

### 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。

### 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

職員の処遇改善については大学卒の職員は2階級、短大卒は1階級UPした。しかし、経験年数が高い職員にとっては改善がない状況となった。その為、頑張っている職員には処遇は改善されず、頑張りが形として見えてこない職員が改善されるという構図になってしまった。

あえて若い先生にお願いをしてみたり、見守りながら本人のHELPの声がかかるまで待ってみたりと色々取り組み中で、係の活動で頑張りを評価される事が増えた。

先輩の良いところ、(真似をしたい部分)を見つける事で、自分の感覚に取り込める様な意識をしている職員とそうでないと二手に分かれてしまう形にはなっているが、前進は確実にできているので、もう少し、上層部も後輩を信じもっと手放しにするくらいの形で取り組んでもらってもいいのではないかと思う。

課題	具体的な取り組み方法
① 次年度は大規模修繕が実施されるため、安心安全を第一としながらも、保育の質を下げない事が重要。	工事や保育室移動により例年と比較して「何ができないのか」を考え、それに代わることを保育計画にきちんと盛り込み、必ず実行し、その都度保護者へ伝えていく事で「修繕の中での保育の不安」を軽減させていく。
② 次年度は早番、遅番パート職員の退職によって、正職員の早遅シフトが増える事が予想されるが、支援児の増員により人手が必要となり、各クラスへの補助員配置人数が減少され、穴埋めが困難になってくる。	これまでが、過剰人数配置がされていた傾向にあったので、正規人数でも保育を回していける、方法スキルを身につけていくために、現段階から最低必要人数の保育を経験していく。
③ 今後数年後には、ベテラン保育士の退職が続くと予想される。	主任、部署主任、リーダーの後継者の育成に力を入れ、明確な権限委譲を行いクラス編成を行っていかなければならない。
④	

#### 6. 学校関係者の評価

令和六年度における各施設からの報告を見聞するに、当法人が最も大切にしている「全てはお子様の発達・成長に寄与すること」、そして「どのお子様も一人として取り残さない」という行動原理が正に保育士の方々のみならず全ての職員に至るまでしっかりと浸透していることが強く実感できた。

しかも各施設の取り組みは単に努力して取り組んだというレベルではなく、一年を通してお子様お一人おひとりの成長の軌跡により結果が客観化されていたことに特筆すべき点があったと言える。

その背景には保育士やその他の職員一人ひとりの地道な研鑽の積み重ねがあり、それに加えて報告、連絡、相談を重層的に積みあげることでのチームとしての総合力が発揮されていたこと、また法人内の他の施設とも横断的に協力し合える体制が整えられていたことがしっかりと機能していたことによるものと考えられる。

理事会・評議会としては今後も弛むことなく不断の努力を継続していかれることを各施設、各職員に求めると共に、人手不足、物価高、少子化を乗り切れる収益状況の強化をも協力して取り組んでいきたいと考えている。

令和7年3月18日 理事会・評議会



