

学校法人小寺学園  
令和3年度 自己評価・学校関係者評価報告書

報告書作成日 2022年6月1日

| 基礎情報内容  | 実施園情報                       |
|---------|-----------------------------|
| 法人名     | 学校法人小寺学園                    |
| 理事長名    | 秦賢志                         |
| 園名      | 幼保連携型認定こども園はまようちえん          |
| 園長名     | 小寺由起                        |
| 担当者名    | 役職名：教頭 氏名：樋口詩菜              |
| 住所      | 〒661-0967 兵庫県尼崎市浜 2-2-13    |
| 電話番号    | 06-6499-4919                |
| FAX 番号  | 06-6499-4931                |
| メールアドレス | hata@hama.ed.jp             |
| 園児数     | 226 人                       |
| 学級数と人数  | ようちえん 7 学級 196 人 ナーサリー 30 人 |
| 教職員数    | 65 人                        |

|         |   |
|---------|---|
| 本園の教育目標 | わたしになる。ぼくになる。<br>つよく。かしこく。うつくしく。おもしろく。                        |
| 今年度重点目標 | ①保育の質向上と仕事の効率化にむけたシステムの確立<br>(ONOFF スマートサイクルプロジェクト～ part 2 ～) |
|         | ②指導計画記録の再構築   |
|         | ③ミドルリーダーのチームマネジメント力向上   |
|         | ④キンダーカウンセラー制度を生かした特別支援教育の充実                                   |

|            |   |
|------------|---|
| 学校関係者評価委員  | 片村文亨 (浜小学校 教頭)、島田一郎 (浜南町内会 会長)、<br>島田佐知子 (浜小地域学校コーディネーター)、清家祐子 (卒園児保護者)<br>染矢志保 (在園児保護者)、羽下大信 (キンダーカウンセラー)、<br>濱口真由美 (潮小学校 校長)、椋田善之 (関西国際大学 准教授) ※順不同、敬称略 |
| 学校関係者評価委員会 | 開催日：2022年5月30日 開催場所：ホテル ヴィスキオ   |

|  |
|--|
| <p>評価 ASSESSMENT 本年度の総合的な自己評価結果</p>  |
| <p>組織のリーダーだけがリーダーシップをとるのではなく、レギュラーメンバーが自主的にプロジェクトリーダーとなり、各自の強みを活かす分散型リーダーシップをとって業務の効率化、保育の質向上を図ってきた。</p> <p>プロジェクトのなかで、一人ひとりが仕事を自分ごととして捉え、強みを活かしながら前向きに関わることで、部門間や立場の上下関係を超えた連携が促進された。</p> <p>キックオフ合宿でのプロジェクトの成果報告プレゼンテーションでは、プロジェクトリーダーが発表する姿から、仕事への意識（Profaitth）の高まりを実感。</p> <p>トップリーダーから指示されていなくても、個々のメンバーが自ら強みを発揮し、主体的に行動している。はまようチームが一丸となればどんな課題も乗り越えていけるという強い自信と信頼関係が生まれている。</p> <p>新年度より発足の新たなプロジェクト（広報部）にも自主的に手をあげるメンバーがいるなど、モチベーションが持続している。</p>   |
| <p>課題 ISSUE 自己評価を受けて浮かび上がってきた課題</p>  |
| <p>5年目で初経験のリーダー、20年を超えるベテラン陣、他園や他業種からの転職者など多様なメンバー構成であったナーサリーチーム。業務の遂行に課題があるものの、良好な関係性を築きながらチームシップをとることができた。一方で、10年目以上のベテランメンバーで構成される預かり保育チームは、チームのルールを自己流にアレンジし仕事を進めたため、連携に支障が出るなどの課題が出てきた。それぞれの部門に応じた研修やミーティングを実施していき、課題に向き合っていきたい。</p> <p>また、組織のリーダーに対するミーティングや園内研修が活発になるなかで、産休育休復帰組や非常勤として働くベテランメンバーのスキルアップの機会が作れていない。次年度から新たな役職「スペシャリスト」を設け、10年目以上の経験のあるレギュラーメンバーを任命し、スペシャリスト対象に研修を行うことでチームへの更なる貢献と資質向上を促進する。</p>   |
| <p>関係者評価 Review 学校関係者による講評</p>   |
| <p>学校関係者 代表 棕田善之（関西国際大学 准教授）</p> <p>全体の報告から、参加した学校関係者評価委員は、全員が「はまようちえん」の保育の質の高さに共感し、それを支える保育者が園の取り組みや課題を「我が事化」し、様々なプロジェクトに前向きに取り組んでいる姿に感銘を受けていた。これは、まさに今、保育の世界で大事にされている分散型のリーダーシップが発揮されているといえる。実際に、2年目の保育者がリーダーシップを取り、プロジェクトを進めている姿があった。小学校からも、このような子どもたちの主体的な遊びを展開している「はまようちえん」の取り組みや保育者のチーム力の素晴らしさを感じたという意見が出ていた。</p> <p>しかし、保護者へのアンケート調査の結果から前年度と比べると改善されているものの、「数量図形、文字などに関して興味・関心を持てるようにしていますか」という項目の理解度が低いことがわかった。今後も幼児教育で身に付けていく「数量図形、文字などに関して興味・関心」とはどのようなものなのかを中心にドキュメンテーションを使用し保護者に丁寧に伝えていく必要があることが会議で共有された。</p> <p>また、コロナの影響により、保護者同士の交流も持つことができない現状があり、保護者同士の関係性が薄れている現状も報告された。そこで、大学が実施しているアミング潮江商店街での取り組みに子どもが参加し、保護者同士もつながることができる取り組みを実施していくことで、地域の活性化につなげていくことが共有された。</p> <p>そして、「卒園後の事について相談する機会がありますか」という質問への回答は、「少しそう思う」「あまりそう思わない」という回答数が半分以下ではあるものの、他の回答よりも多い割合を示していたため、その点についても検討していくことが求められる。具体的には、小学校の校長などを呼び、ここでの遊びを中心にした子どもの成長がどのように小学校へつながっているか、今は「遊び」が重要な時期であることを伝えてもらうことで、不安は軽減される。ただ、ここを話してもらうためには、小学校教員の遊びを主体にした保育の重要性についての理解が必要となる。尼崎市は幼保小連携推進委員会が立ち上がり、連携活動が進んでいるものの、すべての教員が幼児教育を理解するまでには至っていない現状がある。</p> <p>そこで、「はまようちえん」でも小学校と連携を取りながら、「はまようちえん」の子どもたちが小学校以降も「楽しく」生活を送っていけるよう、幼児教育の重要性の発信と小学校のスタートカリキュラムの開発に協力していくことが求められている。</p> |

|          |                                 |        |       |
|----------|---------------------------------|--------|-------|
| 今年度の重点目標 | ①保育の質向上と仕事の効率化にむけたシステム確立        | 評価グレード |       |
| テーマ      | ONOFF スマートサイクルプロジェクト ～ part 2 ～ | 自己評価   | 関係者評価 |
|          |                                 | 5/5    |       |

計画 PLAN どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか

【目的】

効率良く仕事をこなし、自分の生活全体（休日の生活、プライベートな生活）を充実させることにより、仕事（保育）の質を向上させる。

【目標】

持続可能な保育の質向上と仕事の効率化にむけたシステムの確立。

【いつ】

運用している新システムについてのふりかえりミーティングを、最低学期に1回行う。

【誰が】

プロジェクトメンバー：

樋口（リーダー）・小川（サブリーダー）・荒嘉・泉森（新）・魚住（新）・岡（新）・二木・西澤・林田・山里・山本薫

【どのように】

- ①ふりかえりミーティングでガイドライン・ルールを再検討
- ②ガイドライン・ルールの変更に関して、秦または樋口が承認
- ③全メンバーに改訂したガイドライン・ルールをプレゼンテーション

実施内容 DO どのように実施したか

前年度より発足していた3チーム（有給・リフレッシュデイ管理 / ノンCONTACT / Slack と LINE の運用）が1学期末に振り返りを行い、2学期より再編成した4チーム（シフト / Slack と LINE の運用 / 誰がやってもいい仕事の分担 / 締め作業）に分かれてガイドライン・ルールの見直しを行い、持続可能な運用方法を確立。

- #全体（2021/9/1 計1回）
- #シフト（2021年11/1,12/13 計2回）
- # Slack と LINE の運用（2022年1/17,3/22 計2回）
- #誰がやってもいい仕事の分担（2021年11/12,2022/1/11 計2回）
- #締め作業（2021年10/29,11/5,2022/3/24 計3回）

ふりかえり CHECK できたこと・できなかったこと

<できたこと>

- ・部門ごとの業務内容を比較することで、その違いから課題を発見・共有することができた。
- ・時間の使い方、作り方、区切り方に対する意識が高まった。
- ・プロジェクトを通して残業代を削減（1月～3月の常勤職員残業時間を一人あたり月平均2.05時間）できただけでなく、効率よく仕事をこなし、プライベートを充実させることで個人の資質を磨き、保育に還元するという、『ONOFF スマートサイクル』の理念が、メンバーに浸透した。
- ・プロジェクトリーダーとして主体的に関わってきたメンバーが、自身の強みを見出し自信につなげることができた。

対策 ACTION 今後の取り組み

部門や雇用形態の違いによって、有給取得率や残業時間が異なるなど、働き方に関する課題は未だ残っている。これからも、プロジェクトを通して共有してきた『ONOFF スマートサイクル』という理念を大切にしながら、チーム一丸となり、業務の意味を問い直し働き方をアップデートし続けたい。

|          |                   |        |       |
|----------|-------------------|--------|-------|
| 今年度の重点目標 | ②指導計画記録の再構築       | 評価グレード |       |
| テーマ      | はまよう保育に有用な指導計画の作成 | 自己評価   | 関係者評価 |
|          |                   | 3/5    |       |

|              |   |
|--------------|---|
| 計画 PLAN      | どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか  |
| 【目的】         | 保育のねらいに基づく具体的な見通しをみんなが意識することで、より質の高い保育を創造する。  |
| 【目標】         | 書面での記録をデータ化し、だれが見てもわかりやすく検索しやすい指導計画のフォーマット作成。   |
| 【プロジェクトメンバー】 | 岡・田中・樋口・松尾・魚住   |
| 【実施内容】       | ①各部門の指導計画やふりかえり記録を持ち寄り、現状と課題を共有。<br>②データ化するにあたっての使用ソフトの検討。<br>③記録のフォーマットを作成。  |
| 実施内容 DO      | どのように実施したか  |
|              | #MTG (2021/6/11,7/15,8/17,8/30,8/31,9/1,12/9 計7回)<br>紙面で記録していた各部門のフォーマットをミーティングで共有し、園で共通のフォーマットに統一。<br>データベースソフト (FileMakerPro) で、総務魚住が、ファイルを作成。<br>作成したデータベースファイルに記録することを、3学期より試験的に開始。令和4年度からの本格運用につなげる。 |
| ふりかえり CHECK  | できたこと・できなかったこと  |
|              | <できたこと><br>・園全体で共通のフォーマットを作成。<br>・記録をデータベース化したことで、園内のパソコンであれば、どこからでも記録を参照でき、過去の記録を検索しやすくなった。<br><br><できなかったこと><br>・新たなデータベースへの記録を未だ本格的に運用していないので、「だれが見てもわかりやすい」という点についての検証ができていない。                        |
| 対策 ACTION    | 今後の取り組み   |
|              | 令和4年度から本格運用していきながら、見直しを行い、だれでも記録・検索しやすいフォーマットへとアップデートしていきたい。  |

|          |                       |        |       |
|----------|-----------------------|--------|-------|
| 今年度の重点目標 | ③ミドルリーダーのチームマネジメント力向上 | 評価グレード |       |
| テーマ      | リーダー研修（ミーティング）の充実     | 自己評価   | 関係者評価 |
|          |                       | 5/5    |       |

計画 PLAN どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか

【目的】現場のリーダーが主体的にチームマネジメントを行う。

【目標】・現場リーダーが自発的にチームの問題を課題化し、トップマネジメントと連携しながら課題解決につなげる。

- ・はまようのリーダーとして求められていること・大切にしたいことについて学び、自身の行動を振り返り、リーダーとしての個人目標を明確化する。

#### 【リーダーミーティング】

【いつ】月1回 14:30-16:30

【誰が】秦（理事長）、由起（園長）、市田（副園長）、樋口（教頭）、松本（食べる部門ヘッドキャプテン）、西澤（総務部門ヘッドキャプテン）、山本薫（ようちえん部門キャプテン）、鶴飼（うさぎ部門キャプテン）、魚住（総務部門キャプテン）、林田（ナーサリー部門副キャプテン）、計10名

【どのように】ミーティング内容をトップダウンで決定するのではなく、現場から挙がってきた課題について話し合う。

- ①メンバー→部門リーダー：年度初めに作成した「部門別テーマ（年間）」をもとに現状をヒアリング。
- ②部門リーダー→樋口（教頭）：①から挙がったチームの課題を共有。
- ③樋口（教頭）→秦（理事長）：最終ミーティングの進行計画を作成。

#### 【拡大リーダーミーティング】

【いつ】学期1回

【誰が】ジュニアリーダー以上の全てのメンバー 計12名

【どのように】チームの現状と課題から、現場リーダーに向けて秦・樋口が研修を企画し、

- はまようのリーダーとして求められていること・大切にしたいことについて学ぶ機会とする。

実施内容 DO どのように実施したか

<リーダーMTG>月1回（月末）2時間（2021/4/30,5/10,5/27,6/17,7/28,9/16,11/26,12/8,2022/3/24 計9回）

※コロナウイルス感染拡大に伴い、1月と2月は実施できず。

<拡大リーダーMTG>学期に1回（2021/8/27,2022/1/6,3/25 計3回）

ふりかえり CHECK できたこと・できなかったこと

#### 【リーダーミーティング】

<できたこと>

・昨年度まで各部門の現状報告が、リーダーの主観に委ねられていた。メンバーと共に行う部門テーマのふりかえりをリーダーが代表して報告することで、チームの現状を事実を基に共有することができるようになった。そのことで、リーダーの資質に委ねられていた報告が、誰がリーダーでも報告できる（話しやすい）システムが整った。

・ミドルリーダーが自主的に、リーダー会議後にフレンドシップダイニング（夕食会）を行い部門間連携を強化。

<できなかったこと>

部門間連携が促進されたことにより、ミーティングで話し合われたことを全部門のスタッフに共有できる方法を検討したいという声がメンバーからあがっている。

#### 【拡大リーダーミーティング】

<できたこと>

秦・樋口が研修を企画するに当たって、ミドルリーダーから現状や課題を自発的にトップリーダーに提示。

参加者であるミドルリーダーがこれまで以上に主体的に研修に取り組み、成果を現場実践に活かしている。

対策 ACTION 今後の取り組み

・リーダーミーティングの更なるオープン化を目指すことで、チーム全体で園の課題に取り組んでいく風土を高めていく。そのために、部門のふりかえりフォーマットに「フィードバック」欄を作成し、ミーティングで話し合われた内容を全職員に周知できるようにする。

・来年度は、リーダー以外のメンバー（特に10年目以上のベテラン）を対象とした研修を積極的に実施し、更なる人材育成とスキルアップを図りたい。

|          |   |        |       |
|----------|---|--------|-------|
| 今年度の重点目標 | ④キンダーカウンセラー制度（私立幼稚園子育て支援カウンセラー事業）<br>を生かした特別支援教育の充実 | 評価グレード |       |
| テーマ      | 一人ひとりに合わせた個別の支援（関わり）について<br>考えを深める。                 | 自己評価   | 関係者評価 |
|          |   | 4/5    |       |

計画 PLAN どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか

【目的】臨床心理士の視点で、個に応じた関わりについてアドバイスいただき、一人ひとりに合わせた個別の支援（関わり）について考えを深める。

【目標】現場の保育者が悩んでいる子どもへの関わりについて臨床心理士から具体的なアドバイスをいただき、解決への糸口を見出す。

【いつ】月1回 9:00-14:00（年12回）

【誰が】臨床心理士、園長、教頭、対象児の担任

【どのように】臨床心理士の、保育観察と面談を通して、園児への関わりについて具体的なアドバイスをいただく。

実施内容 DO どのように実施したか

【1日の流れ】9:00-14:00（5時間）

<午前> 臨床心理士と教頭で保育観察

<午後> 臨床心理士より園長、教頭、対象児の担任にフィードバック

<EMT> ようちえん、ナーサリー各部門の保育スタッフにフィードバックを共有  
以上のカウンセリングを以下の日程で行なう。

5/10、6/1、6/22、7/19（職員の実子への関わり相談含む）、8/26、9/21、

10/18（スタッフへの指導方法への助言含む）、11/9、

12/14（保護者のカウンセリング含む）、1/18、2/8、3/8

ふりかえり CHECK できたこと・できなかったこと

<できたこと>

・県の私立幼稚園子育て支援カウンセラー事業として年12回の指導機会を活用し、特別支援児として療育手帳や診断書のある園児や加配を必要とする園児だけでなく、個別の関わりの必要性を感じる子どもについて広く相談することを継続している。

・保育者の経験や感覚で行っていた関わりについて、臨床心理士の専門的な見地と結びつけ、一般化することができている。また、育ちを一般化したことで、対象児だけでなく他の園児の関わりにも応用し、子どもの関わりについて実践で活かしている。

・昨年度まで実施に至っていなかった、保護者と臨床心理士（カウンセラー）との直接面談を実施。園児への関わりだけでなく、職員間や職員自身の家族との問題を相談する機会として活用するケースも出てきた。子育て支援カウンセラー事業を導入して4年目となり、保護者や現場の保育者に制度が浸透したことで、自発的に活用している。

<できなかったこと>

職員研修の実施。個別の関わりをアドバイスいただきたい園児が多く、職員研修を設けるより、具体的な実践への指導を優先させた。保護者支援などのテーマで、長期休みを利用し研修していただきたいという声があがっている。

対策 ACTION 今後の取り組み

・来年度の新しい環境への移行を視野に入れた子どもへの関わりを相談していきたい。

・子育て支援カウンセラー事業が普及し、現場の保育者から積極的に保育観察以外の方法（研修や直接的な保護者面談など）での実施を検討する声があがってきている。保育観察だけでなく臨床心理士（カウンセラー）の先生にはこれまで以上に様々な方法での支援を積極的に依頼し、子どもや保護者理解を深めたい。