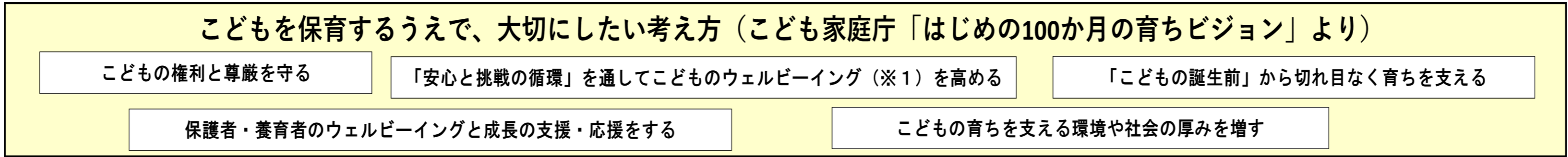


施設長等の資質向上指標モデル(奈良県版保育士等育成指標モデル対応)

基本理念	すべての子ども・若者が、将来に夢と希望を抱きながら、個性や多様性が尊重され、ひとしく健やかに成長し、幸福な生活を送ることができる、あたたかい奈良県を目指す。	奈良県 子どもまんなか未来戦略
------	--------------------------------------------------------------------------------	-----------------



分野	項目	指標
基礎的資質	人権感覚 法令遵守	<ul style="list-style-type: none"> 豊かな感性と愛情をもって子どもを心から大切に思う気持ちを有し、人権尊重の視点に立った園づくりに向けて、誠実かつ公正に職務に当たっている。 法令遵守を徹底するために、必要な措置や取組を着実に進めている。
	決断力 発信力	<ul style="list-style-type: none"> 施設長として自園の方針を明確にした上で、リーダーシップを発揮し、豊かな経験を活かした的確な判断と迅速な決断をする力を有し、職員・保護者等に対して明確な意思や理解しやすいビジョンを発信している。
	情熱 責任感	<ul style="list-style-type: none"> 子ども、保護者、職員一人一人のウェルビーイングの向上を運営の柱とし、保育の専門家としての自覚と責任感を持って取り組んでいる。
	自己教育力 探究心	<ul style="list-style-type: none"> 社会の動向や新しい保育課題を把握し、幅広い視野で園運営や保育が行えるよう、研修や研究会等に積極的に参加し、自己研鑽を続けている。
マネジメント力	ビジョンと 目標の具現化	<ul style="list-style-type: none"> 自園の保育目標や保育方針を設定し、その具現化に向け職員間で目標を共有するとともに連携を図りながら園運営に取り組んでいる。 多様な保育ニーズに応えた保育活動の推進を通して、養護及び教育を一体的に行い乳幼児にふさわしい生活の場となる園づくりに取り組んでいる。 自園の自己評価等の結果を踏まえ、園運営の状況を把握し、改善と発展に取り組んでいる。
	情報分析 活用力	<ul style="list-style-type: none"> 園運営に関する様々なデータや情報を効果的に分析し、運営の改善や意思決定に活用している。
	全体的な計画と 保育の改善	<ul style="list-style-type: none"> 自園の保育目標に基づき、保育上の課題を明確に捉えるとともに、カリキュラム・マネジメントの視点を持ち、各年齢毎の接続、また、小学校との接続を意識しながら全体的な計画を編成している。 子どもの自発的・主体的な活動を促す環境を整え、各職員のキャリアステージに応じて、保育改善等について適切な指導・助言を行っている。 質の高い保育を子どもに提供できるよう園内研修の推進を図る。 就学前教育に関わる研究会等の活動に積極的に関わるなど、保育の質向上等に寄与している。 各職員に保育改善や園務改善につながるICT活用の必要性を理解させ、書類作成等の事務負担を軽減し、保育のICT化について計画的・組織的に推進している。
	危機管理	<ul style="list-style-type: none"> BCP(※2)に基づき、自園の危機管理体制を常に管理し、災害等の事象発生時には地域の関係機関等と連携し、組織的な対応が出来るよう職員に指導・助言するとともに、迅速かつ的確な指示をすることができる。 生命の安全を最優先とし、国のガイドライン等を認識した上で、重大事故防止に向けた管理体制を整備している。また、ヒヤリハットの分析を組織的に行い、未然防止と環境改善を徹底している。 性暴力や不適切保育、児童虐待等の発見時について、職員や保護者、子どもが安全に報告できる体制を整備するとともに、職員に対し日頃から周知・啓発を行い、子どもの安全に関する意識醸成を図っている。 個人情報保護法や関連する法律等について遵守し、園児や保護者、職員等の個人情報(氏名、住所、連絡先、健康状態等)の取り扱いに十分な注意を図っている。
	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 園内研修も含め、職員の定期的な研修機会を提供し、最新の保育知識や技術を学べる環境を整備し、職員一人一人の専門性の向上の機会を確保している。 職員のスキルや経験に応じた指導や助言を通じてコミュニケーションを図り、職員一人一人の働く意欲を維持し、チーム全体として、信頼関係が築けるよう職員間の協力を促し、学び合う体制を整備している。 「奈良県版保育士等育成指標モデル」等を参考に職員一人一人に期待する成果や行動基準を明確に示し、自己評価の基準が分かりやすく伝え、お互いに共通認識を作った上で、適切なフィードバックを行っている。 自身のセルフケアを大切にするとともに、休憩時間やノンコンタクトタイムの確保を進め、職員のセルフケアを促すことで、ハラスメントを許容しない風通しの良い組織文化を醸成し、メンタルヘルス不調の未然防止に努め、職場環境改善を行っている。 業務効率化等を通じて働き方改革・職場環境改善を主導し、自身も含め、職員が心身のゆとりを持って保育に専念できる環境(ワークライフバランス)を整えている。
	園外との 協働・ 連携	<ul style="list-style-type: none"> 保護者や小学校等の地域・関係機関等に園の方針や運営状況等を分かりやすく伝え、園目標を共有し、子どもの各年齢毎の接続や小学校との接続に関する支援が出来るよう連携を図っている。 保護者との良好な信頼関係のもと、子育て支援に関する中心的な立場を自覚し、地域や小学校、また、他園等の関係機関と積極的に情報交換を行い、適切な連携・調整を通じて自園の課題解決を図っている。 全ての子どもの権利を尊重し、インクルーシブ保育を園として主体的に推進していくとともに、外国にルーツをもつ子どもなどといった家庭環境に配慮が必要な児童(※3)についても組織運営や環境整備を行い、地域・行政等、外部機関と積極的に連携している。

※1: 身体、心、それを取り巻く環境や社会の状況、すべての面で良い状態にあること(子ども家庭庁「はじめの100か月の育ちビジョン」より)
 ※2: 業務継続計画
 ※3: 家庭環境に配慮が必要な児童 (奈良県人権保育研究会資料より引用)
 ①: 生活習慣の確立、児童の心身の発達または子育ての方法等に関わって、家庭環境に配慮が必要な児童
 ②: 保護者の不適切な養育により心身の健やかな発達が阻害されていると疑われる児童
 ③: 外国にルーツをもつ児童のいる家庭で、言語や生活習慣等の違いから特別な配慮が必要な児童
 ④: その他特に家庭環境に配慮が必要な児童