

1. 本園の教育保育目標

保護者の協力を得て、多くの良質な体験を通して自信を持たせ、園児個々の成長目標を達成する

- ・心情(Feeling)の豊かな子ども…「感情表出」「愛情」「他への理解」「申告意欲」「試行意欲」「連帯意欲」「正義感」
- ・態度(Manner)の良い子ども…「挨拶」「謝罪」「感謝」「懇願」「自己責任」「選択責任」「勝者の義務」
- ・自主的に行動(Behavior)できる子ども…「規律遵守」「忍耐」「勇気」「責任感」「委任追従」「自己主張」「自己顕示」
- ・個性(Identity)豊かな子ども…「演出表現」「演技」「言語」「心情表出」  
 「絵画制作」「興味・関心」「集中・熱中」「創造・想像」
- ・健康(Health)な子ども…「運動・体力」「走・跳・投」「泳・潜」「持久意欲」

2. 今年度、重点的に取り組む目標、計画

- 『選ばれる保育園』となる為の多機能サービスを徹底思考していく。
- ・改築を行う中で、子どもの安全性を最優先し、機能的な環境に整備する。
  - ・人間性の向上(向学心・研究心・人間性向上)を図る中で、職員一人一人の強みは極める方策を、弱みは解消へ実践する事によって、園の発展につなげる。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

評価項目(課題)	取り組み状況
① 幹部の定年が間近になってきている。業務が職員の力量と勤務時間数が伴っていない部分があったり、自分の力量を発揮できていない職員もいる。また、現在の職務の全容把握ができていない職員が多くなってきている。	3年以上の経験のある職員でも「徐々に覚え、積み重ね自分のものとしていく」という事が難しい。昨年のことを覚えていない、何度も同じことを教えるという場面が多いが、背景には「できなくても助けてもらえる」という自園の状況があると思われる。行事の際には役割を明確にし、責任を持てるようになってきたが、新年度は思い切った権限委譲を行い、自分で考えなければ成り立たない環境を作っていく。
② 消極的な職員が増えてきており、自発的に「取り組んでみたい」という声が上がりにくい状況である。	後期以降、乳児クラスはアワードバンケットに向け「全員の意見を出し合い、全員で取り組む」ことの実践を行ってきた。常に個別に評価をし褒めることで本人の自信や肯定感を高めることを意識してきた。
③ ・現在、キャリアが同等であっても仕事量(責任)に随分と差がある場合、奨励手当と処遇改善Ⅱの改善だけでは、賄い切れていない。	仕事量(責任)ももちろんだが、意識自体に大きな差がある。多くを担っている職員とそうではない職員とは明確に処遇に差があつてよいと思うが実際には難しい。

#### 4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

今年度は『改築』が行われた、『安全を第一優先に』という事で目標に掲げていたが、現場の保育士も危険な状況が発生していると判断したときには速やかに園長・主任に報告をしてくれた事で、すぐに対応をすることができ、事故も起きず、保護者からおも大きなクレームもなく完成を迎える事が出来た。残工事が残ってしまったが、引き続き安全確保を優先に行いたい。また、改築の忙しさの中で、職員の向学心・研究心・人間性の向上を図り切る所まではいけなかった。その分、来年度は力を入れて取り組みたい。

#### 5. 今後取り組むべき課題(次年度へむけて)

課題	具体的な取り組み方法
① ベテラン保育士の3名退職が決まっている。部署主任を初め、体制が一新されるので、新しい運営方法の確立を目指す。	各クラスごとに、自分のクラスの子どもの特性を熟知し、これまでのやり方に囚われずに、自分たちのやり方を見出していけるようバックアップしていく。
② 工期内に終了せず、修繕箇所が多々ある状態で新年度を迎えることとなった。安全に保育を行うためにも、各部屋ごとに入念に確認作業を行い続ける。	床の張り替え工事が秋前までかかる予定でいる。新クラスの慌ただしさの中で、再度修繕が行われることでの安全確認を、職員全体で把握共有していく。
③ 現状では退職分の正職員の採用ができていない。数年後にはまた数名の定年が決まっているので採用に力を入れたい。	改築の終了に伴い、大学への求人を再開し、早期のうちに対策を練っていく。
④	

#### 6. 学校関係者の評価

令和七年度一年を通して、各施設が異年齢での保育・教育に積極的に取り組むことで、年齢ごとの保育・教育では獲得できない領域でのお子様の成長をうながすことができたとの客観的成果報告が多くあった。これら賞賛すべき成果は法人本体と各施設、何より職員一人ひとりが同じ教育保育目標を深く理解して、共感し合ったことにより成し得ることができたものであると考える。

そのため、現場レベルではコミュニケーションが質量ともに高まり、それがベテラン職員と若手職員、法人本部と各施設など垂直的、水平的に垣根を越えて展開されることになったことは、必然性を伴った良い方向での副次的効果であったと言える。

更には、法人が内設する臨床スキル研究所の公認心理師・臨床心理士との連携により、エビデンスに基づいた個別のお子様、集団としての複数のお子様に適応した現場において実現可能な発達支援や心理支援が有機的に行われていたことは、この間の研究投資に対する成果の一つであったと評価できる。

理事会・評議会としては、全国的な人手不足、物価高、少子化といった複合的問題に対して耐えうる収益状況の強化を各施設、職員の方々と協力し合いながら構築していきたいと考えている。

令和8年3月18日 理事会・評議会