

1、 本園の教育目標

幼児の心身共に健やかな成長発達を願って、幼児の主体的活動としての遊びを十分に確保し、一人ひとりが遊びを通して興味関心を持ち、試したり考えたりする過程を大切にしたい教育を行う。また幼児期にふさわしい生活を展開されるよう適切な環境を用意し、教師との信頼関係に支えられた生活、友達と充分関わって展開する生活がなされるように配慮した教育を行う。

2、 本年度、重点的に取り組む目標・計画

目標・計画	具体的な取り組み方法
①新型コロナウイルス感染症への対応と保育の展開	今年度もコロナウイルスの影響は続くことが確実であり、昨年度同様の感染予防対策が求められるが、3年目となり見通しが立てられる場面も増えてきたので、保健衛生面に気を付けながらもできるだけ例年に近い経験を子ども達ができるよう工夫する。
②特別支援教育の理解と充実	年々増える配慮の必要な子どもへの対応として、今年度も年中組各クラス加配教育を置くとともに、パートだけでなく正規のベテラン教員が各学年に入ること で、より話し合うことができる体制を作る。絵カードやタイムタイマーなど視覚支援用品を使ってより伝えやすい方法を探っていくが、個と集団のバランスを考える必要もある。
③災害・不審者対策および安全管理	地震・火事・津波の訓練は成熟してきており、昨年度は消防署からもよい評価を得られたため、引き続き不審者対応に力を入れ、複数パターン行う。
④職員の自己研鑽と保育の質向上	今年度から新たに30次プロジェクト（大学・瀧川教授）に参加し、カリキュラムマネジメントについて学びを深めていく。その他のZOOMや動画配信での研修にも積極的に参加する。
⑤自園における保育の見直し	ここ数年で子どもの姿に変化が見られるが、コロナの影響と時代の変化双方の側面から検証し、守るべきものと変化、深化させるものを園内研修や外部講師の協力を得ながら検討する。
⑥新人育成	今年度初めて担任を受け持つ職員が2名（いずれも入職2年目）いるため、40代のリーダー層をミドルリーダーと位置づけ、担任を持たず人材育成を担当する。具体的に担任1年目のクラスに支援補助教員として入ることによってペアとなって保育を進めるとともに、OJTに取り組むことができるようにする。また、正規の

	ベテラン教員がつくことで支援児の対応で悩む若手職員の支えになることも大きなメリットと考える。
⑦労働環境の改善	新人採用・人材育成・早期離職を防ぐことが業界全体の課題となっているが、当園としても人材育成のみならず、働きやすい職場環境の整備やチームワークの向上にも注力し、保育の質向上のためには労働環境の改善が必要であることを意識し、働きたい園・長く続けられる園を目指した環境を整える。

3、 評価項目の達成及び取り組み状況

目標・計画	具体的な取り組み方法
①新型コロナウイルス感染症への対応と保育の展開	昨年度同様、園庭遊具や保育室、その他共用部分の消毒やパーティションの設置など感染対策は丁寧に実施したが今年度は感染者が増加し、休園は避けられたものの全学年で学級閉鎖が生じた。保育と感染防止のバランスをはかりながらできるだけ短期間になるよう消毒業者を利用したりしながら進めてきたが、園児のご家族も含めると年間を通じて常に感染報告があり、気が休まらない1年であった。
②特別支援教育の理解と充実	支援児の増加に伴い、今年度も3・4歳児全クラスで補助教員を配置するとともに学年にそれぞれベテラン教諭が入ったことで、より丁寧な保育、支援児のペースに合わせた活動ができるようになってきた。ただ、それを超えて対応を求められる園児の増加があり、次年度はさらに5歳児への配置も決定した。
③災害・不審者対策および安全管理	今年度は天候にも恵まれ、地震・火事・津波・不審者を想定した訓練がすべて実施できた。振り返りも行っていることで、いつ何が起きても対応できる組織になってきていると感じている。ただし、不審者は無限のパターンが想定できるため、引き続き対応に力を入れたい。また、例年の遊具の安全点検に加え、園庭での監視員の創設により、大きな事故がお粉らないような体制を構築した。
④職員の自己研鑽と保育の質向上	府や市の研修や民間の研修がオンライン化したことにより、より多くの職員が受講することができた。今年度は乳児クラスの職員も複数回受けることができ、自己研鑽の意識が向上したように感じる。また園内研修により職員間での議論も活発であった。

⑤自園における保育の見直し	今年度は1学期と2学期の2回にわたり、兵庫教育大学の鈴木教授に終日来園いただき、保育へのアドバイスと園内研修を実施していただいた。常に一斉活動をするだけでなく、一部の活動において設定活動をするグループと自由遊びをするグループに分けるなど、補助教員との連携により、待たせる時間を減らし、流れる保育、より丁寧に個々にかかわる時間を確保できるようになってきた。
⑥新人育成	業務が多岐にわたり、共有すべき事柄が年々増えることからQ & Aを作成し、口伝えでは限界がある事柄も1冊の冊子にまとめることにより新人・パートとも共有しやすくなっている。初担任2名がいたが学年のリーダーとの関係だけでなく、補助教員にベテランがつくことで1日すべての保育を共有しながらアドバイスができる体制ができた。園内研修でも全体の前で発表する場面を経験する中で自信を持つことができたように感じる。
⑦労働環境の改善	長期休暇時の預かり保育では正規・パートとも全員に休憩がとれるよう職員配置を増やし、対応できた。ただ、学期期間中は休憩が取りにくい状況が続いており、次年度以降の課題としたい。休憩時間の確保とともに産休・育休にも対応できるよう正規職員の数を現状より増やす予定となっている。

4、今後取り組むべき課題

目標・計画	具体的な取り組み方法
① 新型コロナウイルス感染症5類移行後の対応と保育の展開	今年度からコロナウイルスが5類相当となることで保育の制限はなくなるが、ウイルス自体がなくなるわけではなく、その他感染症と合わせて子ども達への保健衛生面に気を付けながらも例年通りの経験ができるよう工夫する。
② 特別支援教育の理解と充実	年々増える配慮の必要な子どもへの対応として、今年度から年長にも加配教員を配置し全クラス2名体制で保育を進めていく。絵カードやタイムタイマーなど視覚支援用品を使ってより伝えやすい方法を採りながら、個と集団のバランスを考えていく。
③ 災害・不審者対策および安全管理	地震・火事・津波の訓練は成熟してきているため、引き続き不審者対応に力を入れ、複数パターン行う。
④ 職員の研修体制	昨年度から新たに30次プロジェクト（大阪総合保育大学・瀧川光治教授）に参加し、カリキュラムマネジメント・ド

	キュメンテーションについて学びを深めていく。昨年度は近畿地区私立幼稚園教育研究大会で発表も担当している。その他のZOOMや動画配信での研修にも積極的に参加する。
① 園内研修の充実	今年度は園内研修を学年ごとの担当制を取り入れ、学びたいことを自ら考え外部講師に依頼したりしながら進めていく。
② 新人育成	今年度は新卒者が4名いるため、職員数は過去最多となったが、新人が多いため、人材育成に力を入れていく。具体的には今年度中に疑似的に担任の役割を経験し、子ども理解・指導案やドキュメンテーションの作成・支援児の対応など具体的に携わり、園として新人対象の研修を実施し、次年度に向けた準備を丁寧にしていく。支援児の対応で悩む若手職員の支えになることも大きなメリットと考える。
⑦労働環境の改善	新人採用・人材育成・早期離職を防ぐことが業界全体の課題となっているが、当園としても人材育成のみならず、働きやすい職場環境の整備やチームワークの向上にも注力し、保育の質向上のためには労働環境の改善が必要であることを意識し、働きたい園・長く続けられる園を目指した環境を整える。

5、財務状況

公認会計士監査により、適正に運営されていると認められる。

6、学校関係者評価

① 新型コロナウイルス感染症への対応と保育の展開

【回答者A】

感染対策はとても丁寧にされていたと感じます。

行事も子ども達のことを考えてくださり、例年に近い経験ができたと思います。

【回答者B】

コロナ禍であったにも関わらず、感染対策に十分配慮して頂きながら、できる限り、コロナ禍以前の通りの園生活を送れていたのではないかなと感謝しています。

行事も行えて良かったです。

学級閉鎖なども最低限の発生で済んでいたのではないかなと思います。

【回答者C】

いよいよマスクを外して園生活を送れる状況になり、子供達にとってこれまでと違う一年になる事だと思います。引き続き感染症への対策を園内でも各家庭でも適切に行い、子供達にとって思い出に残る一年にしていきたいです。

【回答者D】

未だに行動が制限される中、行事の分散化などで例年と変わらない子供たちの園での様子を見る事ができた。

【回答者E】

対策、工夫が見られました。

子どもたちが帰ったあとも部屋等おそうじありがとうございました。

引き続き手洗い等園でも家でもできるようにしたい。（子どもが洗い方等雑になってきているため）

② 特別支援教育の理解と充実

【回答者A】

サポートが必要な子が増え、先生方も大変な中でも保育に手を抜かずに子ども達と向き合っていました。

【回答者B】

5歳児への配置はとても良いと思います。年長とはいえ、年中から年長で突然、支援児が他の子と同じペースで活動できるようになるわけではないと思うので、担任の負担も減り子どもにとっても、ゆとりを持って園生活を送れるのではないかなと思います。

【回答者C】

年々支援が必要な子供が増えているのは、保護者の目から見てもそう感じる所です。色々な個性を持つ子供達を一人一人保育する事は大変だとは思いますが、個と集団のバランスの取れた保育をしていただけると嬉しいです。

【回答者D】

サポートの先生が増えることで柔軟に対応して頂き、担任の先生が滞りなく教育を進行できていたように感じました。

【回答者E】

一人一人支援の仕方も違うため先生方は大変だと思います。

保護者の方との共有（やりとり）はとても大事になってくると思いますので、お話の場ももっと設ける。

（私の時は懇談ほどでしたので今はどのようにされてるのかわかりませんが懇談でもできるのであればすこし長めに時間をとる等）

③ 災害対策及び安全管理

【回答者A】

自然災害への備えは訓練もしっかりできていることから万全に近いと思う。

不審者への対策はむずかしいと思うが、信頼してお任せしています。

園内での大きな事故もなく、監視体制も良いと思う。

【回答者B】

この対策のための職員の採用や配置、一年を通してのさまざまな訓練など、防災および不審者に対しての対策は安心できます。毎年大きな事故なども特になく、子ども達が遊んでいる姿を拝見しても保護者としては安心してお任せできます。

【回答者C】

引き続き訓練等行い、災害や危険に対する子供達の意識を高めていただけたらと思います。

【回答者D】

天災、不審者への対応も細かく想定し、インターホン対応や保護者札の着用徹底など、安心して子供を預けられる環境であると思います。

【回答者E】

年々、災害、不審者情報等多く、親としてもすごく気になるところです。

園では、しっかり訓練していただいていると思います。

（子どもが地震のときは〇〇するんだよと身に付けることができてる。） ←子どもが教えてくれました。

④ 職員の自己研鑽と保育の質向上

【回答者A】

オンラインでの研修になり、時間も有効活用できることで、保育の質も向上させることができたと思う。

【回答者B】

子どもと同じように先生も年々新しく入る先生方との接し方なども変化しつつあると思いますが、様々な研修などで子ども達に対する質は安心できています。職員の方同士の関係でも大きく保育の質は変わらと思うので、コミュニケーションも大切にしてほしいなと思います。

【回答者C】

新しい先生も入られて、先生一人一人の個性や感性を生かした保育をしていただく。安定と変化のバランスを取りながら、より良い園づくりを目指して欲しいです。

【回答者D】

オンライン化で先生たちのご負担が減り、教育に関する情報や知識の共有が身近になったのは、とても良い事だと思います。

【回答者E】

多くの先生方が受講できるのであればオンラインでできることはオンラインで良いと思います。

園内研修での議論も活発であったと書かれていて良いことだと思います。

保護者からの質問等した際、先生によって対応が異なる（話の内容が異なる）等お聞きするので、その共有もお願いします。

⑤ 自園における保育の見直し

【回答者A】

時代に合う保育が必要になり、試行錯誤しながらも良い方向へと進んでくれると信じています。

【回答者B】

活動するにあたって人数が増えれば増えるほど、時間効率は悪くなり何もしていない時間を過ごすことになる子どもでてくると思うので、少人数でグループ分けをするのはとても良いと思います。

【回答者 C】

日々現場から状況を見守っていただく中で、子供達にとっても先生方にとっても良いと思える保育の場を作っていたきたいです。

【回答者 D】

外部からのアドバイスを取り入れ、先生たちがそれを活かし、子供たちに対応できていると感じます。

出欠連絡はスマホでできるようになりましたが、バスの運行状況などを発信している幼稚園もあるので、他園の良い所も取り入れて頂けるともっと良くなると思います。

【回答者 E】

大人数だとなかなか言えない（発言）子も中にはいるのでグループに分けて発言しやすい環境をつくることはいいと思いますしこちらに書かれているより丁寧に個々にかかわる時間を確保できるようになってきたとあるので。

⑥ 新人育成

【回答者 A】

経験豊富な先生方が補助につくことで育っていくと思うので、これからもその方法は変えずにやってほしい。

【回答者 B】

冊子を使つての共有は時間効率も良く良いとは思いますが、読解力には個人差があると思うので、新人教員の担任とベテラン教員の連携は非常に大切だと思います。保護者対応や書面にはできない細かなところこそ普段保育を目にしていらない保護者は気になると思います。

【回答者 C】

人材育成をする中で、いきなり担任となると先生方もプレッシャーを感じたりされる事もあるかと思います。教育実習のような形で新任の先生方に1日（1週間）担任体験週間等を取り入れたら、子供達にとっても先生方にとっても経験にもなり、ちょっとしたイベント感覚で楽しめないでしょうか。

【回答者 D】

先生方で情報を共有しているからこそ、どのクラスも差異の無い教育がされていると感じます。

園内研修がどういうものなのかよくわからないので情報があればもっと保護者に伝わると思います。

【回答者 E】

冊子にすることで「あれ？」って思ったときにも同じことを聞かず見返すこともできるので良いと思います。

⑦ 労働環境の改善

【回答者 A】

万全な保育のためには先生方の心と体のゆとりも大事だと思うので休憩や休暇が取れるように職員を増やすことは必要だと思う。でも先生の労働環境ばかり優先すると子ども達は置いてけぼりになってしまうのではないかと心配もある。

【回答者 B】

職員の働く環境はとても大切だと思います。十分に配慮されていると感じます。ですが、職員の週休 2 日を重視し、園児が運動会などの後に 1 日しかお休みがない事には少し疑問を感じていました。また行事なども決まった日程をどんな状況でも変更できないというのも同じくです。職員の労働環境を大切にするあまり、園児の方に犠牲が生じるのであれば本末転倒になってしまうと思います。

【回答者 C】

どうしても女性が多いお仕事になるとと思いますので離職等に関しては難しい部分もあるとは思いますが。そんな中でも、結婚・妊娠・出産を経ても復帰しやすい、又復帰したいと思える職場作りをしていただきたいと思います。

【回答者 D】

先生方同士の雰囲気の良い所が私が金田幼稚園を好きな理由です。この状況が変わらず、更に良くなる事が子どもたちには大切であると思います。

【回答者 E】

先生方がどう言う時、どう言う時間に休憩ととるのが私にはわかりかねます。教えていただきたいと思います。