

令和4年度 自己評価・学校関係者評価報告

学校法人成城学園

認定こども園 日吉幼稚園

1. 本園の教育目標

「社会を生き抜く体力のある子ども」を標榜し、幼児がその時期にふさわしい自己を発揮しながら、幼児みずからが主体的に活動することを通して、ひとりひとりにふさわしい自我を形成していくことをめざす。

そして、集団社会に適応する人格を醸成するとともに、好奇心や探究心旺盛な心情と意欲を高め、幼児の思いを行動や言葉で表すことのできる旺盛な態度を育成する。

2. 本年度の重点的な目標・計画

- ①教育課程に基づき、それぞれの年齢に応じた保育計画を作成し、実践する。
- ②新型コロナウイルス感染予防
- ③ICTの活用を模索する
- ④0～2歳の子育て支援
- ⑤働き方改革
- ⑥職階制の検討・模索

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

評価項目	取り組み状況
①教育課程に基づき、それぞれの年齢に応じた保育計画を作成し、実践する。	月案会議では各学年で子どもの姿を出し合いながら、子どもの発達を理解してきた。また5領域や10の姿に照らし合わせて確認してきた。さらにそれらを日々の保育計画に反映させながら保育をするようにしてきた。
②新型コロナウイルスの感染予防	今年度も消毒や基本的な感染予防を行いながら、保育を行ってきた。家庭でも引き続き協力をお願いし、朝は「げんきマン健康観察カード」を使用し、家庭での検温や健康チェックをしてから登園することを徹底してきた。
③ICTの活用を模索する	個人用のPCを用意されたことで、職員間での情報共有がいつでも可能になった。少しずつ各職員の労務作業が短縮された。
④0～2歳の子育て支援	「ぴいちゃん広場」と「すくすく広場」はコロナ禍ということもあり利用者が少ない現状が続いている。今後、「もっと利用しやすくするためにはどうしたらいいか？」そして、周知の方法も考えていきたい。
⑤働き方改革	PCによる時間短縮ができることで各職員にもゆとりが出てきた。就業時間内に仕事を終わらせるようにしていきたいがまだ完全にはできていない。

⑥職階制の検討・模索	ミドルリーダーとしての役割を理解し、コミュニケーションを図りながらさまざまな課題に対して取り組んでいきたいが、まだミドルリーダーとしての自覚が浅いところがあった。
------------	---

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

- ◆教育課程につながるこどもの姿の捉え方は各教員がしっかりと身につけてきている。つまり各クラスの子どもの姿に共通性のある育ちを挙げてくることから、それが教育課程に挙げる育ちの姿として位置づけられると感じている。それを発達的に見て年月齢も意識にいれてその時期にふさわしい活動のねらいとなるよう更に子どもを見る力を高めていくことが課題となってくる。
- ◆コロナは5類となりマスク不着用の促進によるコミュニケーションの充実は今後の課題となってくる。
- ◆ICT化による労務合理化は今後も進めていきたい、チャット GPT の活用がうまく生かされることは課題となる。
- ◆0～2歳児の子育て支援については、アイデアと試行錯誤ができ、保育環境の整備も徐々に進められた。また、教室の案内も工夫したり、イベントなどによる周知活動も行っている。結果的にはまだまだ啓発が足りないが、今はこうした取り組みの継続が必要な時期であると考えている。
- ◆まだ一部で定時以降に残っている教員がいるが、かなり決められた時間で業務を終えるようになってきている。しかし、持ち帰りの仕事の有無が不明瞭な部分もあるので、これを明確にし業務改善が徹底されるようミドルリーダーも交えた検討を進めていく。

5. 今後取り組むべき課題

	課 題	具体的な取り組み方法
1	教育課程に基づき、それぞれの年齢に応じた保育計画を作成し、実践する。	教育課程を活用し、個々の月齢による育ちを理解する。日々の保育にねらいをもって取り組み、また自分自身の保育を振り返り、保育計画に反映し、実践する。
2	ICT の活用を模索する	一人に1台ずつPCをあてがわれたことで、職員間の情報共有ができ、業務の合理化が進んでいる。さらに保育業務を見直し時間短縮ができるようにPCを上手く使っていく。今後教育課程等の公式書類のデジタル化については検討課題である。
3	0～2歳の子育て支援	「すくすく広場」と「ぴいちゃん広場」はまだ広く周知されていないことで利用者が少ない。今後、もっと活用してもらうために、利用者の意見も参考にし、子育てが楽しくなるような広場を考えていく。 また、次元の異なる少子化対策として「こども誰でも通園制度」が令和6年度から始まる予定となっているが、これを視野に入れた未就園児事業の模索も必要となる。
4	働き方改革	植栽の水やりやトイレの清掃などを業者に委託し、教職員の労務量を減らすことで、特に保育後から退勤までの時間を保育内

		容にかかわる作業に集中できるようにし、就業時間までに仕事を終えるようにする。 また、仕事内容を吟味しながら効率化を図る。
5	職階制の検討・模索	ミドルリーダーの役割の明確化 キャリアチャートの作成 Team 活動と全体のガバナンスをつなぐ
6	多様な人材の活用	YOLO ジャパンと BananaEnglish より現在はオーストラリア、イタリア、フランス、ネパールなど多様な外国人のこどもへの関わりが定着してきている。日本語以外で触れ合う人がいることの多様性を更に工夫していくことを課題としながら、ひとりひとりの興味関心が具体化された活動が広がり、更なる安全への配慮が高まるように取り組んでいく

6. 学校関係者評価

	項 目	具体的内容
1	教育課程に基づいた保育計画の作成と実践	日吉幼稚園の保育実践控除につながっていることが評価できる。子どもを見る力を高める努力を引き続き取り組んでいただきたい。 5 領域に照らし合わせた保育実践されていることが大切である。
2	ICT の活用を模索する	ICT についてはひとり 1 台配付など、保育業務の見直し等において評価できる点である。 今後の課題として、公式書類のデジタル化を検討する際に、情報セキュリティ研修などを実施することを検討していただきたい。 PC の取り扱いスキルに職員の個人差が出ないように、丁寧に時間をかけて進めていくことが望ましい。
3	働き方改革	日吉幼稚園での多様な職種導入による働き方改革は評価する。 今後も各職種に応じた改革を継続していただきたい
4	職階制の検討・模索	team で取り組むことが求められる保育現場において、自分のキャリアステージに応じた保育実践への貢献、チーム作りへの貢献などが整理・検討されることを期待する
5	5 類移行のマスク	5 類移行にともない、コミュニケーションをとる意味でもマスクを外した方がよいのではないかと
6	0～2 歳の子育て支援の取り組み	0～2 歳の子育て支援の取り組みについてはワークショップを開催して広場のあり方を専門家を交えて検討することも効果的ではないかと。

7. 財 務 概 要

令和3年度園児募集より多くの入園を得たことは、少子化進行による園児減少傾向の時代にあっては喜ばしいことであった。

要因としては事務所スタッフが園児募集のための見学会を積極的に取り組んでくれたこと、園庭・園舎内環境の充実が在園児の元気に遊ぶ姿として見えていることが影響していると思われる。

見学者の感想としても「我が子が気に入っている」「おとなの私も見ていてワクワクする」などの感想もよく聞かれた。

9月から外国人と外国語の環境が加えられ、従来からの特別支援アドバイザー・キンダーカウンセラー・木工担当(よしもつ)、体育あそび講師、などの人件費とともに処遇改善も進められ、人件費率が徐々に増加傾向にある。

光熱水費・食材等諸物価の上昇も続いており、支出増は今後も続いていきそうである。

人件費増や物価上昇による経費増は、いずれ実費徴収として増加分の徴収をすることも検討しなければならないと思われる。

通園バスのデザイン・本館屋上テントなど臨時的支出もあった。

通園バスの買い替えについてもそろそろ検討に入らなければならない。

厨房機器も買い替え時期にきている機材があり、こちらの検討も必要になっている。