

## 2019年度の教育活動等に対する学校評価書

2019年4月1日作成  
社会福祉法人愛の園福祉会  
幼保連携型認定こども園  
マリヤこども園  
園長 岸部 徳子

### 1. 保育の方針と目標

全ての人は例外なしに、「神によって創造された存在である」という理解に立って、神を愛し、人間を愛し、自然を愛し、人間を尊ぶことが人間性の基礎であることとの視点に立ち、以下のように基本方針を定め、これを実現し、具体化するために、乳幼児一人ひとりの主体性(自立性・自律性)を重んじ、社会性の芽生え(協調性・連帯性・責任意識)を育て、個性が伸びる創造性(興味・集中力・探求心)のある子どもを育成することを目標とする。

#### <基本方針>

1. 心の清い正直な人間(良心教育)
2. 心の豊かな明るい人間(情操教育)
3. 体の丈夫な強い人間(健康新教育)
4. 動作の機敏な人間(安全教育)

#### 2. 2019年度の重点課題

1. 保育教諭の質の向上を図り、質の高い保育を継承していく。また園内・外の研修を充実させ、特に法人で策定されたキャリアパスに対応した保育教育の指導の実践を目指す
2. 職員の処遇改善を図つていい(完全週休2日制及び年休の取得)
3. 1号認定入園者を確保する
4. 地域における公的取り組みをする
5. 危機管理

#### 3. 自己評価結果とそれに対する学校関係者評価結果

(※評価はA(80%)B(70%)C(60%)D(やつてはみたが成績としては50%)E(全くつかず)で表している

- 〔目的〕  
○学校(こども園)として組織的・継続的な改善を図ること  
○学校(こども園)・家庭・地域の連携協力による園作りを進めること  
○一定水準教育の質を保証し、その向上を図ること

#### 〔評価〕

- ① 自己評価は、当こども園の他職種によって(保育教諭、栄養士、看護師、事務職員、一時預かり専任者等)行い、設定した目標や計画に照らし、その目標の達成状況や取り組みの状況について評価を行う。
  - ② 学校評価関係者評価はマリヤこども園の保護者代表と姉妹園の園長他、地域住民等が自己評価の結果に基づき、評価と助言を行う
- 評価委員(民生委員:山野洋司、民生委員:鈴木寛昌、保護者会会長:若林季美江、保護者会副会長:田中真奈美、保護者代表教諭:熊崎友希、姉妹法人昭苑こども園園長・堀口義也)  
※ 2019年12月6日内部自己評価実施、2020年1月25日学校関係者評価実施

評価項目	具体的な取り組み	自己評価					学校関係者評価委員会					
		A	B	C	D	E	評価	A	B	C	D	E
保育教育の質の向上	全クラスの家庭的な落ち着いた環境を作るため見直しを行う	11	1				6					こども園としての反省と改善策
	室内遊具、生活用品を整え、子ども達が主体的に遊び、生活する環境を室内外において整える	10	2				5	1				・各教室がとても楽しげで温かい感じです ・色々と遊ぶベースが分かれていることに感じました
	配慮をする子どもについて、専門機関との連携を密にし、職員全体でその子どもを支援をしていく	10	2				5	1				・色々と考えていることが伝わりました ・支授を要する子にとっては、変化を好みいるので、そのあたりの配慮も必要かもしれません ・サークルタイムでマイブームを紹介しあう時間を持つと良いかと思います ・道具数が足りているのか疑問に思うところがある ・自分がどんな遊びをしたいのか、それを自分で考えて遊べる環境があるのは子どもの個性や主張、チームがわかる
	子どもについて行事について、問題点について等、様々な会議をきちんと実施する	12					5	1				・個別支援計画の作成、市心理士の巡回指導が素晴らしい ・共通対応が出来ると良いと思います ・一人ひとりのことを園の先生全員が把握するのは難しいとは思う ・このことをよく見てくれていると思う ・慣習の共有はとても大事なことだと思います。書類にしてあるのは良いと思いました ・個別の目標は出来ないことを出来るようにするものではなく、今できていること、持っている力を伸ばすことができるような目標だと良いと思います。 ・外部の意見は客観性を持ちますが、大事なのは内部での話し合いだと思います ・継続的に頑張って下さい、
	キャラバン会議を軌道に乗せ、職員同士での学びを実践していく	12					5	1				・沢山の仕事を楽しめています ・継続的に頑張って下さい、
	保育計画が事前にできるよう早目の話し合いの場を計画していく	12					4	2				・会議の時間がいくらでも欲しいですが、時間がない中で、どう時間を作つていいかが大変ですね。
	園内研修や園外研修及び姉妹園の見学等により意見交換の場を持つ	10	2				6					・今のことをやりながら次(先)のことを考え、準備していく事は大変ですね ・他園園長先生方に客観的に見てもらうことができ、良かった。
	職員のキャリアアップ研修参加を目指す	12					6					・研修参加により、何が質の向上につながるのかを話し合うといいかと思います。 ・勤務時間内に研修に行けること、ありがたいですね
	子どもの園での様子をブログで伝えることを継承し、更に学期毎に行事後の保護者面談を行い、子どもの育ちを共に喜び合ふことで育児の支援をしていく。	12					5	1				・定期的なブログ更新、大変ですが頑張って下さい ・クラスによつて子どもの飼育はつきり出しているのが気になります ・自分もまとめて見るタイプなのでリアルタイムで見て子どもとの会話につなげていきたい ・ブログ配信の回数がクラスによつてかなり差があると思う ・ブログにこだわらずとも、その日の様子をフォトフレームで流しておくだけでも良いかもしれませんね。継ぎはブログで！等のアピールをする方法も良いのでは...
	行事のアンケートや親子で遊ぶ等の機会を多く持つ。	12					5	1				・無名でボストンに入れてもらおう等の方法に変えたらもっと意見が出るかもしれない ・言いにいこいでも紙では書ける方もいると思うのでアンケートは良いと思います。
	未就園児を対象に、おうちで手軽に作れるようなレシピの紹介をする	11	1				6					・家でもやってみたいのでレシピを知っているとやつてみようとする子どもがチャレンジしていったり、良いコミュニケーションになるかも ・未就園児へのレシピの公開、提供はすごく良い子育て支援になると思います
	親子の関係性に気づく機会として、講演会を開催する	12					6					・反応や手応えを次回はアンケートで把握してみてはどうでしょうか ・内容は参加できなかつたのでわからないうが、色々な子育てアドバイスはすごく良いと思う

評価項目	具体的な取り組み	自己評価					学校関係者評議委員会 こども園としての反省と改善策
		A	B	C	D	E	
改職員評議会を実施する	有給休暇率の向上を目指す	9	2	1			・有休取得及び休暇率120日は職員の負担感軽減、モチベーションの維持向上につながっていると思います。 ・親の協力がないと先生方の休みを取りにくくと思うので、親が休みの日は子どもの自宅保育を必ずしてもらうように伝えたらい良好的では… ・職員の確保ができるれば、休みは取りやすくなるでしょうかが保育士採用は難しい課題ですね ・取得率にかなり差があるという印象がありました
年間休日120日の実施をする	最高でも〇〇日は取りましょうという促しと方向性は周知されているが、なかなか取得できる職員とそうでない職員に差があるのは事実	12					・120日はあります
園長面談の実施	効率よく事務業務作業や書類整理を行い、勤務時間内で仕事が終えられるようになります	12					・必要に応じての面談は勿論、定期的に面談をして頂いた
職場のコミュニケーション力を高める	職場のコミュニケーション力を高める	8	4				・まとまった時間を前年度よりも多く回らない面があるので、より具体的な指示をできるようになる職員(主任・リーダー等)が個別に与えながらしないでどう人ひとりが理解し、努力しようとすることが、職員の動きにかかっています 書類・作業の簡素化が必要個々のスキルにより時間的ペースにムラがある
園案内パンフレットを市や保健センター窓口に常備する	1号認定児の入園増を目標するためにも丁寧な施設見学への対応を心がける	12					・新卒や中途採用者は遠慮がちなので、特に配慮し既職員が配慮して接していくようにする クラス内は良くできていると思うが、全体となると少々不足
地域への取組	非営利団体の社会福祉法人としての公的な取り組みをする。 (外国籍の方々の相談窓口を作る) 地域交流拡大を行う	12					・園長により丁寧に実施され、1号認定に限らず園の入园希望に繋がる対応が出来た
改職員評議会を実施する	感染症やアレルギー発作に対する実践研修を行ふ	6	6				・車が園庭に出入りする時間の危険について、わかりやすい教材を準備中子ども及び保護者に対しての声掛けをしているが、危険の意識が低く、養護員・保育者に頼っている部分が大きい
园長募集中	風水害時の対応を職員共通の理解し、いつでも対応できるようにする	7	5				・アレルギー発作に対する実践研修が紙面上のみとなっている
危機管理	紙面としては年度当初に全職員の手元に渡されていました	12					・紙面としては年度当初に全職員の手元に渡されています