

令和7年度 自己評価結果公表シート

令和8年4月
社会福祉法人 三愛福祉会
きむら伊奈保育園

園概要

平成28年4月に開園し、今年度10年目となる。地域の方にもご理解を頂きながら、暖かい雰囲気の中で、保護者の皆さまと共に歩むことができている。

法人理念

一人ひとりの子どもが
心より愛されていると実感し
安心した日々を過ごし
生きる力、将来への夢と希望が
支えられ育まれる
子育てを通してすべての人々の
自己実現をねがい
ニーズを先駆的に取り組み
ともに歩み
未来を創っていく

私たちの価値観

- ・常に最高の教育・保育内容を学んでいきます。
- ・日々最高の教育・保育実践を追求していきます。
- ・子ども、保護者、職員、地域の笑顔を創ります。
- ・地域社会の幸せに貢献します。

私たちの目標

1. 持続的成長法人を目指します。
2. 心からのファンを持つような、地域から支持の高い法人を目指します。
3. 職員とその家族が誇れる、職員満足の高い法人を目指します。
4. 自法人らしさを大切にしていると思われる、個性あふれる法人を目指します。
5. 地域や社会からなくてはならないと思われる法人を目指します。

一人ひとりが大切にすること

- ①コミュニケーションを通して、開かれた正直な人間関係を構築しよう。
- ②チームで創り上げる力、お互い様の気持ちを育てよう。
- ③情熱と継続する意志を持とう。
- ④成長と学びを追求しよう。
- ⑤謙虚さを忘れずに。
- ⑥変化を受け入れて、前向きに原動力としよう。
- ⑦心をオープンに、創造的に。
- ⑧笑顔と楽しさ、ちょっとした遊び心を大切にしよう。

基本理念

安心そして信頼すべては子どもの最善の利益のために

基本方針

- ・子ども達が望ましい未来を作り出す生きる力の基礎を培います。
- ・愛情いっぱいにあたたく受容し、信頼感や自己肯定感を育んでいきます。

- ・日光、空気、土と水を大切に、子どもが育つ場にふさわしい施設設備に努めます。
- ・一人ひとりの子が、力いっぱい、精いっぱいの生活ができる楽しい園づくりを目指します。
- ・保護者や地域の人達に好かれ、信頼され、地域の団体や諸機関にも開かれた園づくりを目指します。
- ・地域社会の一員として園に関わるすべての人々の自己実現につながる活動を目指します。

保育目標

友達と仲良くできる子 からだの丈夫な子
 一生懸命がんばる子 よく考え行動する子
 思いやりのある子

「たくましい体と心豊かな子どもの育成」をめざして子ども一人一人が、
 楽しく充実した園生活が送れるように努力する。

和7年度重点的に取り組んだ目標

『働きやすい職場づくり(職員が働きやすく、やりがいをもって働ける環境づくり)』

【働きやすい職場とは】

4つの計画を掲げ日々の保育・業務に取り組んだ

- ◆職員がいきいきとして明るく笑顔が絶えない園づくり
- ◆信頼関係で結ばれている園づくり
 日々のコミュニケーションを通して、職員と子ども・保護者・地域の方々が信頼し合う。
- ◆心理的安全性の高い職場づくり
 職員が、自分らしく安心して働ける環境、『明るく・楽しく・前向きに』業務を遂行できる職場をつくる。
- ◆業務内容の見直し
 職員の気づきも大切にしながら、改善を図る。

【法人の中期経営目標を達成するための計画（4つの柱）】

- ◆保育の質の向上のための計画
 - ・保育内容：子ども主体の保育、多様性を認め合う保育
 保育のプロセスの発信：日々の保育の様子を写真や動画等を用いて保護者に配信する
 - ・保育環境
 選択をする機会を多くつくる：
 - ・人材育成 働きやすい職場環境を構築する
 - ・組織運営 クレドの共通理解と浸透を図る
- ◆保護者・地域共育で計画
 - ・みんなが笑顔でホッとできる園づくり
 - ・子育て支援の充実
 - ・地域資源の活用
 - ・パパママ先生の受け入れ
- ◆業務、オペレーション改善計画
 職員満足度の高い職場環境の構築
- ◆SDGsが実感できる活動の実践
 地球の問題について子ども達と共に考える機会をつくる

項目	取組状況
基本理念・基本方針・保育目標を認識し、職員間の共通認識を図る	基本理念・基本方針・保育目標・クレドは、玄関等、園内の目につく場所に掲示。 クレドは、朝礼の議事録に毎日一項目ずつ掲載、園内職員研修の際に読み合わせを行う等して共有を図り、職員全員が意識をして日々の保育に取り組めるよう努めた。

<p>保育・教育内容</p>	<p>年度初めに『園の事業目標・事業計画を受けて、どのような取り組みをしたいか』クラス・ポジションごとに以下の内容について目標を設定してもらい、職員皆で意識をしながら日々の保育に取り組んだ。また、それぞれが立てた目標について定期的に振り返りを行うことで定着を図った。振り返りした内容は、職員会議や職員研修で共有した。</p> <p>【保育内容】 子ども主体の保育・多様性を認める保育:どのようなことを心掛け保育をしていきたいか。</p> <p>【保育環境】 子ども達が自分で選択する機会を多くつくる:具体的にどのような取り組みをしたいか。 子ども達が安心して園で過ごす:どのようなことを心掛けたいか。</p> <p>【SDGsを意識したクラスの取り組み】 具体的にどのような取り組みをするか</p> <p>【働きやすい職場づくり】 どのような取り組みをするか</p>
<p>保育の質を向上させる 会議・研修の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・省察会議:月に1回、各学年・ポジションごとに実施。クラスやポジションの状況や課題を把握するとともに、日々の子どもの姿から保育や支援の仕方、環境構成などについて共有・調整を図った。また、気になる子や気になる家庭の対応についても連携をしながら日々の保育に取り組んだ。 ・主任副主任会議、給食会議、看護会議、安全衛生委員会:日々の気づきについて取り上げることで改善を図り、安全で安心できる園運営に努めた。 ・園内職員研修:園長・主任・副主任・看護師が講師となり、その時々に必要な内容について全職員で確認・共有する機会をつくった。 ・職員会議:月に1回実施。その時々、必要事項やクラスの様子、子ども達の様子について共有を図った。 ・外部研修:可能な限り職員に参加を促し、共有が必要な内容は保育の中でも活かせるように参加をした職員にフィードバックを依頼した。
<p>保育計画への職員間の 共通理解を図る</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育計画の深化・承認を行い、各クラスの子どもの姿からクラスにあった、また子ども一人ひとりに合った計画となっているか確認を行った。 ・クラス編成が各学年1クラスずつなので、園庭で遊ぶ際や合同保育など、日々情報共有をし連携しながら子ども一人ひとりの健やかな育ちを支えた。 ・クラスの気になる子や家庭については、省察会議や主任会議などで今後の対応について協議をし、必要に応じて保護者面談を実施。他機関との連携も図ってきた。また、朝礼や毎月の職員会議でも情報を共有し、共通理解のもと日々の保育に取り組んだ。

<p style="text-align: center;">危機管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回のヒヤリハット研修では、事例をもとに自園において同じようなことが起こらないように、全職員で「原因は何か」「どんな危険が考えられるか」「再発防止策はなにか」考える機会を設けた。 ・ヒヤリハット検証記録では、怪我や噛みつき等も含め、保育時間中にヒヤリ・ハットしたことをあげてもらい、日々の朝礼において共有を図りながら日々の保育を進めた。 ・安全衛生委員会では、園内の安全衛生に関わる課題を出し合い一つひとつ解決に向けて取り組んだ。 ・消防署に依頼し、応急救命の処置法や心肺蘇生法、AEDの使用方法を実践から学ぶ機会をつくった。 ・緊急時の対応やうつせ寝の危険、不適切保育、虐待などについて職員研修や職員会議で取り上げ、共通理解を図った。
<p style="text-align: center;">保護者とのかかわり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・パパママ先生の受け入れを行った。職員・子ども達そして園の保育について保護者に理解していただくとても良い機会となった。 ・日々の子どもの姿や行事の様子など、写真やコメント、動画を配信して保護者に伝えた。園で過ごす子どもの姿は、保護者の安心につながった。 ・コミュニケーションを大切に日々の保育に取り組んだ。また保護者アンケートを6月と9月に実施した。保護者の困っていることや不安なこと等を把握し、共に解決することで信頼関係の構築に繋がった。
<p style="text-align: center;">地域との交流</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の読み聞かせサークルやウクレレサークルの皆さんを園に招待した。普段の保育とは違い新鮮さもあったのか、子ども達は集中してお話を聞き、音色に耳を傾けていた。 ・『おいもほり』は地域の地主さんの畑で育てたサツマイモを掘らせていただいた。『おいもほり』後には、掘ったお芋で作ったおやつのスィートポテトと子ども達の『ありがとう』の気持ちを込めた制作を持ち、年長組の子ども達とご自宅を訪問した。サツマイモに関する質問をしたり、お礼を伝えたり共に楽しい時間を過ごすことができた。 ・『もちつき』と『クリスマス会』では、地区長さんがお手伝いをしてくださった。近くにお住いのこともあり、地域に関する困りごとについても相談にのっていただいている。 ・小室小学校との交流: 年長組の子ども達が小学校生活に期待がもてるよう、小学校を訪問し1年生の授業に参加させてもらった。また小学校の『町探検』の授業の受け入れも行った。2年生の子ども達と年長組の子ども達・職員が交流した。

職員一人一人が自己評価をしてみたの総合評価結果

年度はじめ全職員対象に、それぞれの等級に合わせたキャリアコンパスシート(自己評価シート)を配布。項目ごとに振り返りをしてもらった。

そして、自己評価(振り返り)をしたものの中から評価が低かったものなど2項目について、各自、『今年度の目標』と『目標達成のための具体的な計画』を設定。園長・育成面接者と面談のうえ決定した。職員一人ひとりが、それぞれの目標達成に向けて、意識をしながら日々の保育・業務に取り組んだ。

10月に中間振り返りの面談を実施。園長・育成面接者とともに、それぞれの取り組みについて進捗を確認した。

また、年間振り返りの面談は1月・2月に実施。年度はじめに立てた、それぞれの目標について、どの程度達成することができたか確認を行った。

面談を通して、令和7年度も、職員一人ひとりが、それぞれの目標達成に向けて意識をしながら日々の保育・業務に取り組んできた様子がうかがえた。そして、それぞれが努力をし、しっかりと成果が現れていることも確認できた。

今後も、職員一人ひとりが自身の保育や業務について自己評価(振り返り)をしながら、前向きに目標を設定し、計画を立て取り組めるよう支援していきたい。

今後取り組むべき課題

令和7年度は職員の入れ替わりが大きかったことから、園全体として『働きやすい職場づくり(職員が働きやすく、やりがいをもって働ける環境づくり)』を重点目標として掲げ、職員全員で意識しながら日々の保育に取り組んだ。その結果、小さなトラブルはあったものの、年度末には園の運営も安定してきた。

また、12月に実施した全職員を対象とするアンケート調査では、多くの職員から「働きやすさを感じながら日々、業務に取り組むことが出来る」との回答が得られた。

【令和8年度の重点目標】

- ◆働きやすさから働きがいへ:『働きやすい職場づくり ～良質な職場風土づくり～』
職員皆が心身ともに健康でモチベーションを保ちながら、明るく・楽しく・前向きに業務に取り組める環境を継続、発展させていく。
- ◆クレドの共通理解のもと、園長・主任副主任を中心に対話を起こし、職員一人ひとりが、園・事業目標について考え、意識、行動している組織を創る。
職場の質の高い人間関係…その輪を広げていく
- ◆ 上質な広報発信

1. 保育の質の向上のための計画

- ・法人理念(クレド)の共通理解
目立つ場所に掲示
朝礼や職員研修での共有
- ・保育内容
子ども主体の保育:子どもの自ら考え行動する力を育てる
多様性を認め合う保育:みんな違ってみんな良いの意識づけをする
※『子どもにとって何が一番良いか』を常に考えながら日々の保育を行う。
- ・保育環境
選択をする機会を多くつくる:子ども達が自ら考え選択できるよう環境を整える
安心して過ごす:子ども一人ひとりの心に寄り添った保育を実践する
- ・上質な広報発信
コドモンやおうちえんの活用

2. 保護者・地域共育で計画

- ・子育て支援センター
地域で子育てしている方々の安全で安心できる場所づくりをする
- ・地域資源の活用
園を応援してくれる人達・協力してくれる人達の輪を広げる

3. 業務・オペレーション改善計画

- ・心理的安全性の高い職場づくり
気持ちや考えを安心して表現できる環境を整える。
- ・業務内容の見直し
職員皆の意見、気づきを活かし改善を図る。
- ・良好な人間関係を構築し『明るく元気に仕事をしよう』
職員同士・こども・保護者・地域の方々とのコミュニケーションを大切にしながら、信頼関係の輪を広げ、日々、前向きに業務を遂行する。

4. SDGsが実感できる活動の充実計画

- 職員がそれぞれの役割において主体的に活動内容を考え実践する