

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

「リーダーを中心に、園の価値感を統一し、一人一人のお子さまの心身発達に合わせた丁寧な保育を実践する」  
 \*ク

ラス、または、部署ごとのチームワーク力を高め、子どもの問題、職員の悩み等を早期に解決していく。

\* 職員一人一人が自分の課題を見つけ、資質、人間性を向上させるために努力を重ねる。

\* 安定した黒字運営

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 ・新しく入職する職員や、担任する部署が変わる職員が多いことから、クラスのリーダー格の職員から、メンバーへの育成が必要。	・リーダー会議を定期的に行い、自分のクラスだけでなく、他のクラスの困りごとにも目を向け、当園のリーダーとしての価値観を身に付ける。 ・クラス職員は、リーダーから必要な考え方や、姿勢を学ぶ。
② ・自分の課題が判っていても、解決、改善、向上に向けて具体的に行動を起こせていない。	一人一人が自分の課題と、改善に向けての目標を設定し、定期的に振り返る。
③ ・職員の処遇を改善して給与をアップする為の財源確保が必要	①予算に対して適正に執行する ②補助金等での収入を確実に行う

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

園全体の職員会議以外に、クラスリーダー、部署リーダーを集めてのリーダー会議を年に数回行った。

少人数で話し合うことで、意見が出しやすくなり、園やクラスの問題点等にも早くに気づいて改善に向けての動きができたり、きちんとした情報伝達ができただことは良かった。

クラスリーダーとしての資質に関しては、自分ではできていても後輩や、経験が少ない職員への指導がうまくできていない部分が見られたので、今後はもっと具体的に指導方法を学ぶ機会が必要と感じる。

今年度は厨房の床工事、スチコンの入れ替えなどで大きな出費があった。現在、修繕すべきところも増えて来ているので随時工事が行なえるように、予算を組んでいきたい。

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 ベテラン保育士の指導方法を他の職員もしっかり学び、身につけていく。	・サポート職員にクラスの手伝いに入ってもらい、ベテラン職員の指導法を学ぶ機会を多く作る。
② 園の特徴であるワンフロアでの保育の良さを意識して保育の幅を広げ、子どもの成長につなげていく。	・クラスを越えて一緒に遊んだり、散歩に出かけるなどして、子どもたちが、同じ空間で交流して過ごす。
③ 保育室、調理室など、常時きれいで安全な状態で使えるようにする。	・5S活動を意識して取り入れる。(整理・整頓・清掃・清潔・躰)

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