

令和4年度
社会福祉法人大五京
メリーポピンズこども園
自己評価結果公表シート

1. 本園の教育保育目標

保護者の協力を得て、多くの良質な体験を通して自信を持たせ、園児個々の成長目標を達成する

- ・心情(Feeling)の豊かな子ども…「感情表出」「愛情」「他への理解」「申告意欲」「試行意欲」「連帶意欲」「正義感」
- ・態度(Manner)の良い子ども…「挨拶」「謝罪」「感謝」「懇願」「自己責任」「選択責任」「勝者の義務」
- ・自主的に行動(Behavior)できる子ども…「規律遵守」「忍耐」「勇気」「責任館」「委任追従」「自己主張」「自己顯示」
- ・個性(Identity)豊かな子ども…「演出表現」「演技」「言語」「心情表出」「絵画制作」「興味・関心」「集中・熱中」「創造・想像」
- ・健康(Health)な子ども…「運動・体力」「走・跳・投」「泳・潜」「持久意欲」

2. 今年度、重点的に取り組む目標、計画

「部署ごとのチームワーク力を高め、個々の人間性を高めると共に、それぞれの部門の実践能力向上を目指す。」

- * 子どもの心に寄り添い、子どもの自主性、主体性を伸ばす保育を目指す。
- * 園内、クラス内で正しい情報を共有し、どの職員も同じ認識で保護者対応ができるようになる。
- * 部署ごとに研究テーマを持ち、他施設との交流や、情報交換を進めて専門的視野を深める。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

評価項目(課題)	取り組み状況
① 子どもの心に寄り添い、子どもの自己肯定感を伸ばす言葉掛けを心がけているが、一部でネガティブな言葉掛けや言動が見られる。	各学年共に個々の発達に合わせた言葉掛けを心がけ、実践できている。どの職員も子どものことを大切に思っているが、言葉だけではなく、もっと子ども達に「大好きだよ」と伝わるような行動を積極的に行うことが必要だと思われる。
② 園内の情報共有がタイムリーにできていなかつたり、クラス内での認識がズれていて、保護者対応に差がみられる。また、何が優先されるべきことなのかを考えて動けるようにしたい。	毎日の職員間報告メールにて園児の情報はタイムリーに共有でき、保護者対応にも活かすことができていた。
③ 他施設との交流や、研修機会が少なく、保育のレパートリーが少ない。また、個々の力量はアップしていくてもチームで動く時に、連携が取れていないことがみられる。	今年度もポラリスこども園と、年長児は一緒に宿泊保育へ出かけ、園児だけでなく、職員も交流をして良い刺激を受けることができた。研修に関してはリモートでキャリアアップ研修を受講し、園内では保健衛生研修や、子どもの発達を促す絵本の活用についての研修を多く取り入れた。園内での研究結果としては、幼児クラスでの「水泳保育」の実践についてアワードパンケットにて発表することができた。給食に関しては、何度かポラリスこども園と話し合いの機会を持ち、6月より共通のメニューで給食提供を行った。お互いの施設の良いメニューを取り入れることで、提供するメニューも増え、子どもたちにも好評を得ている。

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

今年度の目標はおおむね達成できているが、子どもの心に寄り添うという点では、気持ちはあるが保育教諭自身がうまく表現できず、子どもに「叱られている」と思わせてしまう場面も見られた。

園への総合評価や、乳児、幼児の保育内容については、年度末の保護者アンケートでも大変良い評価をいただけたので、次年度もこの水準を保てるようにしたい。

5. 今後取り組むべき課題(次年度へむけて)

課題	具体的な取り組み方法
① 職員の情報共有と安定した保育の提供	クラス会議以外にリーダー会議を定期的に行い、その都度、課題を見つけ改善していく。又、良い点は共有して園全体に浸透させる。
② それぞれの職員が得意とする分野の指導法を他の職員が学ぶ。後輩育成指導の強化。	リーダーとして指導する職員を指名し、その職員の作成したカリキュラムのもと、一人一人のできることを増やしていく。リーダー職員は、後輩育成力を向上させる。
③ 園が行っている様々な良い取り組みを地域の子育て家庭にアピールする。	①「ほほほの会」を通して地域の方へ園の取り組みをアピールする。 ②SNSなどを通じて広報していく

6. 学校関係者の評価

令和4年度を振り返り見れば、年度の前半と後半、または地域間や業種間で生じたCOVID-19に対して求められる対応の違いに、如何に適切な対応していくかが大きな課題であったと思われる。

年度の前半と後半では感染対策の必要性は変わらないものの、社会活動を元に戻すという社会からの要請を如何に取り入れていくかという判断が難しく、また地域間においては法人本部のある関西圏と首都圏では自治体から求められる処置の厳しさに大きな差異があり、加えて、当法人の教育・保育分野と老人介護事業という業種間にあっては重症化リスクに合わせた対応をそれぞれに分けて行う必要もあった。

このような複雑な状況下にあって、当法人に所属する各施設、職員一人一人が当法人の掲げる基本理念と求める人材の何たるかを示した人材マップに基づいた原点にそれぞれが立ち返ることで、法人本部からの指示待ちに陥ることなく適宜適切な判断を迅速に行っていったことは大変頼もしく感じられた。これも平時にあって、職員教育や施設間、職員間の報告、連絡、相談をスムーズに行える開かれた職場環境を日々構築してきたことの賜物であると評価している。

このようなコロナ禍でいみじくも発揮された連携の力を更に発展させるため、新年度には施設間の人材交流のみならず、保育教諭・保育士・幼稚園教諭・栄養士・調理師・看護師・介護士・ヘルパー・公認心理士・臨床心理士など法人内におられる各分野のエキスパートの交流を意識的に深める施策を検討、実施されるとのことで、どのような化学反応が起こるのか将来性のある試みに大いに期待する。

また、昨年度の理事会・評議会が課題として指摘した年度予算に適合した各施設の安定的黒字化については、介護事業に未達が見られるがその他の施設では良好であった。理事会・評議会からの指摘に真摯に応え運営がなされることが当法人の特質であるが、それ故に理事会・評議会も短期・長期のそれぞれの視点に立った妥当性の高い管理・監督を心掛けなければならず、適切な緊張関係を今後も維持していきたい。ちなみに、介護事業では介護を必要とされながらもネグレクト的問題からの緊急避難的保護を多く受けたことも未達の一因であったとのことで、理事会・評議会としては社会正義の観点からの清々しさを感じられ許容できるが、来期の改善を望む。

当法人にも少子化、物価高といった社会全体が抱える問題が大きく横たわっているものの、役職員一同が一丸となられて乗り越えていかれることを理事会・評議会としても強く支持していくつもりである。

令和5年3月29日 理事会・評議会