

令和6年度 自己評価

1. 当園の教育目標

- 園での生活を通して、のびのびと遊ぶ楽しさや人と関わる喜びを十分に経験させることで、子どもたちを充実感に導き、情緒の安定した偏りの無い人格を形成する。
- 他人に受け入れられ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付くよう導き、他に対する思いやりや労りの心を育む。

2. 本年度重点的に取り組む目標・計画

年々園児数の減少が続いている一方で、園児だけでなく教職員の確保も、直接応募での採用が難しく、園として今後長期的に取り組むべき課題となっている。

そこで園児確保のために満3歳児を順次受け入れ、空き保育室がないため3歳児との混合のクラスで保育し、教職員確保のためには求人方法の見直しと、現職員遺留のための取り組みに力を注ぐことを今年度の重点目標とする。

教職員の遺留のためには、園長が職場の人間関係や各々の思い希望を把握し、働きやすい職場環境を整えることが大切であるとする。

- 満3歳児を受け入れて、混合クラスの保育を円滑に進める。
満3歳児の受け入れに際しては、3歳児クラスの担任や副担任は、加配のフリー教諭の力を借りて、子どもの不安を軽減できるよう個別に援助し見守る。
満3歳児対応のために、3歳児クラスの保育が停滞することなく、円滑にクラス運営がなされるよう、フリー教諭との連携をより強化していく。
- 人的環境の充実
 - 1) 必要な人材を確保する。
現職員の慰留と採用に向けての求人活動の両面から、過不足のない人材確保のための取り組みを計画的に推し進める。
 - 2) 職員が意欲的に働けるような人的環境を整える。
学年毎の担任、クラス毎の担任、副担任の組み合わせを決めるにあたって、職員の希望を反映させることで、人間関係のストレスを軽減し、保育への意欲を引き出す。
 - 3) 同僚性の向上と保育の活性化。
副担任やフリー教諭が担任の補佐役に留まらず、客観的視野を持った一人の保育者として積極的に発言し、担任と意見交換を図ることで偏りのない保育を実現する。

○ 園管理システムを活用して園務の効率化を図る。

職員と保護者の双方が園管理システムの操作に慣れて、納付金管理、預かり申し込み等の機能を活用してキャッシュレス化を着実に進める。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

1) 必要な人材を確保できたか B

養成校への求人票の配布だけでは応募がなく、新規教員の採用は叶わなかったが、退職希望者への遺留に努めることで、なんとか必要な人員を確保することができた。しかし、今後の採用の人事業務への不安を軽減し可能性を広げるため、求職者に情報発信しつながらるための有料サイトの活用を始めることにした。

2) 職員の希望に沿った職場環境を整えることができたか B

人事に関して自分の希望を申し出る職員が増えている。仕事について主体的に考え、望ましい職場環境を求める姿勢は評価できるので、可能な限り本人の希望に添えるように配慮した。また、一部希望に沿うことが難しい場合は、言葉を尽くして本人が納得できるように導き、人事によるストレスをかけないように努めた。しかし、担任と副担任の相性などから人間関係のトラブルが多少あったことは残念である。

3) 加配教諭との連携を強化し、保育の活性化を図れたか C

子ども理解や保育内容に客観的妥当性を保持するためにも担任だけでなく副担任やフリー教諭の意見や保育参加が必要であるが、依然として担任への遠慮から加配教諭が発言をためらったり、担任に指示されるままに手伝うだけの役割に甘んじている印象を受ける。

職員の人数は足りていても効果的に役割を分担し、連携しての保育は実現できていない。

4) 満3歳児を受け入れて、3歳児クラスの保育を円滑に進められたか A

フリー教諭や副担任が満3歳児に個別に付き添い、見守り援助することで支障をきたすことなく3歳児クラスの保育を展開することができた。3歳児と満3歳児の互いを意識する微笑ましい関係性も育まれている。

今後は満3歳児用のカリキュラムをまとめ、3歳児とは別の活動の可能性も探求していきたい。

5) 園管理システムを順調に活用できたか A

本格的な始動は6月以降となったが、納付金管理等、多くの機能を使い、運用を軌道に乗せることができた。

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

園児の減少は永続的で深刻な問題となってきた。少子化や保護者の保育ニーズの高まりに対応できるよう、より早期（低年齢）から、より長時間子どもを受け入れる施設として環境整備することが急務である。

しかし、満3歳児の受け入れや預かり保育の拡充等は自園らしさを損なわず、職員が納得しモチベーションを維持できるように配慮しながら慎重に進めていきたいと考えている。

満3歳児の受け入れ2年目となる今年は、昨年12月の願書受付からお試し保育、オリエンテーションと段階を追って準備し年少3クラスに5名ずつ計15名を受け入れた。昨年度、試験的に満3歳児を受け入れた経験から保育者に戸惑いはなく、概ね順調に保育を展開できた。

行事への参加や保育内容、教材についても現場の保育者と相談しながら考察をすすめ次年度に向けて満3歳児の保育をより充実できるようにカリキュラムを整えている。

園児数が減少傾向にあっても個を尊重したよりきめ細かな保育のためには職員数を減らすことは考え難い。一方で退職だけでなく妊娠、出産や家庭の事情、精神的な要因など、さまざまな理由からクラス担任を辞退したいとの意向を示す職員の割合が増えている。職員のモチベーションを思えば、本人の意向は可能な限り尊重したいので、担任の人数を確保し余裕のある適切な人員配置を行うためには、新たな人材の獲得は必要不可欠である。

今年度は8月以降、養成校に求人票を送付したが応募がなく、新規採用を見送ることとなった。今後は欠員の有無に関わらず、2～3年先を見越して早期に採用し、保育実践で将来の担任要員を育てるという考え方に転換し、計画的な採用に努める。

また、保育者を志望する人材との情報交換のための有料サイトを活用し始めた。気軽にコミュニケーションが取れることで、採用の機会や志望者が増えることを期待する。

昨年度の終盤より準備を進めていた園務効率化を図るための園管理システムの運用を本格的に始めた。概ね順調に複数の機能を活用し、それに伴いキャッシュレス化も進んでいる。今後はお知らせ機能を拡充させ、配布物を減らすことで、ペーパーレス化にも着手したい。

5. 今後の取り組むべき課題

○ 園児の確保

満3歳児入園や未就園児クラスの設定を保護者の多様なニーズに対応できるよう整備拡充し、より早期の園児獲得に取り組む。

○ 職員の確保

職員の定着に向けた勤務形態の多様化と、長期的展望による計画的な採用に取り組むことで職員の確保を図る

○ 施設型給付への移行を円滑に進める

経営安定のための施設型給付への移行に際しては、自園にとって適切な類型を見極め、保護者や職員の理解を仰ぎながら円滑に移行できるように努める。

○ クラス編成と担任持ち上がり制の見直し

園児減少や満3歳児受け入れ等の状況変化に即して、学年毎のクラス数やクラス替え無しの担任持ち上がり制を見直し、子どもにとって望ましい環境や保育者のモチベーションを維持できる適切な体制を検討する。(クラス編成と担任の体制)

6. 学校関係者の評価

○ 令和6年度の自己評価の内容、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。

○ 重点的に取り組む目標や計画、評価項目について適切に設定されており、園の取り組み内容がよくわかる。

○ 今後の課題、改善に向けた方策について社会情勢を反映させた今後の園運営のための課題が明確に記されている。担任の持ち上がり制については、賛否両論があるので慎重な対応をする必要がある。

○ その他

園児獲得「専業主婦を主眼に置いた幼稚園」というイメージを払拭するための取り組みが重要と思われる。そのためには預かり保育の充実と半日保育の設定日を減らすことを検討すべきである。

給食のInstagramや食材準備のお手伝い等、子どもたちに対する食育の試みは評価できる。

少数派の意見に右往左往することなく、多数派の意見を把握するように努めることが大切である。