

令和7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充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

近年の園児数の減少により、私学助成による運営を継続するだけでは、将来にわたり安定した園経営を維持することが難しくなりつつある。そのため、認定こども園を含め、施設型給付を受ける施設への移行を視野に入れ、情報収集や体制整備を進めている。移行後も質の高い教育・保育を継続するためには、必要な職員数の確保と保育力の向上、職員一人ひとりの意欲の維持が不可欠である。一方、産休・育休取得者が重なり、他の職員への負担が増している現状もある。休暇を取得しやすい職場環境は長期的な職員定着につながるものと捉え、職員間の負担の偏りや不満にも配慮しながら、①施設型給付を受ける施設への円滑な移行、②職員の確保・定着とモチベーションの維持を重点目標として取り組んでいく。

①施設型給付を受ける施設への円滑な移行

- 園の現状と課題を的確に把握し、移行類型を検討する
園児数の推移、年齢別の在籍状況、保護者の保育ニーズ、施設・設備、現在の教育・保育内容、収支状況などを整理し、施設型給付幼稚園や認定こども園など、それぞれの制度や運営条件を比較しながら、園に適した移行類型を検討する。
- 中長期的な見通しに基づいた運営体制を構想する
今後の園児数や地域の保育ニーズの変化を見据え、利用定員、年齢別の受入人数、クラス編成、必要な保育室や施設の活用方法などについて、中長期的な視点から無理のない運営体制を検討し、移行に向けた具体的な計画を立てる。

②人的環境の充実による保育力の向上

- 必要な職員数の確保と適正な配置
安定した教育・保育体制を維持するため、積極的な採用活動により必要な職員数を確保するとともに、園児数や保育内容に応じた適正な職員配置を図る。
- 個々の事情に応じて働き続けられる職場環境の整備
産休・育休をはじめ、家庭事情やライフステージに応じた休暇や勤務形態を選択しやすい体制を整え、職員が安心して長く勤務できる環境づくりを進める。
- 職員の意欲を支える精神的なフォローと職場風土づくり
職員一人ひとりの負担感や不満、悩みを把握する機会を設け、必要なフォローを行うとともに、互いに支え合い、前向きな気持ちで保育に取り組める職場風土をつくる。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

1) 園の現状と課題を把握し、適切に移行類型を検討できたか A

保護者の就労状況の変化等から、低年齢からの保育ニーズが高まっていることを把握し、今後の園運営の在り方について検討した。施設型給付幼稚園への移行も選択肢としたが、保護者の保育ニーズへの対応と、現在の職員数や経験・キャリア等の職員体制を踏まえ、認定こども園を選択するに至った。園の現状と今後を見据え、適切な移行類型を検討することができた。

2) 中長期的な見通しに基づいた運営体制を構想し、着手できたか B

認定こども園への移行を見据え、長時間利用児の増加を想定し、クラス数を見直して保育室を確保した。預かり保育や地域の子育て支援に活用できる環境を整えるとともに、満3歳児クラスの新設や未就園児募集にも着手した。一方、利用定員を踏まえた計画的なクラス編成や保育室の割り振りについては、職員の意識改革も含め十分とは言えず、今後の課題となった。

3) 必要な職員数を確保し、適切に配置できたか A

年間で3名の職員が産休・育休を取得する中、パート教諭との協力・連携により、副担任や特別支援等の役割を補い、必要な保育体制を維持することができた。また、欠員が生じてからの補充ではなく、今後の職員構成を見据えて計画的に新卒教諭を採用するなど、安定した園運営に必要な人員の確保と適切な配置に努めることができた。

4) 個々の事情に応じて働き続けられる職場環境の整備ができたか B

産休・育休を取得する職員については、個々の体調や事情を把握し、可能な限り本人の希望に沿った対応に努めた。また、休暇を取得する職員と勤務を支える職員双方の思いにも配慮し、不公平感や意欲の低下につながらないように調整を行った。一方、家庭環境や働き方に対する希望は多様であり、すべてに応じる難しさも感じている。今後も対話を重ね、より働き続けやすい環境づくりに努めたい。

5) 職員の意欲を支える精神的なフォローと職場風土づくりができたか B

職員一人一人の負担や不満、悩みを把握し、必要なフォローを行うよう努めたが、産休・育休を控えた職員への対応を優先せざるを得ず、十分とは言えなかった。当園には互いを尊重する一方で遠慮しがちな風土があり、活発な意見交換には課題が残る。担任だけで抱え込まず、副担任やフリー教諭等が立場を越えて意見を交わし、互いに支え合いながら前向きに保育に取り組める職場づくりを、今後も進めていきたい。

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

近年、園児数の減少傾向が続く中、今年度はいよいよ3歳児の応募者数が減少し、未就園児親子を対象とした「ごっこクラス」への応募も前年度を大きく下回った。こうした現状を受け、今後も地域に必要とされる園として存続していくため、より低年齢から、より長時間の保育を求める保護者のニーズに応じた保育サービスの充実を目指し、認定こども園への移行を決断した。

一方、複数の職員が産休・育休を取得したことで人員配置に余裕がなく、園全体の保育力を維持する難しさもあった。しかし復帰後には、経験に加え、子育てを通して保護者の視点も持つ人材が増えることとなり、今後の園運営を支える豊かな人的資源になると期待している。

認定こども園への移行という方向性を定めたことで、1年後、2年後の園児数やクラス数を見通し、空き保育室を未就園児クラス、預かり保育、長時間保育等に活用する具体的な検討を進めることができた。次年度からは満3歳児のみのクラスを編成するとともに、誕生日を迎える前から登園できる未就園児クラスの受け入れ準備にも着手した。「ごっこクラス」も継続し、それぞれの家庭

の目的やニーズに応じた子育て支援を目指していく。

職員体制については、新卒職員の採用を進めるとともに、年齢や家庭状況、本人の特性等を踏まえた働きやすい環境づくりと精神的なフォローに努めた。今後、子育て中の職員が増え、仕事や保育に対する考え方も一層多様化することから、よりきめ細かな聞き取りや支援、必要に応じた指導も求められる。

また、担任が責任を持って保育・クラス経営に取り組む一方、子どもへの対応や判断基準に職員間の格差やぶれが生じないように、副担任やフリー教諭が支え、園全体で保育する体制をさらに充実させたい。職員同士が遠慮なく意見を交わし、相談し支え合える職場風土を育てることが、今後の保育力向上と安定した園運営につながると考えている。

5. 今後の取り組むべき課題

① 認定こども園への円滑な移行に向けた体制整備

認定こども園への移行に向け、保育時間の拡大や利用形態の多様化を見据え、園児の受入れ体制や職員配置、施設の活用等について具体的な準備を進める。

② 在園児保護者への丁寧な説明と理解の促進

移行による制度や利用方法の変更について、在園児保護者が戸惑いや不安を感じることもないよう、適切な時期に分かりやすく情報を提供し、丁寧な説明に努める。

③ 新たな勤務体制に対応した職員配置と連携の充実

保育時間の長時間化に伴う配置やローテーション等の変化について職員間で十分に共有し、戸惑いや不満を軽減しながら、前向きに保育に取り組める体制を整える。

④ 多様な働き方を支える職場環境づくり

職員の定着を図るため、個々の事情や希望に応じた休暇取得や勤務時間の多様化を進めるとともに、互いの働き方を理解し、支え合うことのできる職場風土を醸成する。

⑤ 保護者ニーズに応じた子育て支援の充実

地域の子育て家庭のニーズを把握し、子育てサロンや未就園児親子の交流の場など、園の施設や人的資源を生かした子育て支援の充実と利用促進に取り組む。

6. 学校関係者の評価

○ 令和7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。

。