

<< 令和 6 年度 自己評価結果公表シート >>

幼保連携型認定こども園 こもれび

2024(令和 6)年度 施設としてどのように取り組んだかの自己評価結果報告

法人重点項目

【子ども視点課題】

(1) 施設設備(遊びの環境)の改善・改良

⇒ 園庭改修のプランニングと、日々の活動・生活様式の見直しに着手した。大きな環境の変更(園庭の改修・素材の導入)は次年度以降を見据え、まずは子ども達が遊びに没頭できる時間の確保から取り組んだ。

(2) 保育及び幼児教育の質の向上(職員資質のレベルアップ)

⇒ 理念を行動の軸とする研修を実施し、子ども主体の関わりを語り合う機会が増えたが、全職員の共通認識への定着は継続課題である。

(3) 特別な配慮を要する子どもへの個別支援

⇒ 家庭との連携のもと、個別の支援と専門機関への引継ぎが円滑に行えるように体制づくりを進めた。

【法人視点課題】

(1) 職員定着率の向上

⇒ 定期的な個人面談を軸に、働きやすい職場環境づくりを進めた。相談体制の充実や、キャリアに応じた処遇の在り方を見直しに着手した。

(2) 人材育成／マネジメント／職員の資質向上

⇒ 園内研修・役職別の育成に取り組むとともに、定着と持続可能な運営を両立させるため、人事・給与制度の設計を進めた。

施設重点項目

【幼保連携型認定こども園こもれび】

(1) 子ども主体の保育及び幼児教育の見直し・遊び／生活環境の見直し

・乳児・幼児ともに遊びの環境を見直し、子ども達が自ら体を動かしたくなる環境づくりに取り組んだ。
・行事の在り方を見直し、「行事のための活動」に追われる年間計画から、一人ひとりに寄り添う時間と「しなやかでいろどり豊かな心を創る」ことを大切にす方向へ転換した。

(2) 法人質の向上及び職場環境改善を目的とした従業員サーベイの実施

・職員の声を聴く取組(意見交換の場・各種サーベイ)を実施し、結果を踏まえて研修・面談による改善に努めた。
・保育協会関連にとどまらない、一般社会人研修など学びの機会の活用を推進した。

(3) 適正な配置人数プラス α としての有資格者の採用活動強化

- ・採用ルートが多角化と養成校との連携を進めた。有資格者（フルタイム）の採用環境は依然として厳しく、採用から定着・育成までを一体で進めることを課題とする。

【学童保育 Sola（空）】

(1) 児童の安全確保、施設環境整備

- ・認定こども園と場を共にする環境の中で、園児との共存で生じる怪我やトラブルの未然防止に向け、動線や過ごし方を工夫した。

(2) 児童によるイベント企画・開催

- ・児童自身が企画・運営に関わるイベントを取り入れ、子ども達の「やってみたい」を形にする機会を設けた。

(3) こもれびとの交流機会の定期開催

- ・園児と児童が定期的に交流する機会を設け、園児が小学生への憧れと就学への安心をもてるよう努めた。

(4) 職員体制

- ・有資格者を含む専任職員とパートタイム職員による体制を基本に、利用状況に応じた人員の充実を図った。

以上