令和4年度
社会福祉法人大五京
i-保育園
自己評価結果公表シート

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」「責任館」「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

『選ばれる保育園づくり』に改めて取り組むことにより、i-保育園が提供サービスに相応しい評価を得る

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	施設整備を行う中で、お子様の安全を最優先し、整理整頓を行う。	現段階では、今年度、来年度は本格的な改修工事は始まらないが、再来年度に向け、新年度は物品の整理に力を入れる。
②	ICTの有効活用を更に進め、浸透させる。	休憩時間などの設定がされていないため本格始動までには時間がかかる。打刻することを習慣づけをしているが15分区切りの打刻は困難であり、本部担当職員による、時間調節のロボット機能（申請、無許可の時間外勤務は自動的に調整される機能）が進んでいない為、時間給職員のタイムレコーダの利用ができない
③	専門職知識・研究心・人間性の向上を図る	各クラス、部署ごとに順調に受講できている。研修によりクラス内の話し合いの機会が増え効果があったと評価できる。ホイクテラスアカデミーは有資格保育士のみであったが、足立区の人権研修ビデオ視聴は、パート職員、補助職員にも受講してもらい、言葉がけなどの変化が見られた。

4．学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

ICTについては今年度末になってwifiの環境が整った為、来年度は職員だけでなく、園児のタイムレコーダーを導入したい。今年度は『人材の育成』を行う為に研修を効果的に行う事を中心に行った。ベネッセの『保育テラスアカデミー』を導入し、保育の隙間時間を活用して（5分～15分程度）クラスで一緒に受講し、その内容を共有する事で、保育に落とし込みやすい状況を作るようにした。また、何を感じ、どの部分を具体的に活用をしていきたいのかを記入をし、実際に取り入れてみた感想を記入する形をとった上で、どのように感じたかを園長が確認をし、コメントを入れる様にした。そうすることで、学びになったり、子こどもの直接的な育ちにどの様につながったのか、また、上手くできなかったのかを具体的に知る事ができた。また、今年度は保育士による虐待がクローズアップされたこともあり、『子どもの人権』についてのWEB研修も保育士だけでなく、補助の職員にも受講をしてもらう事で、改めて『子どもへの関わり方』を考える機会となった。引き続き、取り組んで

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	保育用品が多く、収納場所が足りていない為、廊下などに置きっぱなしになっている。	現段階では、今年度、来年度は本格的な改修工事は始まらないが、再来年度に向け、新年度は物品の整理に力を入れる。
②	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、クラス編成を行っていかなければならない。
③	研修の受講によって、意識をして保育にあたっている職員と、効果が確認できていない職員の差が見られる。	ビデオ視聴形式の研修は、1人で行うと聞き流しになってしまう傾向があるため、クラスごとや部署ごと複数人で、同じタイミングで同じ内容の研修を受講し、その後の話し合いなどにより、個人の向上に繋げていく。
④		

6．学校関係者の評価

令和4年度を振り返り見れば、年度の前半と後半、または地域間や業種間で生じたCOVID-19に対して求められる対応の違いに、如何に適切な対応していくかが大きな課題であったと思われる。

年度の前半と後半では感染対策の必要性は変わらないものの、社会活動を元に戻すという社会からの要請を如何に取り入れていくのという判断が難しく、また地域間においては法人本部のある関西圏と首都圏では自治体から求められる処置の厳しさに大きな差異があり、加えて、当法人の教育・保育分野と老人介護事業という業種間にあっては重症化リスクに合わせた対応をそれぞれに分けて行う必要もあった。

このような複雑な状況下にあって、当法人に所属する各施設、職員一人一人が当法人の掲げる基本理念と求める人材の何たるかを示した人材マップに基づいた原点にそれぞれが立ち返ることで、法人本部からの指示待ちに陥ることなく適宜適切な判断を迅速に行っていたことは大変頼もしく感じられた。これも平時にあって、職員教育や施設間、職員間の報告、連絡、相談をスムースに行える開かれた職場環境を日々構築されてきたことの賜物であると評価している。このようなコロナ禍でいみじくも発揮された連携の力を更に発展させるため、新年度には施設間の人材交流のみならず、保育教諭・保育士・幼稚園教諭・栄養士・調理師・看護師・介護士・ヘルパー・公認心理士、臨床心理士など法人内におられる各分野のエキスパートの交流を意識的に深める施策を検討、実施されるとのことで、どのような化学反応が起こるのか将来性のある試みに大いに期待する。

また、昨年度の理事会・評議会が課題として指摘した年度予算に適合した各施設の安定的黒字化については、介護事業に未達が見られるがその他の施設では良好であった。理事会・評議会からの指摘に真摯に応え運営がなされることが当法人の特質であるが、それ故に理事会・評議会も短期・長期のそれぞれの視点に立った妥当性の高い管理・監督を心掛けなければならず、適切な緊張関係を今後も維持していきたい。ちなみに、介護事業では介護を必要とされながらもネグレクト的問題からの緊急避難的保護を多く受けたことも未達の一因であったとのことで、理事会・評議会としては社会正義の観点からの清々しさが感じられ許容できるが、来期の改善を望む。

当法人にも少子化、物価高といった社会全体が抱える問題が大きく横たわっているものの、役職員一同が一丸となられて乗り越えていかれれることを理事会・評議会としても強く支持していくつもりである。

令和4年3月29日　理事会・評議会