

## 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

### ○ 人的環境の充実に努める

#### 1) 人材の確保(量的充足)

保育サービスへの需要が拡大する社会情勢を見据えて、在職者の長期的雇用の実現と、新任教諭の計画的及び長期的な求人活動により、優秀な人材を確保する。

#### 2) 保育者のスキル(技量)と精神面での充実(質的充実)

経験の少ない保育者(担任教諭)に対して、専門的見地からの助言や指導など保育実践面での具体的援助と、行き詰まった時の悩みの相談など精神的援助の両面でサポートする体制を整備することで、保育者の意欲を向上させる。

#### 3) 組織の活性化(組織体制の充実)

職員間で経験年数の開きが大きく、意識の統一が難しい現状において、同僚として保育者同士が遠慮なく、緊密に意見を言い合えるような関係性を構築し、職員の積極性を引き出すことで組織を活性化する。

#### 4) 子どもを取り巻く、人的環境の多様化を図る。

担任教諭とクラスメイトに限定されてしまいがちな園内の人的環境において、担任の一次的な交代や未就園児クラスのお手伝いなど多様な関係性の人と交流する機会を設定することで、子どもの社会性を育む。

### 3. 評価項目の達成及び取り組み状況

#### 1) 必要な人材の確保 B

在職者の慰留に努めるあまり求人募集の開始時期が他園に比べて遅くなり新任教諭の採用内定に苦慮した。

在職者の慰留や退職者の復職については、預かり保育や保育補助対応のパート勤務など、各々の希望に添った勤務形態の実現により、徐々に成果を上げている。

#### 2) 保育者を育成・サポートする体制の整備 A

学年主任ミーティングを重ねることで、各々に各学年の代表としての意識が定着し、同僚保育者と管理職（園長や主任）の橋渡し役として、組織内の見解の統一化や各保育者の直面する問題解決の一助となり、経験の浅い保育者をサポートする上で重要な役割を果たすことができている。

#### 3) 同僚性を高め、組織の活性化を図る C

組織の構成員として経験の浅い保育者の割合が高くなったこともあり、協働関係としては、先輩後輩相互に遠慮がちで、消極的な印象が否めない。

今後はキャリアに関わりなく、活発に意見交換できる同僚としての関係性を育み、意欲的な職場環境を実現したい。

#### 4) 保育における人的環境の多様化 A

クラス替えのない持ち上がり担任制の保育現場において、子どもを取り巻く人的環境は固定されがちであるが、今年度は中学生と一対一での保育体験を始めとして未就園児クラスとの交流、副担任の交代、学年・男女別での活動など、変化のある人的環境を設定することができた。事前に各々の特性に応じて組み合わせや役割を配慮の上

想定し、臨んだので混乱もなく、子どもたちにとっては多様な人間関係を学ぶ貴重な体験となった。

5) 子ども子育て新制度への対応 A

子ども子育て新制度に関する情報提供及び園の対応、今後の見通しについては平成26年度以降毎年文章にまとめて保護者に周知している。

結果的に前年と変わりなく「移行しない」という報告であっても検討内容とその経緯、理由について丁寧に保護者に説明し理解を仰ぐことが園の責任であると認識している。

#### 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

- 子ども子育て支援新制度の施行により、保育サービスに対する需要が量・質ともに拡充し、圧倒的な人材不足が懸念される中、当園においても新任教諭の求人募集から採用内定に至るまでには、困難を極めた。

求人募集の時期が秋から春に前倒しになっていることや、就職斡旋業者の仲介など、求人方法の多様化に対応が追いつかず、見通しの甘さから採用に苦慮したことは大きな反省材料である。

結果的に保育経験のある転職者を採用したことで、園内の人的環境は、保育者の年齢やキャリア面での偏りを是正し、層の厚みを増すことができたと評価できるが、今後は更なる安定した人員確保の観点から、より計画的に長期的見通しを立てて求人募集に努める必要性を痛感している。

- 主任・学年主任を中心とした保育者間の連携・協力体制は確立されつつあり、身近な先輩保育者としての学年主任の存在は経験の浅い後輩保育者にとって、緊張やストレスを最小限に、必要な指導や助言を仰ぐことのできる頼もしい存在と言える。今後も学年主任の適性を見極めつつ効果的な人事（人員配置）を行うことで盤石なサポート体制を定着させたい。

- 2年連続で職員の入替わりが続き、結果的にキャリアの浅い職員の割合が全体の三分の一を占めることとなった。個々の職員は誠実に職務を遂行しているが、組織全体としてはいささか未熟で消極的な印象を受ける。しかし、次年度以降は各職員が職場の人間関係に慣れ、組織の一員として成熟することで、互いに遠慮無く個性を発揮し、向上心を持って刺激し合える関係性（同僚性の高まり）が期待できそうである。

## 5. 今後の取り組むべき課題

### ○ 人材の確保

社会情勢と園の現状に照らして、今後は預かり保育対応・特別支援対応など、担任以外の教諭の補充・増員も視野に入れ、勤務形態に関わりなく積極的に人材の確保に努める。

### ○ 職員の処遇改善

新制度下の園と比較して職員の待遇を見直し、給与面や就業時間管理など改善することで人材の確保につなげる。

### ○ 職員の意向を反映した人員配置

担任・副担任・特別支援など人員配置を決める上で、本人の意向を反映させ、適切な人事を行うことで職員の意欲を引き出す。

### ○ 園庭の環境設定の見直し

幼稚園施設整備指針を参考に子どもの動きの多様化に対応できるように園庭環境を見直し充実を図る。

### ○ 新制度対応及び今後の展望の明確化

新制度の実績と園の状況をふまえて自園の方向性を検討する。  
今後の展望を明確にし、保護者の理解を求める。

## 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。