学校法人第一学園
平成 30 年度自己評価 報告書

令和元年 5 月 31 日
第一学園　理事長　伊藤 博士

学校教育法第 42 条にもとづき、学校法人第一学園 第一幼稚園、第二幼稚園、杉並台幼稚園、合志こども園、杉並台保育園における平成 30 年度自己評価を次の分類により実施した。

（1）教師用評価項目（全 60 項目）の分類
①教育計画・指導
②安全・衛生管理
③教師の資質・良識
④保護者・地域との連携、対応
⑤資質向上の取組
（2）園長用評価項目（全 78 項目）の分類
①教育内容
②地域の幼児教育センターとしての役割
③安全管理
④人事管理
⑤財務管理

平成 30 年度の自己評価のまとめとして、学校法人第一学園 第一幼稚園、第二幼稚園、杉並台幼稚園、合志こども園、杉並台保育園の実情と評価の分析結果、今後の課題を別紙「自己評価公表シート」に記載する。

学校法人 第一学園（平成 30 年度） 自己評価公表シート

第一学園　理事長　伊藤 博士

学校法人 第一学園 第一幼稚園、第二幼稚園、杉並台幼稚園、合志こども園、杉並台保育園における自己評価シートをもとに、現状における本学園の実情を分析した結果、概ね以下の通りとなった。

［Ⅰ］ 本園の建学の精神、しせい教育（教育・保育の目標とその実践の指針）

１　建学の精神

一人ひとりの幼児の姿を正しく見つめ、ただ一人の幼児の心をも悲しませない血の通った教育をする。

２　教育理念

しせい教育（共に育つという意味で「共育」と呼ぶのがふさわしい）

（１）しせい（姿勢）教育　＝　教育・保育の目標

自己肯定感を持って自立し、他者との調和の中に、力強く自己実現できる人間を育成する。

（２）しせい（至誠）教育　＝　実践の指針

乳幼児期にふさわしい温かい環境の中で、科学的に裏付けられた適切な教育・保育を実践することによって、教育・保育目標の実現を図る。

［Ⅱ］ 平成 30 年度の重要な目標

１　建学の精神 及び“しせい教育”の理念に沿った学園の教育・保育の実践を充実し、少なくとも「0 歳から 12 歳までを視野に入れた一貫した教育・保育」の質をさらに向上させる。

２　教育のパートナーとしての保護者の皆様及び重要な教育環境でもある地域の方々と、できる限り情報の共有を図り、協力関係の更なる充実を目指すこと等、学園を取り巻く教育環境の広がり・充実を目指す。

３　職員の福利厚生の更なる充実をはかる。充実した教育・保育の実践を力強く支える「有能な人材の確保・育成」の見地からも、ワークライフバランス設計を考慮した、生涯貢献型の優秀な人材を採用、育成するため、「0 歳から少なくとも 65 歳までが輝き、成長できる場所を目指す」という当学園の運営理念に沿った運営を徹底する。

４　提供できる教育・保育の質・量の更なる充実のため、着実な施設設備の充実（企業主導型保育施設の建設等）に努力する。

［Ⅲ］ 平成 30 年度自己評価に関する取り組み方針

各人が、自己の教育・保育活動を教育・保育の質の向上に不可欠な振り返りとしての自己評価をなし、それが独善的なものとなることの無いように、見える化することによって、客観的に分析し、見直し、改善することとし、「説明責任の視点」からもこれを公表することとする。

日常的な教育・保育活動については、幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教

育・保育要領、保育所保育指針を基盤・前提とし、当学園の建学の精神、教育理念に従い作成された教育・保育課程に基づき教育保育を実践している。

その際、子どもの主体的活動を十全なものとするため、G・PDCA スパイラルにより検証し、日常的な研究会等を通じて客観化し、常に、教育・保育の質を高める努力をしている。

今回の評価によって更なる自己分析を行い今後取り組むべき課題を明らかにしたい。

評価結果より現状を分析し、分野毎に表にまとめると以下となる。

評価分野	自 己 分 析
教育計画	幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針を基盤・前提として、当学園の建学の精神と教育理念に従い作成された教育・保育課程に基づく、年間（成長）計画、中期・短期の（成長）計画・日案により日々の活動を実践しつつ、常に検証し、改善することによって活動の充実を図っている。
教育の実施と指導	幼稚園教諭・保育士・保育教諭等学園の職員（以下「職員ら」という）が、子どもたちにとって極めて重要な人的な教育環境であることは言うまでもないが、「しせい教育」の理念からは、職員らは、子どもたちと共に育つ存在として積極的に自己充実を図ることが望ましい。そこで、教育・保育の合理性が担保された「成長計画」に基づき、何より「自己肯定感・自己効力感」を育むに相応しい、子どもたちの主体性が尊重された、きめ細やかな教育・保育体制での実践を常に図っている。その合理性の担保については、裏付けと説明責任を重視した「科学性」の視点に基づく、日々の実践・検証・研究・改善（G・PDCA）の過程を通じて、より一層の教育・保育内容の充実を担保しているところである。 「特別支援教育」については、幼児一人一人のニーズに合った支援を行っており保護者の皆様からの信頼も厚い。しかし、責任ある実践には、優秀な人材の確保の困難性、財政的負担の大きさ等の問題も大きいのも事実である。しかし、公益性の見地からもきわめて重要な課題として、学園全体で最大限の努力を続けている。
地域・家庭との連携と支援	十分な幼児教育・保育実践の為には、ご家庭との「教育理念」、「情報」の共有は不可欠である。そこで、保護者の皆様との連携は当学園でも重要な教育・保育実践の柱として日常的な活動は勿論、定期的な園と保護者の皆様との情報共有・教養向上の為の「共育講座」なども開催しその充実を図っている。 家庭と共に、子どもたちを取り囲む重要な環境である地域の方々との連携も望ましい教育・保育の実践にとって重要な課題であり、相互の交流・情報提供を密にし、園児の成長の基盤の強化を図っている。

	「地域の子育て支援センター」であるとの自覚を持って一層努力する。
安全・衛生管理	日常における安全・衛生管理には最優先で注意を払っている。 これまでも、「ＡＥＤの設置・空気清浄機の設置」「監視・見守りカメラの導入」「電子錠の設置」等のハード面の充実はもちろん、ソフト面でもハザードマップの有効活用による「危険の見える化」、各種訓練の実施による関係者の意識・技能の向上を図ると共に、外部からの不審者の侵入への対抗手段としての男性職員の見回り等も実施しているところである。安全・衛生に関しても、「安全なくして保育なし」の視点に立ち、最も優先すべき課題として、ICT 化による迅速・確実な情報の共有も含め、今後も更なる充実を図っていく。
人材確保・育成 及び 労務管理	採用については、人権に配慮するとともに、公平・公正を期している。 本年度も、当学園の「教育理念」に賛同した優秀な人材が、多数応募してくれており、人材確保は順調である。 人材育成についても、職員の主体性を尊重しているが、職員は、意欲的に個人として、グループとして、全体として協力し、人間としての自己充実、教師としてのスキルアップに取り組み、外部研修に参加する等し、しっかりとした基盤に立った教育・保育の質の向上に努力している。 労務管理においては、法令に基づき、理事会の方針を踏まえ、就業規則をはじめ、種々の規定を整備し、実践しており、特段の問題は生じていない。 人事に関しては、できる限り、各職員の意向を重視して対応している。 そのことが、意欲ある保育活動にも繋がっていると考えられる。 優秀な人材の確保育成は、学園の生命線であり、充実した教育・保育の実践の為の職場環境の一層の改善、活性化、福利厚生の充実等を全員で考え実行している。
財務管理と法人管理	財務管理は法人運営上極めて重要な位置を占めている。 毎年度必要書類を作成して公認会計士の監査を経るとともに、年 2 回の法人役員会で協議決定されている。 将来に備えた「財政基盤の充実」を図ると共に、①安全に節約なし、②教育・保育の充実なくして学園の存在意義はないという視点から、優先順位を考えた資金運用をしており財政上特に問題はない。 法人管理に関しては、「理事会」・「評議員会」を中核とし、毎月の「運営会議」「事務会議」等により適切な運営を図っている。

[Ⅳ]　今後の課題と取り組み

自己評価の結果を、令和元年度における本学園の運営に活用していくこととする。