

<< 2022(令和4)年度 自己評価結果報告 >>

<法人重点項目> *青字が結果

(1)法人理念・子どもへの関りなど、法人基盤の教育

・保育及び幼児教育の質の担保に繋げる

⇒園内研修において、園長が“法人理念”についての解説や意見交換の場を設ける事に併せて、どういう保育者が今求められているかなどを話し合う機会を設けた。また、不適切保育とは何か?起こさない為にどう取り組むかなどの研修を実施。

(2)主幹教諭、リーダーの人材育成マネジメントの強化

・人材育成における課題定義や改善提案課題をそれぞれに与える

⇒これまでマネジメントという分野に苦手意識があるように見受けられたが、R4年度はしっかり丁寧に部下に寄り添う姿が見られ、その効果が顕著に出ている職員がいた。

(3)風通しのよい職場環境

・一方的ではなく、職員それぞれの環境において意見交換ができる場を設ける

⇒1年目職員は毎月1回(園長又は管理職)の面談の実施。また、他職員においては各クラスの課題整理を定期的に行い、内容によっては面談の機会を設けた。

<今後の課題>

(1)子ども主体の保育及び幼児教育・遊びの環境構築を目的とし、設定保育や日中の生活様式の在り方や園庭の改修検討などの見直し実施。

(2)家庭環境が及ぼす子どもへの影響と思われる“子どもの心が継続的に不安定になるケース”が年々増加傾向にある。その為、園として“子どもの心の安定”や“保護者支援を目的”とした懇談や意見交換会の機会などを設け、園及び家庭での子どもの姿を共有し合うなど、保護者との相互関係を築くことで、直接的な保護者支援に繋がる取り組み又は仕組みの構築を目指す。また、そういった子ども達への関り方については、研修や園内情報共有などによる環境改善に努める。

(3)コロナの影響により、地域社会や保護者との繋がりが希薄になる傾向にある為、“保護者との連携(懇談や参観の開催)”や保育及び幼児教育の見える化(ブログ・日常のLIVE配信)や保護者や地域社会との繋がり強化を目的としている事業(園庭開放や育児相談等)の見直しを行う。

(4)計画的な人材育成を行い、リーダー/中堅クラスに負荷が偏ることがないように丁寧に新人教育を行う。現場任せにならないようOJTに注力し、ビジネスマナーや仕事に取り組む姿勢など社会人としての立ち振る舞いなどの再教育を実施。

(5)各職務に対する業務内容を精査し教育の強化、業務分担や役割分担を明確に組織構造の整理を行うことに併せて、キャリアに合わせた役職・給与制度が構築できるよう人事考課制度の土台を造る。また、中堅社員などの産休・育休後の正職復帰がし易い職場環境を目指し、キャリアアップの継続が行えるようにする。