

令和6年度 自己評価・学校関係者評価報告書

令和7年3月1日

学校法人 ひかりの子学園 ひかりの子幼稚園

1. 本園の学園理念

- 自分が愛されていることを知り、他者を愛することを知り、心豊かに「生きる力」を身につけられるようキリスト教の精神に基づき育成に取り組みます。その過程においてひかりの子に関わる子ども・保護者・保育者 などすべての人が共に成長することを目的とします

2. 本園の保育理念

- キリスト教保育の理念に基づいて、子どもは一人ひとり神さまから愛されているかけがえない存在として捉えます。共に生きることを通して、自分を愛し、他者を愛する、子どもたちの主体的な心と体の成長を見守り支えます

3. 保育方針（ひかりの子が大切にしていること） 保育目標（育てたい子ども像）

《保育方針》

- ・家庭的なあたたかさ
- ・自然とのふれあい
- ・遊びを中心とした保育
- ・共に育ちあう
- ・平和への祈り

《保育目標》

- ・安心して自分を表現できる子
- ・自然に目を向け、神さまの恵みに感謝する子
- ・自分で考え、自分で行動できる子
- ・違いを認め合える、おもいやりのある子
- ・社会に目を向け、自分が出来ることを考える子

4. 本年度重点的に取り組む目標・計画

「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」に照らし合わせ、一人ひとりの幼児を大切にし質の高い教育の実践をするために、本年度「子どもの声を聴き、生きる力を育む保育」を目指します。

5. 評価項目の達成及び取り組み状況

N o.	評価 項目	評 価	取り組むべき課題	取り組み状況
1	人材育成	A	• ひかりの子学園の教育保育のよりどころである「学園理念」を全職員で再確認 - ひかりの子に関わる子ども・保護者・保育者など<u>すべての人が共に成長すること</u>を目指す	学園理念 教職員が育つことで保育・学園の質が向上し、“子ども・保護者・保育者”が共に育つこととなり、その取り組みの継続こそが学園のブランディングに繋がり、経営の安定に繋がることを念頭におき、正職員に対して「学園理念を改めて再認識」するように働きかけると同時に常に理念と保育が繋がるよう折に触れ継続して働きかけた 【保育者】 • 年度初めに“キックオフミーティング”を開催。 理念の再確認および組織のあるべき姿今後の方向性について全教職員で共有を図った • ひかりの子学園の教職員は、常に学園理念を念頭に置き、「自分の職位・職責を担うこと」「子ども・保護者の利益及び満足度の向上のため研修などを受け能力開発に努めること」「立場・役割に応じた能力を発揮し共に助け合い連携しながら学園理念の実践に専念すること」を皆で確認した 【保護者】 • 今年度の「ひかりのこつうしん」「お誕生会」では、“どんな子どもに育ってほしいのか、何のために行事を行うのか”を保護者（保育者）に伝えるよう努めたことは保護者の理解につながった • 「保護者の成長を願う」というのは自園ならではの特色である、その為に年6回「育自のひろば」を隣接する交野教会をお借りして開催している • 「育自のひろば」に保護者が参加しやすいような企画（軽食の用意と乳幼児用スペースの確保など）を打ち出し、およそ1回の参加者は約15名と大盛況を遂げた。 アンケート結果などから育児支援、保護者の成長に影響を与えることができ、一定の成果が得られたと実感している。 今後も継続して交流の場を広げていく事に使命を感じている
2	キャリアパスの導入	AB	• ひとり1人が役割をもち、能力を発揮しながら協働するための、キャリアパス、園務分掌、組織図、行事分担表を明文化。 - 全職員で共有、円滑な運営と「人が育つための仕組みづくり」を目指す。	• 学園の求める職位・職責のレベルを管理職で討議を重ねた。 試行錯誤を繰り返し“スキルマップ”を作成。「見える化」を行った • キャリアパス評価シートを使用して、PDCA方式で評価するという新たな取組を始めた。年度初めに現在の個人スキルを自己評価、その後上席者面談にて目標を設定し（P）中間確認として10月にDCAを上席者と一緒に行った。 それを踏まえて次の目標を定めて再度1月にDCAを行い、年度末には2025年度の自己目標を管理職面談の上、設定予定である 次頁につづく

			キャリアパス評価シートで自己評価、目標を設定しPDCAで振り返り、成長を目指す。	スキルマップを通じて現在の立ち位置と目指すべき姿を知り、成長の為に目標を自らの意志で作れるように個別面談にて働きかけを実施。その内容そのものが、教職員の成長の手助けとなり、これを通じて保育の質の向上に繋がることを期待しているところである
3	繋がる保育	A	子どもの遊びを観察し、子どもの関心や興味が繋がり、深まるよう環境の工夫(プロジェクト) さらに遊びから学びが生まれることを意識して保育する	“繋がる保育のねらいとは” - 行事の為に保育があるのではない。保育者がテーマを決めたり主導するのではなく、子ども自身が興味・関心のあることから日々の生活に繋げていく。子どもたちがもっと知りたい、もっと試したいことを見つけ、遊びや生活の中で学びを深めていろんな活動に派生し繋がっていく保育を目指す(プロジェクトアプローチ) “SDGS(社会との繋がり)” “幼少連携(小学校との繋がり)” - 各クラスで子どもたちの興味関心を繋げ、プロジェクトを積み重ねた(3学期体育参観で保育者が総括し活動報告) - フリー参観10日の日程より保護者が参観日を選び、日常の子ども達の姿、保育を参観してもらうことにより、学園理念、保育方針、保育目標、保育を通して育てたい力「自己肯定感と非認知能力」の理解に繋がるよう努めた
4	研修	AB	個人の成長と保育の質の向上を目指す。 高陽牧師の聖書研究 大橋先生の絵画研修	- 高陽牧師の研修) 月1回キリスト教保育誌より月の聖句についての講義 聖書研究～月1回キリスト教保育誌より「月の聖句」について高陽先生より解説、グループディスカッションで聖書を通してそれぞれの生き考え方を聞きあい親睦、学びを深めた - 大橋先生の研修) 和歌山信愛大学教育学部教授 全国幼年美術の会会長「子どもの表現で大切にすること」絵画のねらいについて伴走して下さる専門家を探していたところ、自園の保育理念を後押し指導、助言して下さる先生に出会い、絵画研修を3回実施 第1回：表現を読む会(5/2) 第2回：環境を整え遊びに繋げるとは(11/13) 第3回：絵具と遊ぶ、水の調整しながら一斉絵画実習指導(1/23) 次頁につづく

4	研修	AB	- 鈴木先生のプロジェクト保育研修 - 小林先生の特別支援教育研修（キンダーカウンセラー） - 狩野先生の絵本研修 - その他の研修	- 鈴木先生の研修）兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授 園の状況をよく理解して下さり安心して相談でき、担任からも信頼が厚い先生である。 保育の質をよくしていくために「理解を深めたいこどもの心情を写真から読み取る」というテーマで研修を行った。 将来子どもの姿から何が育ったか成長を保護者により分かりやすく伝えることができる「ポートフォリオ」への移行のために更に学びを深めたい 第1回：実践発表こぼと2組保護者教育講演会実施「遊びの中の学び～これからの時代に生きる力を育む～（5/29） 第2回：理解を深めたい子どもの心情を写真から読み取る研修（10/5） 第3回：今後のポートフォリオを園としてどう取り組んでいくか（1/27） - 小林先生の研修）臨床心理士・公認心理士大私幼キンダーカウンセラー 毎月1回来園して下さり保護者の悩みを聞きカウンセリングを行う放課後担任とカンファレンスを行い子どもの様子を共有する 第1回：保護者教育講演会実施「心の育ちを支える親子のかかわり」（9/3） - 狩野先生の研修）倉治小学校、みらい小学校の図書室司書 第1回：職員研修「読み聞かせが育てる読書力、絵本室選書」（9/11） 第2・3回：園児読み聞かせ、絵本室選書（2/19、3/5） - 山本えなこ先生の研修）「伝わるコミュニケーション」をモットーにコミュニケーション&プレゼンテーションのノウハウには定評があり、企業を中心に研修、講演会で社員教育を広く行う。 全3回 全体職員研修、育成研修、管理職研修を実施し、①～④を学び実践に繋げる ① ワンチームとして共通の認識を持つ ② 自分の今と向き合い人と向き合うことの大切さを考える ③ 集まり学びの機会を楽しむ ④ 研修を通して共感したことを実践し、行動に繋げる - 吉岡先生の研修～）東大阪大学学長 幼小連携の大切さ、ひかりの子幼稚園で体験した活動を年長児が倉治小学校校長、教頭先生に子ども達自らがプレゼンをする。 その活動を通じて勇気と自信をもって卒園していくことを願い行った。またそれらを体育参観日に保護者に紹介した 第1回：交野市幼児教育推進協議会研修：「幼小連携について」園長、副園長参加（11/12）
---	----	----	---	---

次頁につづく

			個人で受けた研修のアウトプットの仕方を検討	アウトプットについては、絵画研修（幼年美術の会・木の実幼稚園造形展）に関して、時間をとり教員で共有した。また、それ以外の研修については「研修レポート」への記入、回覧でアウトプットを行うのみであった。研修は受けることが目的ではなく、受けて学び行動変容につながり、保育の質を上げていく事を今後も目的としていきたい。
5	子育て支援の充実	A	未就園児親子が気軽に来園できる機会を増やす	- 学園の経営安定を大事にしながら、認定こども園としてのひかりの子学園の存在意義・役割を果たすことを念頭に置き、地域の子育て世帯への支援充実に取り組んだ 〔具体的活動〕 - あそぼう会の充実（毎月実施）、昨年までなかった土曜日開催 5 回実施した結果、両親での参加が増え、ひかりの子幼稚園を幅広く知ってもらえる機会となった。 - インスタであそぼう会、ナースリー（※）の活動を随時報告、子育て世代への発信に努め、参加者の定員が常に満たされた ※ナースリーとは 2 歳未就園児親子登園クラス
6	仕事の軽減化	B	- 毎月のシールノートコメントの廃止（それに変わるポートフォリオの学び） 18 時退勤ができるようになるための働き方の工夫を検討	- 学園に関わる教職員の成長と自己実現を願いつつ、ライフステージに応じた働き方の制度化を模索中。 また、ライフワークバランスを念頭に、日々の業務の見直しは喫緊の課題であり、働きやすい職場・やり甲斐のある職場実現に向けて教職員と共に取り組んだ。 学年リーダー、1 号主任と交代できる体制を作り、以前と比べて有給取得しやすくなった。なお、育児休業明けの職員の出勤時間は家庭の事情により均一化できない場合がある為、暫定的に考慮した出勤時間になっている - 残業になるときは管理職に申請をして 18：30 を限度に残る、という習慣が定着しつつあり、以前より早め早め、計画的に仕事をするように職員が努めた。その結果以前より残業が減った - 担任が毎月発行する「クラスだより」の形式の改良を試みた - シールノートに関することについては、未決着のまま次年度へ持ち越しとなった

6. 総合的な評価結果

評 価	総 論
AB	今年度は喫緊の取り組むべき課題を新たに設け、教職員で真摯に向き合い取り組んだ • 特にNo.1「人財育成を目指す」については改めてひかりの子学園の存在意義を問い直し「学園理念」「保育理念・方針」について何度も管理職で話し合い、熟考し明文化ができた • 年度初めのキックオフでその内容を全職員と共有できたことは大変有意義であった • 取り組み結果として、問題が起こった時、行事をする時に迷ったときなど、目先の利益や責任回避の視点からの判断でなく、判断基準は「学園理念」であり、常に意識し立ち帰る習慣が付き始めたことである その姿勢は徐々に教員に波及し始めております。例えばクラスだよりの担任のコメントにも「子どもの心の根っこを育てる保育」「子ども、保護者、保育者がともに育つ」などという表現が使われるようになり、学園理念が保育に表され、職員にも浸透していることが伺える 依然として全教員にまで及ぶまでに至っておりませんが、園全体で「学園理念」を保育に表していく取り組みは、今後も継続して行う。 保護者とともに「生きる力」を子どもたちが身につけ、成長していけるように見守っていくことが私たちの使命だと思う • 経営との両輪の中で、大切な幼児期の子どもを育てる教育機関として神様から託された大切な役割を今後も謙虚な気持ちで推し進めていきたいと思う

評価： AA…十分に成果があった

A …成果があった

AB …成果があったものの不足していることも見受けられた

B …少し成果があったがまだ十分ではなかった

C …成果がほとんどなかった

7. 学校関係者（評議委員）の評価

- 避難訓練やバスの置き去り防止の訓練など、危機管理を昨年度に引き続き大切にされていることが伝わりました。
- ひかりの子つうしん、お誕生会、育児のひろば、フリー参観など、園の保育理念や保育方針が保護者に伝わるような取り組みをたくさん行われているのが素晴らしいと思いました。保護者は安心できると思います。
- 学校評価アンケートの結果からも、保育理念と方針が保護者に知られていることが伺えます。特に保護者から職員の方々への信頼感の高さが十分にわかる結果が、今年も素晴らしかったです。
- 園行事でも両親での参加が多くなっていると思うので、土曜開催は平日来園できない方にも来てもらえて、やはり、実際見て話して聞かないと分からない部分も沢山あると思うので良い試みだと思う。
- 「ひかりの子に関わる子ども・保護者・保育者などすべての人が成長する」という目標は、もし自分が園児の保護者ならとても心惹かれるだろうと思います。それがA評価なのは、職員の方々の達成感と自信を感じました。
- 『研修』の項目で、絵画研修をされていたことに驚きました。考えてみれば、お絵描きは子どもの遊びの定番。先生方が絵を学ばれることはきっととても意義があるのだろうと思いました。
- 先生方がコミュニケーション研修を受けて下さるのも、保護者や園児にとって安心できることだと思います。大人の言動は、大人からしたら本当になんでもないようなことでも、子どもの心に深く刺さる場合があると思うからです。
- さまざまな角度から研修を実施されました。（保育内容/子どもの心情/聖書/幼少連携）学園外にも、園の理念・方針に合い、伴走していただける先生方と繋がり、研鑽を積まれていることが、報告書から伝わります。
- 全体的に、学園理念・保育理念を基礎に据えて、課題を設定し、具体的な取り組みをなさっていることが読み取れました。子ども、教職員、保護者の三者それぞれの「成長」を目指すべく、子どもの自発性を尊重し、教職員のワークライフバランスに配慮し、保護者の子育てを支援するというのは素晴らしいと思いました。キリスト教の学びが、聖書や牧師の講義に基づいていることも大切だと思います。さまざまな種類の研修が企画実行されているのも、幅広い観点から保育を考える上で重要な取り組みだと思います。
- 食育、学園内外での世代を超えた心の交流、学園の理念や大切にされていることが伝わるInstagramです。入園前のお子さんのおられるご家庭には、共感する方々の目に留まると思いますし、継続的に発信されることにより地域の方からも理解・協力も得やすいと思います。発信を続けてくださるご担当職員の方々に感謝致します。
- 日頃より、子ども達がやってみたいこと、こんな遊びがしたい等それがみんなで出来るように、先生も一緒になって考え実行していく事は、見ていてよくわかります。これは、これから先成長していく過程で、とても大切な事だと思う。
- 行事のために保育があるのではない。保護者がテーマをきめたり主導するのではなく、子ども自身が興味関心のあることから日々の生活に繋げて行く。これは非常に強い忍耐を必要とすることで、園での生活だけではなく日常の家庭生活でもとても大切なことだと思います。繰り返し保護者の方に伝えていただきたいと思います。
- 今年度の総合的な評価の総論に「神様から託された大切な役割」という言葉が出てきたことは、特筆に値する。これを書かれた人の信仰心を感じるからだ。この方はイエスの伝えることと真摯に向き合われており、それが人生とつながっていると感じる。公教育では、決してできない教育をしているのだという使命をもって今後とも子どもたちを育てていただきたい。
- 倉治小学校の校長・教頭先生の読み語りと園児からのプレゼンは、幼小連携以上の素晴らしい内容だと思います。学校が楽しみになるだけでなく、学園外の方に伝えるためにクラスで協力し合い、深く考え、とても良い経験ができたと思います。

- 大橋先生の絵画研修・・・ひかりの子幼稚園に対する疑問であると同時に強く願っていた事です。もっと普段から絵具に触れさせてあげていただきたいと思います。
⇒大橋先生から直接ご指導いただけるこの素晴らしい機会に、絵画活動をさらに発展させ、保育の質向上に邁進します。
- 「学園理念が職員にも浸透していることが伺える」とある一方で「依然として全教員にまで及ぶに至っていない」とありましたが、こういった点が現状の評価につながったのか少し気になりました。理念に反することをやる方がいるのでしょうか。理念が行動に現れていない方がいるのでしょうか。
⇒学園理念に即して保育実践が進められるようになってきた。しかし日々の保育の中で子ども一人ひとりの思いを優先したいが、時間や担任の願いを優先してしまうことも見受けられ、担任の子どもへの対応・言葉かけが理念にそぐわないと映ることもあった。改善を図るべく対応を協議し指導を継続します。
- ひかりの子幼稚園は、ここ数年、世の中のトレンドについていこうとされているように感じる。そして、社会の要請と幼稚園の教育理念、そのバランスが崩れているのではないかと思うところがある。具体的には、SDGS やプレゼンテーション活動といったところであろうか。幼少期にプレゼンテーション能力が本当に必要なのか考える機会はあったのだろうか。研修をされたことは、報告書から知り得たが、研修内容を鵜呑みにすることなく、クリティカルに捉えなおす機会はあったのだろうか。その上で、自分たちの教育理念と照らし合わせて取舍選択をしたのかというプロセスが報告書では、伝わらなかった。本年より、グーグルフォームでのアンケートとなった為、前年と比較が難しかったが、アンケート送信を学年毎に分ければ集計とれたことに気付きました。次年より活かして取り組みます。
⇒ご指摘の通り、社会の動向を踏まえた取り組みと教育理念のバランスについてご懸念をおかけしました。今回の貴重なご意見を真摯に受け止め、社会のトレンドと本園の教育理念を照らし合わせ、何を取り入れ何を大切にするか、教職員一同で深く議論し、その過程を明確にします。
- 女性の多い職場、先生方の年齢、状況の変化などを考慮に入れた働き方改革とても難しいことです。子どもたちへの影響も考えながら改革するのはさらに大変なことでありますが、先生方がご自分の仕事が好きであれば子どもたちも安心して園で生活をすることができますので、さらに努力をしていただく事を願います。
⇒先生方が自身の仕事に喜びと誇りを持ち、心身ともに健康で働くことができる環境を整えることは、子どもたちが安心して園生活を送る上で最も重要な要素であると強く感じています。いただいたご意見を踏まえ、より良い園づくりに努めます。
- 働きやすい職場、やり甲斐のある職場は、モチベーションも上がり各々にとって、継続的に成功を生み出し成長する事ができると思うので、仕事の軽減化を協議されたら良いと思う。
⇒働きやすい職場とやりがいのある職場づくりは重要事項の一つです、仕事の軽減化も有効な手段と考えられます。実現可能な範囲で様々な方策を検討します。
- 令和6年度とアンケートのまとめ方・グラフが違って比較がしにくく感じます。令和6年度は学年毎の傾向がわかるので、同じまとめ方をすると、その学年が令和7年の取り組みでどのように変化したかチェックできるのではと思います。今年度の円グラフも項目毎のパーセンテージが見やすく、保護者様への共有はこの形が良いと思います。より詳しいCAのためには、前年度と比較できる資料、学年毎のグラフがあると良いのではと思いました。
⇒本年より、グーグルフォームでのアンケートとなった為、前年と比較が難しかったが、アンケート送信を学年毎に分ければ集計とれたことに気付きました。次年より活かして取り組みます。

8. 今後取り組むべき課題（2025 年度）

課 題	具体的な取り組み方法
1. 人財育成を目指す	・ 組織力の向上: 年度初めのキックオフミーティングで機会あるごとに保育理念を教職員と共有する。 ・ キリスト教保育の深化: 『キリスト教保育の考え方を知り、理解することが大切と考える』指針輪読で理念理解を深め、日々の保育に活かす。 ・ 保育の質の均一化: 行事・ルール見直しで担任間の認識のずれを解消し、共通理解に基づいた保育を推進する。 ・ 保護者との連携強化: 園だよりや園長挨拶を通して育成目標や行事意義を伝え、家庭との連携を強化する。 ・ 保護者支援の充実: 「育自のひろば」の環境を整備し、広く保護者の参加を促進する。
2. キャリアパスの導入	・ 職員の成長支援: 管理職との面談で自己評価と目標設定を行い、PDCA サイクルで成長を支援する。
3. 繋がる保育(プロジェクト保育)	・ プロジェクト保育の進化: 子どもの興味に基づいた計画的な保育を支援し、保育者の主体性を育む。 ・ 職員間の連携強化: Web 作成を通じた意見交換で、保育内容をより豊かにする。
4. 研修	・ 表現力の育成: 造形研修で子どもの豊かな表現と創造性を育む。成長記録を保護者と共有する。 ・ 遊びの質の向上: 多様な遊具（おもちゃ研修）で知識を深め、子どもの遊びを豊かにする。 ・ 性教育の推進: クリスマスチャンである助産師による研修。聖書のお言葉を用いて、自分の体を大切にすることを伝えて頂く。
5. 子育て支援の充実	・ 地域との連携強化: あそぼう会（地域園庭開放）を拡充し、未就園児親子への支援を強化する。 ・ 保護者参加型のイベントの充実: 「おめでとう会（同じお誕生日の集まり）」「さくらんぼ広場（マタニティさん等の集まり）」などの各イベントを充実する。
6. 仕事の軽減化	・ 業務効率の改善: 残業申請制度で計画的な業務を推進し、残業時間を削減する。 ・ 環境整備のアウトソーシング: 業務外注化を検討し、職員の負担を軽減する。 ・ 保護者との連携方法の改善: ひかりの子ファイルを共有し、双方向のコミュニケーションを促進する。
7. 環境の向上	・ 保育環境の向上: 保育室備品を計画的に更新し、子どもたちが安全・快適に過ごせる環境を整備する。

今後も園内外問わず、頂いたご意見には真摯に向き合い教育施設としての役割と使命をもって鋭意努力して置く所存です。利用していただく園児保護者のみならず、教職員の想いの実現の場であるよう運営してまいります。