

園評価の結果について

学校法人北邦学園

認定こども園いちい幼稚園・保育園

令和6年度に実施した認定こども園いちい幼稚園・保育園の自己評価の結果の概要は、次のとおりです。

建学の精神 『 自然から学ぶ 』

1 本園の教育目標

◎ 思いやりのある子 ◎ 考える子 ◎ たくましい子

【 各学年のねらい（年間） 】 年齢ごとに基本的な考え方を記述しています

【評価】

A：成果を上げている

B：ある程度成果を上げている

C：もう少し努力が必要である

D：改善が必要である

年 齢	年間のねらい
0歳児	保育教諭との触れ合いを通して安心した気持ちで過ごし、いろいろなものに興味をもち自ら関わり遊ぶことを楽しむ
1歳児	いろいろな遊びや活動に積極的に参加し保育教諭や友達と一緒に過ごすことを楽しむ中で、沢山体を動かし遊ぶことを楽しむ
2歳児	いろいろなものや遊びに関心をもち自分から関りながら保育教諭や友達と一緒に遊ぶことを楽しむ中で、自分の気持ちを言葉で表現しようとする
満3歳児	安心して園生活を送る中で、いろいろな遊びや活動に積極的に参加し、保育教諭や友達と一緒に過ごすことを楽しむ
3歳児	いろいろな遊びや活動に興味や期待をもって参加する中で、自分なりに気持ちを言葉で表現し、保育教諭や友達と一緒に遊ぶことを楽しむ
4歳児	いろいろな遊びや活動に意欲的に参加する中で、様々な友達に思いやりをもち、気持ちを言葉で伝え合いながら関わることを楽しむ
5歳児	様々な遊びや活動に自発的に取り組む中で、友達の姿を認め合いながら、一緒に目的に向かいやり遂げる充実感を味わう

自己評価	ねらいについての評価内容
A	・ねらいの達成に向け、一人ひとりの子どもたちの姿や育ちを捉えながら、保育内容や環境を設定し、援助や働き掛けを行ってきたことで、どの学年においても年度当初に立てたねらいを概ね達成できたと感じる。

2 重点的に取り組んだ目標・計画について

項 目	令和6年度における取組
職員の連携	・毎日その日の出来事や翌日以降の予定等を職員間で確認する『確認の会』を行っているが、昨年度までは乳児と幼児の職員別々で行っていた。今年度からは午前保育の日（主に水曜日）は乳幼児の職員合同で行い、全職員で園の出来事や予定を確認していく。 ・経験年数の浅い職員も少なくないので、一人で判断するのではなく、逐一報告、相談できるように指導している。また、管理職で週1回程ミーティングを行い、様々なことを把握・検討する機会を作っていく。
【自己評価】	【 評 価 内 容 】
B	・今年度から午前保育時の確認の会は乳児担当と幼児担当の合同で行ったことで、乳児クラスの担任、幼児クラスの担任、さらには預かりや補助の保育教諭など沢山の職員と一緒に参加することができ、園の出来事や予定等について園全体で共有することが出来たのは良かった。 ・今年度は『管理職が一枚岩になること』を意識し、管理職のミーティングを平均して2日に1回程のペースで行うことができた。細かい内容のものから行事の決め事などの大きなものまで、1つ1つ意識を共有し、確認しながら進めたことで、子どもたちや保護者の困りごと、さらには職員の困りごとなどにもすぐに気が付くことができ、その都度対応しながら進めることが出来たと感じる。一方で2月以降は時間が合わない事が増え、管理職全員でミーティングを行うことの難しさも感じているが、今後も意識して継続して行っていきたいと考えている。

項 目	令和6年度における取組
仕事の効率化 と働きやすい 職場づくり	・『確認の会』でいろいろな職員が報告したことを日直の先生が手書きで日誌に取りまとめていたが、作業時間が掛かったり、時折、報告内容と記入する内容に若干の違いがあったりしたため、連絡アプリ『コドモン』内でそれぞれが報告内容をパソコンを使って記入できるように変更した。 ・昨年度まではシフトを乳児と幼児の職員で分けて作成していたが、今年度から合同のシフトとした。これにより、乳児クラスと幼児クラスの分け隔てなくフォロー出来る体制を作っていく。 ・全職員に『自己目標カード』を作成してもらった。それぞれの先生の「得意なこと」を記入し、それを活かした「目標」や「具体策」まで記入してもらうものになっている。職員間で共有し、先生方一人ひとりの得意なことを活かせる職場作りをしていく。 ・園長による定期的な面談を行ったり、副園長、主任がこまめに声をかけたりすることにより、日頃から職員の思いや悩み等に寄り添えるようにしていく。

【自己評価】	【評価内容】
B	・確認の会の内容をまとめる日誌は、報告のある職員がそれぞれのペースでパソコンを使用し打ち込めるものにしたため、昨年度まで日直の職員が一人でまとめていた大変さが無くなり、仕事の効率化に繋がった。また、それぞれが自分の言葉で伝えられるため、「職員の連携」という面においても正しい情報を伝えあうことができるようになり、効果的であった。 ・乳児クラスと幼児クラスのシフトをまとめたことで、人手が必要な時間に誰がフォローに回れるのか判断しやすくなり、全体でのフォロー体制の強化に繋がった。一方で、一人ひとりの働き方が多岐にわたるため、シフト作成には多大な労力と時間が必要となり、作成方法は今後も改善の余地がある。 ・『自己目標カード』は一人ひとりが自分自身を見つめ直すことに繋がり、自信をもって保育にあたることが出来るきっかけとなるものだと感じたが、職員間での共有や、得意なことを積極的に発揮する機会の創出までは至らなかった。 ・昨年度までは年1回だった全職員との面談を、今年度は年2回（6月・10月）行うことが出来た。ここでは一人ひとりの考えや不安を聞くことを意識し、管理職のミーティングで共有することで、こまめな声掛け等のフォロー体制強化に繋げることが出来た。

項 目	令和6年度における取組
効果的な 広報活動	・クラス毎（満3～5歳児）のブログや連絡帳等をはじめ、LINEの配信やHPのブログの更新などを定期的に行い、在園児や地域の方々にも園の保育を理解してもらえるよう努める。 ・今年度から『絵本の読み聞かせ会』や『保護者向けの体操教室』『お祭り園開放』など、新しい取り組みを始めた。在園児はもちろん、保護者の方や地域の方、未就園の方々にも気軽に園へ足を運んでいただき、楽しんでいただける内容を今後も検討し、発信していく。 ・地域のお店や児童会館など、様々なところに連絡を取り、園のポスター掲示等お願いしている。今後も多くの方に園を知っていただけるよう、掲示していただける場所を探っていく。
【自己評価】	【評価内容】
B	・クラスのブログや連絡帳では、クラスの様子が伝わる配信となるよう努めたほか、LINE配信やHPのブログでは副園長、主任を中心に、クラス担任や未就園児クラスの担当など、様々な職員が配信に携わり、園の様子や案内、子どもや保護者の方が楽しめるものまでいろいろな内容のものを配信することができた。一方で時期により配信の数に偏りがあったため、今後は継続的に配信できるよう努めていく。 ・今年度から始めた様々な取り組みは、在園児だけでなく保護者の方や未就園の方々にも楽しんでいただけたと感じたが、より多くの方々に楽しんでいただけるよう、周知方法など改めて検討していきたい。 ・様々なお店や施設の方のご厚意で、昨年度よりもさらに多くの場所でポスター等掲示していただくことが出来た。その他にもコープさっぽろの「絵本贈呈式」やHTBの「ミモザマルシェ」に当園の職員が参加することでメディアを通しての周知も行った。今後も園の取り組みや魅力を様々な人へ発信できるよう努めていきたい。

3 今後取り組む課題について

課 題	課題設定の理由
① 職員の連携	・日々いろいろな事が起こる中で、迅速かつ適切な対応をしていくためには職員の連携が欠かせない。そのためには『管理職が一枚岩』となることは必須であり、次年度も継続して意識しながら取り組んでいきたい。
② 仕事の効率化と働きやすい職場づくり	・保育業界全体で、人材不足が問題となっているが、当園も例外ではない。職員の勤務時間等にはまだまだ改善の余地があるため、今後も様々な面での効率化を目指し、長く勤められる働きやすい職場づくりに努めていきたい。
③ コドモン配信によるお知らせの仕方	・年度末アンケートの結果を踏まえ、コドモン配信によるお知らせの仕方には改善の余地がある。今年度は見やすさというところを意識して配信を行ってきたが、来年度はお知らせの時期やより伝わりやすい言葉選び、配信内容の厳選を徹底し、改善に努めていきたい。