

1. 当園の教育目標

- ・園での生活を通して、伸び伸びと遊ぶ楽しさや人と関わる喜びを十分に味わわせることで、子どもたちの心を幸福感で満たし、情緒の安定した偏りの無い人格を形成する。
- ・人に受け入れられる、認められる経験を通して、自己肯定感と感謝の気持ちを持てるよう導き、生きる力の基盤となる強い心を育む。
- ・感情の行き違いや意見の衝突を経験することで、自分以外の人も自分と同様に大切な存在であることに気づくよう導き、他に対する思いやりやいたわりの心を育む。

2. 本年度 重点的に取り組む目標・計画

1) 人的環境の充実。

- ・出産や育児など、女性の人生設計に適應できるように教職員の勤務形態を見直し、多様化させることで、より長期的な雇用を実現し、優秀な人材を確保する。
- ・3年間持ち上がりの同一担任によるクラス経営という教育体制を無理なく推進するために、適正な人員配置を実現する。具体的には、クラス毎・学年毎に優劣無く同等の教育水準を保持できるように、担任教諭のキャリアと技量を見極め、補助教諭との相性も含めて組み合わせを考慮しながら、長期的な見通しをたて有効な求人・人事業務を行う。
- ・教職員が無理なく、意欲的に参加できる、実践と結びついた研修プログラム（テーマと方法）を選択する。また、研修の成果については、広く教職員全体で情報を共有し、共に確認し学び合うことで同僚性を高め、組織を活性化する。

2) 子ども・子育て支援新制度への対応について検討する。

新制度に移行した施設の実績や課題点について情報収集に努め、検証することで、移行の是非、妥当性や時期を含めて自園の対応を決定する上での判断材料とする。現段階での園の意向や今後の見通しについては、可能な範囲で明文化して保護者に伝え、理解を求める。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

1) 研修内容を充実による、教職員の保育者としてのモチベーションの向上。 [C]	今年度は、座学やグループワークだけでなく、「他園の保育現場で実践によって学ぶ」という実習形式の研修に参加することで、保育者としてのプロ意識が向上し、保育現場の課題について客観的に考える良い機会を得た。しかし、研修の成果を実践に活かし、園全体として保育の質が向上したことを実感するためには、研修後のふりかえり、まとめが不十分である。今後は、学んだことを教職員間で共同で確認・検証し直す機会を持つことでより考察を深めると同時に、同僚性を高められるよう努めたい。
2) 計画的に人事業務の推進と、必要な人材の確保。 [A]	社会的に保育士不足が憂慮される情勢下にあり、教職員の生活設計や勤務形態の希望について早期に把握するように努めた。その上で数年後を見据えて計画的に慰留及び採用を行うことにより、安定したクラス経営のために適正な人員配置を実現できた。
3) 安全教育の充実。 [A]	昨年実施した、教職員が主体となった震災対応の意識強化の取り組みを発展させて、今年度は園児を主体に“安全に生活すること”の意味や大切さに気づかせ、危機回避能力を育むための教育に力を入れた。また、保護者に対して安全教育の年間計画を示すことで、安全教育の重要性を訴え、園の取り組みに対する理解を得ることができた。
4) バスコースの調整による、運行時間の短縮。 [B]	送迎バスを利用する保護者の一部に対して、子どもの負担軽減のために必要となる送迎場所の変更について、個別に説明し理解を得たことで、園児の乗車時間を短縮することができた。運行時間の短縮を責務と考える園の意向が保護者に浸透し理解を得られたことは、今後のバスコース編成において意義深い。
5) 新制度対応に関する園の意向について、保護者の理解を得られるよう努める。 [A]	新制度に関する園の対応、現状説明と今後の見通しなど、園の意向については、園児募集の段階で在園児及び新入園児保護者に書面にて公表することで理解を促し、説明責任を果たすことができた。

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果 [B]

- ・新制度がスタートする中、移行を検討中の私学助成の私立幼稚園という位置づけを明記しての園児募集であったが、志願者に動揺や混乱は見られず、過不足の無い申し込みを受け入れるこ

とができた。募集人員の内訳についても、優先枠での志願者数によって一般枠での受け入れ可能人数が変動することについて、地域の保護者たちに理解が定着してきており、概ね円滑な募集が実現できている。

- ・大阪市の要支援児受入促進指定園として名乗りを上げたこともあり、特別な配慮を要する子どもの受け入れに関する問い合わせが増加しており、今後はさらに要支援児を受け入れる態勢を整備する必要性を感じている。具体的には、要支援児の受け入れを円滑に進めるためには、保育者が支援教育についての学びを深めるだけでなく、園と当該保護者間の相互理解による協力関係の構築と、周囲の保護者に理解を求めるための働きかけが必要不可欠である。しかし、当該保護者の精神的“しんどさ”に寄り添い、孤立しないように援助することは難しく、園として慎重に対処すべき課題であると認識している。
- ・同一教諭による持ち上がり担任制を維持（存続）するために、教職員は3年単位での見通しを立てた勤務計画が必要となり、精神的負担が大きいといえる。その一方で近年、保育士と幼稚園教諭の求人は需要が大きく、ライフスタイルに合わせた勤務の形態の選択肢も増えているので、今後は離職率の増大が懸念される。今年度は3年単位という制約を外すことで教職員の慰留や積極的な採用に尽力した結果、必要な人材を確保できているが、将来的に在職者の意向に沿った多様な勤務形態による体制を整備し、永年勤続を実現することが、園の長期的課題であると痛感している。

5. 今後取り組むべき課題

<p>・ 優秀な人材の確保</p>	<p>在職者の希望に添った多様な勤務形態を可能にする体制を整備し、永年勤続を実現することで、経験豊富な人材を確保する。</p>
<p>・ 研修の成果を実践に反映させる</p>	<p>園内・園外を問わず、研修後のまとめを他の教職員と共同で行い、学びを共有しながら考察を深めることで同僚性を高め、組織全体の活性化を図る。</p>
<p>・ 新制度対応及び今後の展望の明確化</p>	<p>新制度の実績と保護者の就園状況をふまえて、現行制度と比較しながら自園の方向性を検討する。教育施設として何をすべきと考えるのか、今後の展望を明確にしていく。</p>
<p>・ 保護者のニーズと園の実情に則した園児募集</p>	<p>長期的に安定した園経営を実現するために、園児募集の際の優先条件に地域性を加味することの妥当性と有効性を検討する。</p>

6. 学校関係者の評価

全項目にわたって特に指摘すべき事項はなく、妥当であると認められる。