人事管理

①職員の安定的確保に向けた戦略的な取り組み強化（リクルーター担当）

継続してリクルート担当（2名）を配置、昨年度の活動成果として、当年度4月に保育教諭3名（新卒）を採用できた。当年度も保育フェアへ参加、ブース立ち寄り者へDM等で見学会参加を募る等したが、卒業年度を迎えていない学生の参加がほとんどで、年度内の成果は得られなかった。次年度に向け、働き方改革（職員の研修機会増、休暇の取りやすさ、処遇改善）実現のため、以下のとおり人員獲得活動を計画する。

- ・新卒獲得のため、保育フェア立ち寄り者への複数年のフォロー、養成校へ向けた求人票・求人パンフレット配備。
- ・経験者獲得のため、募集広告強化、「イツザイ採用サービス」導入（外部委託済）を計画している。

②処遇改善に向けた取り組み強化

- ・令和4年4月 特例処遇改善手当の新設、処遇改善手当細分化
- ・令和4年10月 欠勤等による手当減額の一部廃止、昇格時の格付けの明確化
- ・新型コロナウイルス感染症対策として物品購入支援金の支給
- ・有給休暇の優先的取得、新型コロナ関連での特別休暇の優先付与等

③職員研修

- ・キャリアアップ研修
- ・オンライン研修
- ・その他の研修

多くの研修がオンラインでの実施となった。そのため、オンライン研修をできる限り全職員

が受講できるよう時間帯や場所を設定し、受講後はそれをもとに園内研修を行い、職員間で共通理解が図れるようにした。また、キャリアアップ研修には一人でも多くの職員が参加できるように計画を立て、研修要件を達成できるようにした。

また、令和4年度に延期となった「キャリアパス形成支援育成システム」を受講し、職員自らのキャリア形成、主体的な職員育成を学び、展開できるように計画を立て、受講しているが、受講先の都合により完結できていない。

オンライン研修のため、できる限り多くの職員が研修を受講することができるようにした。この機会を逃すことなく一人ひとりがステップアップできるよう、職員間で共有しながら、保育・教育また運営に関わり、それぞれが十分に機能するようにしていく必要がある。

今後は、園内研修においてもしっかりと計画を立て、資質向上に努める。

④人事基準（採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準）の明確化

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の評価指標の確立

⑤働きやすい職場づくり・福利厚生充実

健康経営グループによる、働きやすい職場づくり

（主な施策）

各種福利厚生（あわーず徳島）、職員誕生日プレゼント、職員健康診断、インフルエンザ等予防接種、スポーツ施設利用料支援、事業関連資格取得支援、セカンドキャリア資格取得、勉強会等おやつ支援、酸性水・水素水・浄水の提供、次亜塩素酸水提供、感染症対策商品購入支援、マスク配布、スマートウォッチ提供、防寒着・ユニホーム提供、コーヒーマシン・サーバー・デロンギ設置、メンタルヘルス・ストレスチェックの実施、職員による腰痛予防教室（計画中）

「健康優良法人」は2022年に引き続き2023年も認定を受け、継続して「優良健康づくり事業所金賞」受賞済、「徳島県はぐくみ支援企業」認証済である。

次年度はリクルートグループが健康経営を兼務するよう計画しており、重点施策の健康経営が求人等に直結するよう配慮し、中長期事業計画の目標としている、くるみんマーク認定や健康経営優良法人ブライツ500認定を目指していきたい。

(12) 職員の質向上に向けた体制構築

職員1人ひとりの育成への取り組み強化を目的に、以下のマネジメントを行った。

① 個人別に目標設定シートを作成、年度末に園長による目標設定面談を実施した。

全職員の面談を年間4回程度実施すべきと考えており、次年度に向けては中堅クラスでの目標設定面談と自己評価の仕組みについて検討予定である。

② 第三者評価要求事項（共通評価45項目、個別サービス評価20項目）に対する自己評価について2月に実施したが、総合評価について第三者評価受審時を下まわることとなり、受審経験のない職員との認識合わせ、評価時期や様式の見直しについて次年度検討していく。

③ 期待する職員像の明示

右図のとおり事務所に掲示する。

～一人ひとりが輝ける職員であるために～

- 一、子どもを一人の人として尊重し、一人ひとりの家庭環境や心身の状況に配慮した関わりができる人
- 一、「感謝の気持ち」と「思いやり」を大切に、伝えられる人
- 一、人の意見や行動を尊重し、受け入れ、チームで働くことができる柔軟性がある人
- 一、素直に物事を受け止める人
- 一、他人の気持ちがわかる人
- 一、教育・保育の専門家として向上しようとする人
- 一、チャレンジする気持ちを持ち、自らを高めることを惜しまない人
- 一、自分で考えて行動できる人
- 一、ポジティブな考え方ができる人
- 一、子どもが大好きで明るい人
- 一、自分を好きになれる人
- 一、感情豊かな人
- 一、誰かに愛されていると思える人

認定子ども園めぐみ
園長 三好 美穂

(13) 組織の活性化

①人事考課の導入とキャリアパスとの連動

キャリアパスマネジメントグループ7名で、キャリアパス形成支援育成システム研修（4回のオンライン）を受講、職責、評価、昇格要件の再検討や現行組織の再構築シミュレーションを行った。本研修については、次年度も継続して受講予定であり、懸案の中堅職員による職員の目標設定面談についても検討実施する。

②組織体制強化（職務分野・プロジェクトなど）による、職員が参画する事業運営体制の確立

i) 事業計画グループ（中・長期計画、単年度計画への職員参画）

- ・「保育・教育基本方針に則った施設運営」、「他施設との差別化推進」にむけた単年度・中期計画の策定と運営実施
- ・組織体制、保育・教育の質、環境、設備、職員体制、人材育成等の現状分析、課題・問題点抽出、解決を担うが、次年度は保育・教育標準化と環境構築に特化した保育・教育標準化・環境グループ（専門リーダーとクラスリーダー6名）を結成し運営する。
- ・保護者の意見集約・反映
保護者の意見集約、CS向上を目的として「保護者アンケート」を実施、第三者評価受審の経験や対策を経て、前年に比べ称賛の声が多くなった。次年度はCS・第三者評価グループを結成、保護者アンケートに基づいた改善活動を推進する。
- ・差別化広報戦略としてホームページ、広告媒体の活用を推進
ホームページについては食育、園庭、求人ページを開始
妊産婦、家庭保育者向け悩み子育て相談を遡及した広告展開
（広告媒体）子育てガイドさんぽ、出産子育て応援ハンドブック
- ・ノンコンタクトタイム（幼児クラス実施済）の乳児クラス導入については、人員不足等により実施見送り、今後「働き方改革」として業務改善、職員増等展開が必要と判断した。

ii) 第三者評価グループ

- ・第三者評価結果（令和3年度受審）の職員全体周知、保護者開示
- ・第三者評価様式による自己評価を実施（2月）、令和3年度より評価結果が悪く、新しい職員へ要求事項と実施事項の紐付けが必要と判断、次年度に向け共通理解を図る。
- ・保護者アンケート（令和3年度末）結果をもとに職員全体共有・話し合い、保護者フィードバック（10月）
- ・保護者アンケート実施（1月）、昨年度に比べ称賛の声等が増えた印象、次年度に向け職員全体共有・話し合い、保護者フィードバックを実施予定。検討する課題が多くフィードバックに時間がかかったため、早期着手を反省点とした。
- ・次年度はCS・第三者評価グループとして運営予定

iii) キャリアパスマネジメントグループ

- ・職員確保、職員育成、人事管理（10）①のとおり

iv) リクルーターグループ

- ・求人活動や離職防止施策推進、（11）①のとおり
- ・次年度はリクルーター・健康経営グループとして運営予定

v) 環境設備・環境保育グループ

- ・園庭づくり（5カ年計画4年目）として、園庭に人工芝で築山のある「乳児エリア」を新設

- ・保育室内環境整備として、(各部屋 80 種類を目指した) 玩具拡充を検討、年度末に環境整備、次年度完成を目指す。
- ・次年度はウッドデッキ更改(老朽化による)と乳児エリアの改造を予定している。
また、休憩スペース確保、倉庫不足解消についても検討予定である。
- ・次年度は保育・教育標準化と環境構築に特化した保育・教育標準化・環境グループ(専門リーダーとクラスリーダー6名)を結成し運営する。

vi) 安全グループ、

- ・ヒヤリハット活動で、昨年度から事故件数、病院等の受診回数を大幅に減少させた。
今年度も各クラスで話し合い危険箇所を明記する等の機会(年2回)を持ち、ヒヤリハット事故未然防止計画を推進した。
- ・避難訓練等の毎月実施、今年度から給食職員を含めた職員全員で実施、訓練の反省を全職員が回覧、反省点を次の訓練にいかした。
徳島大学中野先生による防災講習実施(7月)、交通安全教室(7月)、
ポンプ車体験(11月)、起震車体験(2月)、保護者引渡し訓練(2月)、
- ・不審者対応訓練(2月)
不審者対応訓練について、事前に徳島中央警察署の指導を受けた(7月)
- ・LINE WORKSを活用し各種マニュアルを掲載した
- ・備蓄品の拡充
 - ・園舎屋上に給水タンク(2400ℓ)を設置、発災時の応急給水のための生活用水を確保。
 - ・非常用浄水器を同時購入し、現行備蓄2ℓペットボトル168本(合計336ℓ)と併せ、飲料水の確保量を増やした
 - ・備蓄食料品の見直し(カレー)を実施、次年度に備蓄食料品2日分確保を予定
 - ・災害時利用のバッテリー確認(プロパンガス仕様、カセットガス仕様、マキタ充電器)
- ・新年度クラス替えに伴うレイアウト変更時の耐震対策措置

vii) 衛生・保健・美化グループ

- ・第三者評価受審を機に整理作成したマニュアルの全体周知、現行化を実施
 - ・「砂場保全マニュアル」は砂追加、消毒方法等を見直した。
 - ・「溝保全マニュアル」台風前や空き時間を利用しての実施、グループメンバーが中心となるため、次年度に向け実施方法について検討要。
 - ・「嘔吐処理マニュアル」年1回全職員研修をノルマとし、資料について改良した。エプロン等の着用が不完全で次年度の課題とした。
 - ・「トイレ掃除マニュアル」にトイレ掃除改善計画を策定、管理者含む全職員実施し、意識づけのため表彰制度「トイレの神様賞」を実施。
 - ・「プール管理マニュアル」プール、水遊び実施基準、塩素投入量について手引きを追加した。
プール開始前の意識あわせが遅延したため次年度統一予定。
- ・園舎の「きれい」「安全」「安心」を維持しアンチエイジングとするため、計画的に専門業者による全館清掃(厨房、トイレ、ガラス、エアコン、換気扇、グリストラップ、砂場)メンテナンスを取り入れた。計画については当面6年間(令和4年~令和9年)とし、次年度は日常的な職員による清掃手順等についてもアドバイスをうけることとした。
- ・懸案事項は用具倉庫等の不足、靴箱清掃、美化年間計画の作成等で次年度に向け検討を行う。

vii) 健康経営グループ

- ・健康優良法人 2023 について申請、認証された。
- ・福利厚生について、デロンギ（コーヒーマーカー）を購入し利用料も多くなったが、飲めない職員があり別メニューの検討を次年度実施予定。
- ・休日数を増やす計画を立てたが、育児休業等での職員不足から見送り。職員の充足度合いを見ながら検討していく。

(14) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成

次世代育成を担う保育教諭の養成に協力し、より効果のある実習が実施できるよう努めるため「実習生等受け入れマニュアル」に基づき、受入れ強化と研修・育成の標準化を行った。

受け入れ実績は、5～6月1名（穴吹カレッジ）、6月2名（文理大学）、9月4名（文理大学2名、穴吹カレッジ2名）。

(15) 運営の透明性の確保

①積極的な情報公開

- ・施設ホームページ

基本方針、保育・教育の内容、事業報告書、会計監査報告書、決算情報、定款、役員等名簿、役員報酬規程等

- ・財務諸表等電子開示システム（医療機構）

現況報告、決算情報、定款、役員名簿、役員報酬規程

②事務、経理、取引等に関するルールの明確化

- ・経理規程による経理、取引等に関するルールに準拠した会計実務
- ・職員による物品購入伺いや業務委託の実施伺いなどを試行実施

③職務分掌と権限・責任の明確化

- ・各セクションの職務分掌と権限・責任を明確化し、辞令書交付や事務所内掲示により職員周知

④内部監査・外部監査の活用

- ・外部経理検査、公認会計士による外部監査の活用、日常的問題点・質問事項等があれば助言を求められる仕組み
- ・監査結果に基づく事業方針、財務方針等の検討による経営改善の実施

(16) 地域との交流、地域貢献、保幼小中連携、保護者支援

- ・地域との交流

小学校安全教室・餅つきを実施、田植え、稲刈り、デイサービス訪問を計画していたが新型コロナ禍により当年度の実施を見送った。次年度5類引き下げを受け実施の方向で検討予定。

- ・地域ニーズの把握、公益的な取り組み

- ・幼保小連絡会や防災会議に参加しての情報収集
- ・わんぱく教室で地域の親子へヒアリング
- ・施設ホームページで子育て相談コーナーの運営
- ・こども園業務を越える事業として、次年度発行予定の「子育てガイドさんぽ」、「出産子育て応援ハンドブック」に妊産婦、家庭保育者向け悩み子育て相談広告掲出

・情報発信強化

施設ホームページや徳島新聞ミニコミ誌を利用して施設情報等の発信（毎月1日）を行った。

(17) 子どもを尊重する保育・教育

①子どもを尊重する保育・教育を行うための取り組み

- ・「期待する職員像」に人権擁護の項目を記載（事務所掲示）
- ・次年度に、園長による人権研修（全職員）の実施と施設理念・基本方針に人権擁護への方針等を加えることを検討中

②子どものプライバシー保護のための取り組み

子どものプライバシー保護について、社会福祉事業に携わる者としての姿勢・責務等を明記した「プライバシー保護マニュアル」の運用。

④ 子どもを虐待から守る

個々の子ども・保護者の状況に対応できる社会資源（児童相談所、徳島市こども健康課、警察署等）を明示した「児童虐待防止マニュアル」を運用実施した。

(18) 利用者満足の向上

- ・保護者へのアンケートを実施（(12) ② ii）第三者評価グループ保護者アンケートのとおり）
- ・ご意見箱（ポスト）の設置（おたより等で保護者周知）
- ・保護者会へ園長・副園長・主幹保育教諭、イベントリーダー等の出席
- ・「意見要望苦情対応マニュアル」の運用
- ・毎年保育参加（1年に1回）を実施し、保護者が保育に参加し、保護者との直接面談を通じて意見や要望を聴取し、改善等を行うことで利用者満足に繋げる仕組みをとっているが、新型コロナ禍により中止としているため、代替策として希望により個人面談を実施、面談内容を記録し、内容によって昼礼等で共有。

(19) 施設会計の概要

令和4年度決算報告書のとおり

以上