

令和6年度 学びシュラン®（自己評価・学校関係者評価報告書）

報告書作成日 2025年6月24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	infoa@hama.ed.jp
園児数	179 人
学級数と人数	7 学級 149 人 ナーサリー 30 人
教職員数	58 人

学園理念	わたしになる。ぼくになる。 つよく。かしこく。うつくしく。おもしろく。市民として。
本園の教育目標	たくましく生活できる子ども・みんなと仲良く遊べる子ども・心豊かな創造性を育てる
今年度重点目標	①チームのディスコミュニケーション問題の改善
	②三人行事の位置づけや教育的価値の見直し
	③あそびミーティング・記録のアップデート
	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

評価 ASSESSMENT 本年度の総合的な自己評価結果
令和6年度の園のテーマを「Let's Grip Well-being」とし、はまようスタッフが、「自分たちがやっていることは、それは本当に子どもの幸せな人生に寄与するか。」について自分に問いかけながら保育し、またチームの関係性や働き方を見直し続けながら一人ひとりの保育者が自分のウェルビーイングを高めることを意識した。メンバーからの本音をトップリーダーに届け対話を開いたり、部門間連携ミーティングを足踏させたりと、行動指針（motto）のひとつである「Talk Teamship」の通り、対話を通して信頼関係を築いていく場を設けた。また、2度目のECEQ®公開保育を実施。初任者向けとリーダー向けの分科会では「Well-being」をテーマに扱い、他園の先生と語り合うことを通して一人ひとりが自分自身のウェルビーイングについてふりかえることができた。10年目以上のスペシャリストに対して「チームDirector・あそびDirector・特別支援Director・アートDirector」を任命。自分の任された分野に対して積極的にアップデートしていく姿勢が見られた。20年積み重ねてきた「食べる」活動を管理栄養士2名がリーダーとなり、幼児教育実践学会で発表。レシピカードの発行や、「だいどころマルシェ」として園の給食で使用している食材を保護者向けに販売するなどの取り組みもスタートさせた。 ようちえんかぞく（3.4.5歳児部門）は、7かぞくの中4かぞくが新人、2かぞくが2年目という若いメンバーでありながらも、現状にとどまらず三大型事のアップデートやあそび環境の見直しを行うなど保育の質の向上に着手。認定こども園として10年間に培ってきたチームとしての経験値が確実に強固な土台となっていることを実感。前年度から一転、一人の退職者も出さず1年を終えることができた。
課題 ISSUE 自己評価を受けて浮かび上がってきた課題
次年度は、減り続ける1号認定に見切りをつけ、1号認定の定員枠を2号認定に振り分ける方向に転換する。2号認定児の受入人数拡大により新保育システムを構築。1号認定児の減少に伴い保育時間を見直し、ようちえんかぞく（3.4.5歳児部門）の1かぞく1担任制を撤廃。新たに1階3かぞくを「うつくしく」として6名の担任、2階4かぞくを「つよく」と「かしこく」とし各4名の担任とする「区割り担任制（複数担任制）」での編成を創設することとした。また14名の担任は、前年度の担任に加えて前年度のうさぎtime（預かり保育）担当を補充し、若手とベテランが「パディ（メンター、メンティ）」となって保育にあたるシステムが確立した。保育システム刷新に伴い保育者の勤務形態をシフト制にアップデート。すでに複数担任制やシフト制を実施しているナーサリーかぞく（0.1.2歳児部門）と連携しながら、新システムを運用する。かぞく＋『区』制度、登降園方法の変更などを行うため、想定外の事案も起こることに留意したい。 認定こども園10年の節目に、これまでの幼稚園文化を見直し、時代のニーズに応じた持続可能な園経営を行う。
関係者評価 Review 学校関係者による講評
学校関係者 代表 棕田善之（関西国際大学 准教授） 今年度の自己評価結果や保護者アンケートなどの結果報告からも、はまようちえんが保育の質を向上するための様々な取組を継続的に実施していることが伺えた。 実際に、保護者アンケートからは、「ようちえんは、家庭での生活について指導したり相談に応じたりしていますか」や「ようちえんは、子どもの食に対する関心を育てていますか」、「教職員同士が協力して活動していますか」、「ようちえんは園の教育目標を説明していますか」、「ようちえんは特色ある教育活動を行っていますか」などの項目の回答で「おおむねそう思う」や「とてもそう思う」という回答数が昨年度より増えたり、特に高い数値を継続しているようであった。ナーサリーにおいてもほとんどすべての項目で高い数値を継続しており、今回は特に「保護者同士が関わりあえる場になっていますか」という項目の「おおむねそう思う」や「とてもそう思う」という回答数が増加していた。 はまようちえんでは、つながるパークを開設したことや、iPadの打刻がどこでもできるようにしたことによって帰宅がスムーズになったことにより、「ようちえんは、家庭での生活について指導したり相談に応じたりしていますか」という項目に対する肯定的な回答数が増加したと捉えていた。また、ナーサリーでは、昨年度の学校関係者評価における助言を取り入れ、保護者の保育参加をスタートしたことによって「保護者同士が関わりあえる場になっていますか」という項目に対する肯定的な回答数が増加したのではないかと考察された。このように、はまようちえんは常に質を向上させるための取組を学校関係者評価などからのコメントも踏まえ実施している。このようなことを可能にしているのは、保育者はもちろん、リーダー、サブリーダー、ミドルリーダーといった現場と運営をつなぐ組織体制が確立していること、KPT法を用いて個人の課題から園としての重点目標・課題をつないでいることなど、多様な取組が総合的に園運営に反映され、バランスが取れていることが大きな要因であるといえ、保育の質の高さにつながっていることがわかる。 今年度の園の重点目標は、「チームのディスコミュニケーション問題の改善」「三大型事の位置づけや教育的価値の見直し」「あそびミーティング・記録のアップデート」「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」の4つが立ち上がり、それぞれ適切な評価が行われていた。特に評価したいと感じた点は「あそびミーティング・記録のアップデート」であった。これは普段行っている記録からあそび園庭・園舎の環境について研究したもので、年間を通してどこでどのようなあそびが展開されたのかがわかるように分類されていた。その結果、はまようちえんのあそびは14に分類され、今年度よりこの記録データベースの活用を開始するとのことであった。今後、さらなる研究の発展と子どもたちの遊びの充実が期待される。

今年度の重点目標	① チームのディスコミュニケーション問題の改善	評価グレード
テーマ	はまようチームメンバー、一人ひとりの Well-being を高める	自己評価
		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	
<新規>部門間連携ミーティング 【目標】 部門間を超えて保育や業務を連携することで、強みを活かし弱みを補い合いながらチームがより効率よく仕事を行い、メンバー一人ひとりの Well-being を高める。 【プロジェクトリーダー】 樋口詩菜、大野 【プロジェクトメンバー】 山本裕子、岡、二木、樋口知華 【いつ】 月に1回 【内容】 部門間の連携を強化するため、シフト会議で計画した業務を遂行していくなかでのメンバーの気持ちについて話し合う。 トップリーダーとメンバーの対話会 【目標】 トップリーダーを含むメンバー同士が、これまで以上に風通しのよいコミュニケーションと対話を通して、チームの心理的安全性を高める。 【コンセプト】 チームのために自分ができることについて、本気で語り合おう！ 【プロジェクトリーダー】 二木、大野 【いつ】 学期に1回程度 【内容】 トップリーダーとメンバーがお互いにフィードバックし合う対話会を行う。	
実施内容 DO どのように実施したか	
部門間連携ミーティング 1・2学期は、HFD(はまフレンドシップダイニング/園が夕食会を補助するシステム)を活用し、ミーティングを6回実施(4/25,5/15,7/4,9/18,11/28)。 3学期は、月1回実施のシフト会議の時間を30分延長して同ミーティングを3回実施(1/16,2/18,3/7)。 トップリーダーとメンバーの対話会 1学期終了時点でメンバーからトップリーダーの言動について感じていることを改めて付箋で出し合い、トップにフィードバックした。(8/11) その後は問題が起こる度に、プロジェクトリーダー(二木・大野)とトップリーダー(由起)がその都度対話を行うことが習慣化した。	
ふりかえり CHECK できたこと・できなかったこと	
<できたこと> ・部門間の連携ミーティングでは、一人ひとりの気持ちの違いに目を向け、部門という枠にとらわれず一人ひとりの良さを活かした部門間連携を実施することができた。また、保育配置へのヘルプだけでなく、業務や有給休暇取得にまで目を向け連携を推進した。 ・トップリーダーの課題であったLINEやSlackの情報共有ツールの活用から、対面で話し合うスタイルに移行した。 ・トップリーダー(由起)が月1回心理カウンセリングを受診。自分の言動についてふりかえる機会を積極的に設けている。 ・チーム内での対話が活発になったことで心理的安全性が高まり、今年度の退職者は0名であった。	
対策 ACTION 今後の取り組み	
・部門間連携を推進したことにより、複数担任制・シフト制であるナーサリー部門が休暇取得や業務分担を進めやすいスタイルであることが明確になり、次年度よりようちえんかぞくも複数担任制・シフト制を取り入れ、認定こども園に移行して丸10年終了した区切りに「はまよう新保育システム」を始動させることにつながった。 ・トップリーダーとメンバーの対話会をきっかけに、トップリーダーとプロジェクトリーダーがお互いに自分の気持ちについて語り合うことが日常的に行われるようになった。この習慣を今後も継続させたい。	

今年度の重点目標	② 三大大行事の位置づけや教育的価値の見直し	評価グレード
テーマ	一人ひとりの強み(好き)を生かす行事のあり方の実現	自己評価
		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	
【目標】 既存の行事の概念にとらわれず、幼児期の子どもにふさわしい行事のあり方について検討しアップデートする。 【コンセプト】 子ども一人ひとりの強み(好き)を生かす行事を目指して、『Why?Update』し続けよう！ ＜新規＞年間保育テーマの策定 【プロジェクトリーダー】 樋口詩菜、岡、二木、長谷川、荒嘉 【内容】 年間を通した園のテーマを立て、今年度の子ども一人ひとりの強みを生かす保育のあり方につなげる。 三大大行事（運動会・ファンタジープロジェクト・せいかつはっぴょうかい）の見直し 【メンバー】 ようちえんかぞく担任 【内容】 各行事について企画書(Planning Sketch)をもとに、理事長・園長にプレゼンテーションし、行事のアップデートを行う。	
実施内容 DO どのように実施したか	
＜新規＞年間保育テーマの策定 年間テーマを策定するミーティングを1学期に4回実施(5/15,5/30,6/14,7/1)。 三大大行事（運動会・ファンタジープロジェクト・せいかつはっぴょうかい）の見直し 各行事ごとに企画書を策定し、理事長・園長にプレゼンテーション。 運動会(8/21)、ファンタジープロジェクト(11/19)、せいかつはっぴょうかい(12/24)	
ふりかえり CHECK できたこと・できなかったこと	
＜できたこと＞ ・昨年度の保護者アンケートで、運動会とせいかつはっぴょうかいの演目の内容が似通っていてその違いがわかりにくいと のご意見をいただき、行事ごとのねらいと育てたい子どもの姿のステップアップをかぞく懇談会の場で保護者向けにスライ ドで説明した。運動会を、外あそび、からだを動かすあそびを披露する場と位置づけ、名称を「あおぞらまつり」にアップデー ト。せいかつはっぴょうかいを自分のすき、得意を舞台で表現する場と位置づけ、演目を舞台表現に特化した内容に絞った。 ・今年度の年長児にとって関心の高い「製作」や「絵本」を行事のなかでの演出に生かすことができた。 ・年間で「いきもの」というテーマが統一されていることで行事ごとに生物への関心を深め、それを表現につなげることが できた。 ＜課題＞ 1学期に策定した年間テーマ「この手は、はじまる」を、三大大行事企画を進めていくうちに子どもの興味関心に合わせて 「いきもの」に変更した。年間テーマ策定のタイミングについて、今後検討していきたい。	
対策 ACTION 今後の取り組み	
次年度は、年間テーマ策定のタイミングを、あおぞらまつり(運動会)の子ども姿からその後の行事へのつながりをイメー ジできる運動会終了後に作成するようアップデート。全日本私立幼稚園幼児教育研究機構主催 幼児教育実践学会で本実践 についてポスター発表し、他園の先生方からのフィードバックをいただきながら、引き続き一人ひとりの子どもの強み (好き)を生かす行事のあり方をクリエイトしていきたい。	

今年度の重点目標	③ あそびミーティング・記録のアップデート	評価グレード
テーマ	はまようあそび環境の再構成	自己評価
		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

【目標】 あそびミーティング・記録のあり方についてはまようチーム全体で共有する形式へ見直すと共に、他園の環境や外部講師の視点を取り込むことで、0から6歳が共有してあそぶ園庭・園舎の環境について研究する。

【コンセプト】 「みんなでみんなをみている大きな家族」として、全スタッフが連携し強みを生かし合いながら、0から6歳が共有してあそぶ園庭・園舎の環境を再構成する。

Asobi_DB（あそびデータベース）」の整理

【プロジェクトリーダー】 荒嘉、中山

【メンバー】 樋口詩菜、長谷川

【いつ】 学期に1回以上

【内容】 部門の代表メンバーであそびリーダーミーティングを行い、部門を超えた連携を行うと共に、記録の整理を行う。

他園の見学研修

【プロジェクトリーダー】 中山、樋口詩菜

【内容】 自園のスタッフと他園のあそび環境を見学し、自園に活かす。

<新規>アルテコローレ造形遊びワークショップ

【プロジェクトリーダー】 荒嘉、樋口詩菜

【いつ】 12/2(月)

【内容】 アルテコローレ桐島先生が来園し、自園の環境で造形あそびのワークショップを実施。

実施内容 DO どのように実施したか

Asobi_DB（あそびデータベース）」の整理

あそびミーティングを学期に1回実施（4/1,10/28,1/23）。

0.1.2歳児と3.4.5歳児が合同で園庭環境を考えることができるよう、全部門合同あそびミーティングを3学期より実施。新たなあそび記録データベースとして「あそびシュラン」を制作し、次年度より活用を開始する。

他園の見学研修

あけぼの幼稚園2名（6/21）、むつみこどもえん3名（6/24）、鳴門教育大学附属幼稚園9名（8/27）、あけぼのぼんぼこども園（運動会）2名（9/14）に見学。

アルテコローレ造形遊びワークショップ

12/2(月)に桐島先生が来園くださり、0.1.2歳児向けにKクレイ粘土あそびワークショップ、3.4.5歳児向けにアルミホイルワークショップを実施いただく。

ふりかえり CHECK できたこと・できなかったこと

<できたこと>

- ・既存のあそびメニューを整理すると共に、あそび記録をSlack（情報共有ツール）にアップすることで、オンタイムで記録を閲覧するようになった。
- ・全部門合同あそびミーティング新設し、部門を超えて環境設定を共に考えるシステムを確立することができた。
- ・他園の環境から学んだことを自園に活かし、園庭用に有孔ボード、木材を使用した手作りのパーテーションやキッチンを制作。造形あそびの充実を図るため、預かり保育室の環境を再構成し、「はまラボ」と名付けた。
- ・鳴門教育大学附属幼稚園の生活プランを参考に、自然物の年間計画を策定。次年度は計画的に自然物環境をクリエイトする。
- ・造形遊びワークショップで導入いただいた素材のKクレイ粘土やアルミホイルを使った遊びをその後も継続的に行うことができた。一つの素材から様々な遊びが展開できることを学んだ。今回のワークショップや園での遊びの様子は後日保育専門雑誌に掲載予定である。

対策 ACTION 今後の取り組み

ミーティングや園見学を通して自園の環境を見直したり、新しい素材や道具を取り入れたり、園庭環境の充実につなげることができた。年度末の春休み期間を利用して砂場の改修工事を行い、おままごとエリアを新設。引き続きあそびディレクターの二人がリーダーシップをとり、環境をアップデートし続ける。

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）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）について考えを深める	自己評価
		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。 【コンセプト】 臨床心理士の視点から、一人ひとりの子ども理解を深め、個に応じた支援（関わり）について考えを深める。 【いつ】月1回（年12回） 9:00-14:00（※前日に臨床心理士と樋口詩菜で打ち合わせを実施） 【誰が】臨床心理士、小寺由起、樋口詩菜、対象児の担任 【どのように】臨床心理士による、保育観察とカンファレンスを通して、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。 ＜新規＞1号認定児の夏休み期間を利用して園内研修を実施する。	
実施内容 DO	どのように実施したか
保育観察とカンファレンス 【1日の流れ】 9:00-14:00（5時間） ＜午前＞ 臨床心理士と教頭（詩菜）で保育観察 ＜午後＞ 臨床心理士、園長（由起）、教頭（詩菜）、対象児の担任でカンファレンス ＜EMT＞ ようちえん、ナーサリー各部門の保育スタッフに共有 以上のカウンセリングを以下の日程で年11回実施。（※前日に臨床心理士と教頭（詩菜）で打ち合わせを実施） 4/16、5/21、6/18、7/9、9/3、10/15、11/5、12/10、1/17、2/20、3/4 保育者向け園内研修（8/20） ビギナー向け研修「多動と自閉症について」/ミドル向け研修「入園時の親子写真から見える子ども理解」をテーマに実施。	
ふりかえり CHECK	できたこと・できなかったこと
＜できたこと＞ ・特別支援児として療育手帳や診断書のある園児、加配を必要とする園児だけでなく、担任が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。 ・臨床心理士の専門的な見地からのアドバイスをいただくことで、毎日共に過ごす自園の保育者から見える子どもの姿を異なる視点から捉える機会となり、子ども理解を深めることにつながっている。 ・保護者と臨床心理士（カウンセラー）との直接面談の実施や、保護者理解、職員間連携など様々な問題を相談する機会として活用している。 ・園内研修を実施し、子ども理解を保育者とは異なる視点からレクチャーいただくとともに、そのなかでメンバー同士で気づいたこと、学んだことについて話し合う機会となり、子ども理解が深まった。また、その後の夕食会を開催したことで、臨床心理士と現場スタッフの親睦を深めることもできた。	
対策 ACTION	今後の取り組み
保育観察とカンファレンスを通して個別の子ども理解を深めると共に、保護者や職員が直接カウンセラーと面談する機会を継続する。 次年度は園内研修の回数を年2回に増やし、保育者が発達について学ぶ機会を増やしたい。	