

令和5年度子ども・子育て支援調査研究事業
幼保連携型認定こども園における評価の有効活用に関する調査研究
報告書

令和6年3月

株式会社 日本総合研究所

幼保連携型認定こども園における評価の有効活用に関する調査研究

報告書 目次

1	本調査研究の実施背景と目的	3
2	本調査研究の実施概要	4
3	先行調査研究等の整理	5
3.1	評価制度及び実態に関する先行調査一覧	5
3.2	先行研究等から抽出された評価の視点の整理	6
4	幼保連携向け認定こども園ヒアリング調査	8
4.1	ヒアリングの目的	8
4.2	ヒアリング調査の実施概要	8
4.3	ヒアリング調査結果	8
5	委員会での開催報告	16
5.1	ガイド案作成における視点	16
5.2	ガイド案活用に向けた視点	18
6	本調査結果のまとめと今後の課題	19
6.1	調査結果のまとめ	19
6.2	調査結果からの示唆	23
6.3	本調査の限界	24
6.4	成果の公表方法について	25
	参考資料 1. 幼保連携型認定こども園 評価のススメ -教育・保育の質の向上に向けて-	26
	参考資料 2. ヒアリング議事録	65

1 本調査研究の実施背景と目的

幼保連携型認定こども園は、認定こども園法施行規則第 23 条において、設置者が教育及び保育並びに子育て支援事業の状況その他の運営の状況について自ら評価を行い、その結果を公表することとされている(自己評価)。また、同規則第 24 条においては、前条の自己評価の結果を踏まえ、園の関係者による評価を行い公表すること(関係者評価)、同規則第 25 条において、定期的に外部の者による評価を受けて結果を公表すること(第三者評価)が、努力義務とされている。

幼保連携型認定こども園における教育・保育・その他の運営の状況について評価を実施し、その結果に基づき運営の改善を図ることは、園の実践の水準の担保・質の向上を図る上でも重要である。

株式会社日本総合研究所が実施した、令和 4 年度子ども・子育て支援調査研究事業「幼保連携型認定こども園における評価に関する調査研究報告書」では、評価活用にあたっての課題は、いずれの評価についても「多忙で取り組めなかった」の割合が最も高く、「人員が足りなくて取り組めなかった」が続いていた。人員不足、時間不足の問題が存在していることが明らかになっている。

また、評価の仕方や活用方法は園によって多様であり、地域の特性上、他園との情報連携先が少ない園も存在していることが分かった。こうした園では、試行錯誤で自主的に考えながら評価を実施しているのが実態である。特に、第三者評価については、過去実施したことはあるものの、効果が確認できず、やめてしまった園なども存在していることが明らかになっている。

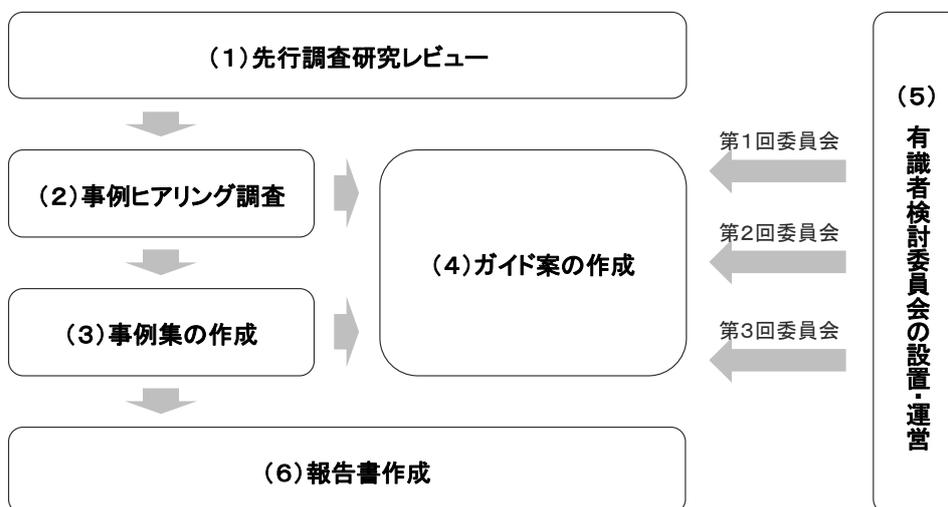
幼保連携型認定こども園においては「評価ガイドライン」は作成されておらず、評価の活用のあり方を示し、評価を保育・教育の質の改善につなげていくための「評価ガイドライン」を提供することが必要である。人員不足や時間不足の園に対して、効率的に活用ができるようなガイドを示していくことは、多くの園にとって評価の活用にも寄与するとも考えられる。あわせて、前述した調査の結果に基づき、評価をうまく PDCA につなげている他園の事例は、多くの園にとって有用だと考えられる。

本事業では、幼保連携型認定こども園の評価(自己評価・関係者評価・第三者評価)を有効活用するためのガイド案の作成と、評価をうまく活用している事例集を作成することを目的に、調査研究を実施する。

2 本調査研究の実施概要

前述の背景・目的を踏まえ、本調査研究は以下の内容で検討・整理を進めた。

図表 1 本調査の進め方



(1) 選考調査研究レビュー

幼保連携型認定こども園、幼稚園、保育所における要領・指針、評価制度や保育・教育における質の向上等に関する調査研究報告書のレビューを実施した。

(2) 事例ヒアリング調査

調査対象として抽出した認定こども園に対し、評価実施とその工夫、運営・教育及び保育の質向上に向けた取り組みと工夫についてヒアリング調査を実施した。

(3) 事例集の作成

ヒアリング調査結果を踏まえて、評価制度、運営・教育及び保育の改善における工夫を事例集として作成した。

(4) ガイド案の作成

幼保連携型認定こども園における評価の目的、基本的な考え方、期待される効果、評価実施をする上での工夫などを整理したガイド案(ポイントを取りまとめたもの)を作成した。

(5) 有識者検討委員会の設置・運営

(1)～(4)について、委員から意見をいただき、作成するガイド案、事例集に反映した。

(6) 報告書作成

(1)～(5)を取りまとめて、報告書を作成した。

3 先行調査研究等の整理

3.1 評価制度及び実態に関する先行調査一覧

以下の調査研究を中心に、公表報告資料・データを整理し、先行調査研究レビューを実施。

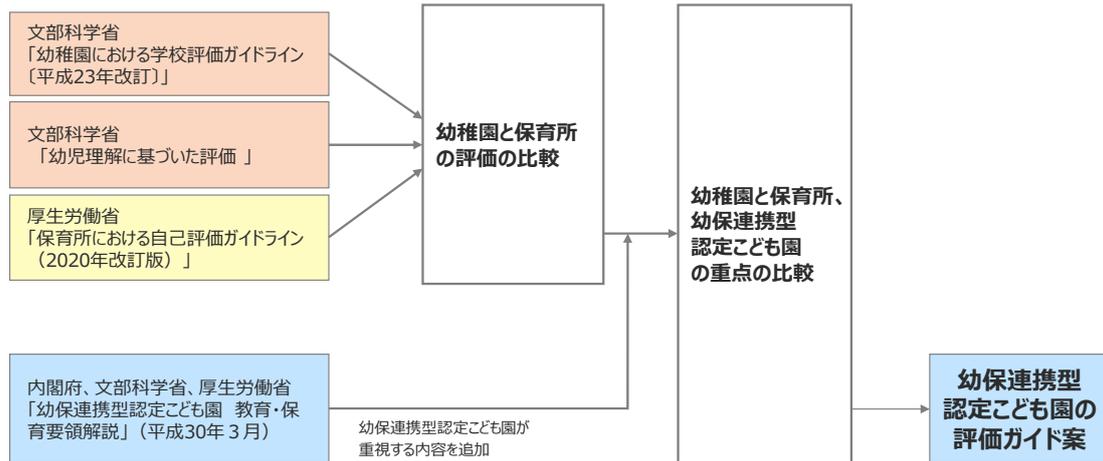
図表 2 先行調査研究等一覧

調査研究	
H23	財団法人 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構 「私立幼稚園の学校評価における第三者評価調査」(平成 23 年3月)
H26	文部科学省 「学校評価等実施状況調査(平成 26 年度間)」
H27	厚生労働省子ども・子育て支援推進調査研究事業 「保育所における第三者評価の受審促進に向けた評価機関の質向上のための調査研究」
H30	厚生労働省 「保育所における自己評価等に関する実態調査」
R3	公益社団法人全国幼児教育研究協会 「文部科学省委託事業 令和2年度 幼児教育の教育課題に対応した 指導方法等充実調査研究 (幼稚園における学校評価に関する調査研究)」
R3	公益社団法人全国幼児教育研究協会 「実効性のある学校評価の実施に向けて ー幼児教育の質向上につなげる学校評価ガイドブックの作成」
R4	株式会社日本総合研究所 令和 4 年度子ども・子育て支援調査研究事業 「幼保連携型認定こども園における評価に関する調査研究報告書」
ガイドライン等	
H23	文部科学省 「幼稚園における学校評価ガイドライン[平成 23 年改訂]」
H30	内閣府、文部科学省、厚生労働省 「幼保連携型認定こども園 教育・保育要領解説」(平成 30 年3月)
R2	厚生労働省 「保育所における自己評価ガイドライン(2020 年改訂版)」

3.2 先行研究等から抽出された評価の視点の整理

幼保連携型認定こども園の評価ガイド案の作成は、幼稚園、保育所の評価ガイドラインをもとにした1)幼稚園、保育所の評価内容の比較を行い、「幼保連携型認定こども園教育・保育要領解説」をもとに、2)幼保連携型認定こども園の重点を確認の上、これらを反映させるという流れで進める。

図表 3 幼保連携型認定こども園の評価ガイド案の作成方針



1) 幼稚園・保育所の評価内容の比較

幼稚園では、自己評価結果の評価をする位置づけで学校関係者評価がある。保育所は自己評価が、保育教諭の自己評価と保育所の自己評価の二段構成になっている。保護者や地域のニーズ把握は、幼保ともに自己評価の中に実施が望ましい事項として記載がある。

計画に照らし日々の教育・保育の評価を教育・保育の改善に生かすこと、全職員参加で評価を行うこと等は共通である。関係者評価は幼稚園で努力義務である。第三者評価は、学校か、社会福祉施設かで、評価の目的が異なる。

図表 4 幼稚園と保育所の評価の共通点・相違点

共通点	<ul style="list-style-type: none"> ➤ こどもにとっての最善の利益を目指す ➤ 園児の理解に基づき評価を行う ➤ 教育・保育と評価を一体的に行い、教育・保育の改善に生かす(幼児理解と評価は、計画を立てて教育・保育を展開することと一体) ➤ 自己評価は、全教職員が参加し共通の認識を持ち評価を行う ➤ 組織の自己評価として運営状況の評価している <ul style="list-style-type: none"> ・ 園運営について、目指すべき目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価し、組織的・継続的な改善を図る
-----	--

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 評価内容として、日々の教育・保育の評価が含まれる <ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園:教育評価 ・ 保育所・保育教諭:保育内容 ➤ 自己評価を行う上で、保護者や地域住民を対象とするアンケートによる評価が重要な旨が記載されている
相違点	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 幼稚園は、学校評価における自己評価では、園として【その年度に取り組むことが必要な重点目標やその取組状況等を適切に評価できる評価項目】について評価 ➤ 保育所は、保育教諭が自らの教育・保育内容を振り返る自己評価と、保育所が保育内容・組織運営を振り返る自己評価の2段階構え ➤ 幼稚園は、学校関係者評価が明記されている <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価者:保護者・地域住民などの学校関係者により構成された委員会等 ・ 評価内容:自己評価結果についての評価 ➤ 第三者評価の評価者の違い <ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園:学校運営の専門家、他の学校の教職員等 ・ 保育所:社会福祉サービスの評価機関 ➤ 第三者評価の評価内容の違い <ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園:教育活動その他の学校運営全般 ・ 保育所:社会福祉サービスの評価

2) 幼保連携型認定こども園の重点

幼保連携型認定こども園として、特に配慮すべき事項として、幼保連携型認定こども園教育・保育要領には以下の記載がある。

評価においても、0歳から小学校就学前までの一貫した教育及び保育を園児の発達や学びの連続性を考慮して展開しているか、多様な園児への配慮、子育て支援等が、幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項になる。

図表 5 幼保連携型認定こども園教育・保育要領における幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項

<ul style="list-style-type: none"> ➤ 当該幼保連携型認定こども園に入園した年齢により集団生活の経験年数が異なる園児がいることに配慮する等、0歳から小学校就学前までの一貫した教育及び保育を園児の発達や学びの連続性を考慮して展開していくこと ➤ 在園時間や日数が異なる多様な園児がいることへの配慮 ➤ 2歳児の学級から3歳児の学級への移行に当たっての配慮 ➤ 子育ての支援に当たっての配慮
--

4 幼保連携向け認定こども園ヒアリング調査

4.1 ヒアリングの目的

ガイド案、および、事例集作成にあたっての情報収集をするため、幼保連携型こども園に対するヒアリング調査を実施した。

4.2 ヒアリング調査の実施概要

委員からの紹介先に加えて、令和4年度子ども・子育て支援調査研究事業「幼保連携型認定こども園における評価に関する調査研究」にて実施した施設アンケートの回答を基に、好事例を保有している可能性が高い施設をヒアリング対象施設として選定。オンラインインタビューにて、好事例となり得る評価の活用実態を確認した。

図表 6 ヒアリング調査実施概要

調査対象	幼保連携型認定こども園 9園と保育所 1園(*) (保育所由来:2園、幼稚園由来:5園、その他:3園)
調査方法	オンラインインタビュー(一部対面)
調査事項	Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容 Q2. 実施している評価の効果 Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫 Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫 Q5. 評価結果の公表や資料 Q5. 自由意見

(*)幼保連携型認定こども園ではないが、委員のご所属先の保育所にご協力をいただいた。

4.3 ヒアリング調査結果

【自己評価】

- 評価の実施内容

- 評価の流れ

園としての評価を行う際には、その年度の重点目標や評価の観点を設定した上で、評価項目や指標を設定する。その際、あらかじめ目標を設定する場合もあれば、教職員の自己評価や振り返り、職員間の語り合い等を通じて設定する場合も考えられる。

- 評価の観点的設定

その年度の重点目標や評価の観点を設定した上で、評価項目や指標を設定する。園評価の前段階として教職員が自らの教育・保育を振り返り、その結果を園の評価と連動させる方法もある。

➤ 評価の方法

教職員一人一人の振り返りを出発点とし、教職員同士で評価結果を話しあい、対話をする中で気づきを得て理解を深め、改善点等を検討し、園としての評価をとりまとめる。保護者アンケート等の保護者の意見も活用する。

図表 6 ヒアリング結果

- 目標管理制度のシートで実施している。A3 横シートで月ごとになっており、毎月自分の保育を振り返り、毎月各クラスのリーダーに提出しコメントをもらっている。簡単に自分の保育が出来ていたかを○×形式でチェックできるようにしている。記述欄もある。評価項目は、数年前から階層別に変えた。上の職種にいくほど育成等園全体に関する項目である。
- 職員が自己評価をする(12 月)、保護者アンケート(1-2 月)をして自己評価との齟齬がどこにあるかを確認する、それを踏まえて園評価(3 月)の流れである。評価項目は園内研修テーマが決まってから、年度初めに伝えている。園評価には記述はないが、保育教諭の自己評価には意見を書くところがある。取組指標と成果指標をうまく連動させ、スパイラル型の改善が図れるように、評価を基に取組指標を考え、成果を基に重点目標と評価項目を変更している。評価項目は、園長、副園長で決めている。評価が評価で終わるのではなく、次に活かされるよう連動させていきたいと考えている。
- 評価項目を考える場合には、要領解説に沿って実施。建学の精神等は私学ならではのそれも評価に活かしている。用紙を配って2週間程度で評価してもらっている。取組指標は点数制、理由等記入は、新任の先生は書けるものだけ書くので良いと伝えている。ベテランの先生にはこまかくなるべく全項目書くように依頼。評価の仕方を変えて重点的に振り返ることで、次年度のカリキュラムマネジメントにつなげるようになった。
- 評価の視点は、当園では、評価は教育・保育の質を高めるためではなく、自分たちの関係性をよくすることを目的に実施している。個人の幸せ、働き甲斐・やりがいが高まるように、チームの関係性がより良くなることを目指して評価を取り入れている。評価の基本は振り返りである。ビジネスの世界で一般的な KPT 法を 2015 年に導入して振り返りを実施。毎学期個人の目標を振り返る、KPT 法(キープ・プロブレム・トライ)にはチェック機能がなく評価 → 改善につながらないことから、2020 年から C(チェック)を独自に加え自己評価に★をつける方法にアップデートし、KPTC 法とした。個人の自己評価は、年初に、「私のテーマ」シートで年間のジョブテーマ、保育テーマ、学びテーマを定める。各保育者が内容を書き、1学期に 1 回評価。園の自己評価は、個人の目標等を集合して 4 つ程度の重点目標を立て、それに対し、できたこと、できなかったこと、今後の取組を各テーマについて記載。重点目標はマネジメントチーム 3 人と、幼稚園部門、ナーサリー部門、預かり、総務、厨房のリーダーで作る。リーダーミーティングは月次で実施。年間目標に向けて、各プロジェクトチームで適宜ミーティングをして進める。

- 年に2回評価。4月にまず目標を決めて、9月に自分の目標にどうだったかを中間評価。主幹がフィードバック。そのうえで、3月に自己評価。理念以降は、職種、年次によって異なる。共通項目も、深さが、年次によって変えていく。「保育所における自己評価ガイドライン」の抜粋で、評価項目を作った。園の中で、重要にしたい項目を設定。
- 園評価の3つの領域は、高知県が作成している「保育所・幼稚園等における園評価の手引き」を踏まえて設定している。(重点目標は)中期計画を踏まえて作成しているが、園評価での反省点など踏まえて、改訂している。重点目標は、中期計画を踏まえて作成している。一つの重点目標に対して3つ評価項目を作っている。重点目標を決める話し合いを年度末。年度初めに新しいメンバーで修正や提案をしてもらう。それを踏まえてのたたき台を園長が提示して質問や意見をもらい、その都度話しあう機会を設けるように努めている。
- 自己評価は年に2回実施しており、園長が「経営の柱」、「今年度の重点目標」、「評価項目」を立てる。網羅的ではなく、内容的に質を問える評価の項目を用いている。昨年の評価で足りなかったこと、保護者の様子、時勢のテーマを加味した評価項目にしている。評価項目は、教育委員会から区内幼稚園・連携園共通の保護者へのアンケート内容の項目も参考にし、区全体の評価の結果と自園の結果が比較できるようにしている。それを見て、毎年4月に、評価プロジェクトチームで取組指標、成果指標を各4段階に分けて作る。評価は全職員が行い、分析はプロジェクトチームが行っている。園としてできているかの評価を行うが、最初から理解することは難しいため、1年目等最初は、自分の視点で評価してもかまわないと伝えている。個人によって評価に差が出ることは、分析の際に加味し、それをプロジェクトチームが集約している。
- 評価は、保育教諭個人の資質を高めるのはもちろんのこと、チームとしての保育の質の向上を目指し実施している。幼稚園教育要領を理解している職員は多いが、幼保連携型認定こども園教育保育・要領への理解も深めてほしい思いから、自己評価の評価項目に教育・保育要領の内容を盛り込んだ。職員の自己評価票は、教育・保育要領を理解し保育にあたってほしいと願い今年作り替えた。職員の負担にならないように、評価票はA4両面1枚にまとめた。カリキュラムマネジメントと関連付けた学校評価を実施し、より良い園経営を目指している。7月に自己評価と保護者アンケートの実施、12月に自己評価と保護者アンケートを開示。評価項目は園長が作成している。給食関係の自己評価項目は栄養士と相談した。評価項目については、学びフェスト、教育目標、チーム保育、家庭との連携等一般的な項目も入れている。評価票チェックを初めて行う新採用職員については、個別に聞かれれば園長が答えるが、通常は、諸先輩方に教えられながら記入している。
- 職員が自分自身を評価するアンケートを年に2-3回実施している。6月、12月にボーナスが支給されるため、その査定評価の意味合いもあり年に2回は必ず実施している。評価の内容としては、自園の理念方針を頭に置いているか、保育指導計画、発達、健康、食育、保育の環境、安全面への配慮、こども達の人間関係が育つような遊びの工夫、子育て支援、地域

の連携、小学校の連携、実習生の受け入れ、守秘義務、保護者対応、安全管理、衛生管理などについて聞いている。評価の項目は、統括と園長が話し合っていて決めている。回答者の負担を減らすため、評価の多くは「◎」、「○」、「△」の3段階。一部自由記述も設けている。

- 評価の効果

教職員個人の学びやモチベーション向上、主体性の増進等につながるほか、教職員間のコミュニケーション向上により教育・保育の質向上に資する。

図表 7 ヒアリング結果

- 評価シートに課題を自由記述する欄がある。そのコメントに対し、リーダー層が勇気づけるコメント等をしてコミュニケーションしている。できたか、できなかったかではなく、うまくいかない部分の相談ができコメントがつくようになっている。できないという声があれば、研修を実施するなどしている。
- チームワーク力を高めることにも役立っている。マネジメントの一環として、教育、質の評価、改善活動のツールとして評価をとらえている。そのため、組織全体の改善や保育の質の向上、チームワーク力向上、個々の職員の成長につながっており、職員個々の自主性、内的動機付けの効果が生まれている。
- 個人の自己評価が個人のやりがいや幸福度につながり、個人評価の総計がチームの成果となる。
- 自分の目標を掲げ、それができたかどうかの項目もあり、その結果の変化が職員のモチベーションの向上につながる。
- 評価項目の中に「園の組織の一人」と表記したことで、自分の役割を認識して動くようになってきている。一人一人が自覚をすることで、若い職員も全体の話し合いの場で意見を言えるようになってきている。職員会で共有する評価は、個人個人への評価ではないが、園で頑張っている取り組みが認められるので、やってよかった、という感じである。
- (評価)プロジェクトチームメンバーになることによる効果としては、年次が若くても、評価に参加することで視野も広がり、園全部を見るようになる。話し合いを重ねることで、「否定しない」文化はできていきている。困ったら周りに聞いてみようと思えるようになってきた。
- 保育者が自らの保育の見直し、自分を見つめなおす機会になっている。園長がアンケート結果を見て、こういうことで悩んでいる職員がいるということがわかると、それを補うための園内研修を実施する。また、個別の職員に助言をすることもある。先生たち一人一人想いが違うので、自分と違う考えがあることがわかる。自己評価を通じて、言葉にしていなかったことを文字に書くことで明確になっていく。

- 評価結果の活用

評価結果から、より教職員の理解を深めたい点は研修を実施したり、翌年度の計画や重点目標等に盛り込み継続的な改善につなげたりする。

図表 8 ヒアリング結果

- 園評価をすることに特化しているわけではなく、園内研究テーマと園内研修をつないでいる。
- ホームページで自己評価結果を公表。
- 評価結果から、自主的な改善活動等の)プロジェクトチームが立ち上がった。そのようなチーム組成できること自体、教育・保育の質が上がっている。
- 評価の結果、反省したものをそのままにせず、活かしている。評価の結果、評点が低いところを中心に話し合いを行い、学年、クラスごとに、その項目の協議を行う。それを次の評価に活かしている。

【関係者評価】

- 評価の実施内容
 - 評価の流れ
保護者や地域住民などにより評価委員会等を構成し、評価者に対し関係者評価の趣旨や依頼事項等を説明したうえで、自己評価を踏まえ、評価を受ける。評価結果は公表し、また、園運営の改善に活かす。
 - 評価の方法
年ごとや学期ごとに、園見学・公開保育、説明会等にて関係者評価を実施している園が多い。

図表 9 ヒアリング結果

- 2-3 月に関係者評価委員に来てもらい、自己評価の最後に、学校関係者の評価をつけている。自己評価の結果を踏まえて、年度末に関係者評議員がそれをもとにどう改善するかご意見いただく。
- 自己評価シートを用いて、施設関係者、後援会の役員、民生委員、元教育委員会の方等からも評価していただいている。年度末に一回、シートを関係者に公表している。年に数回、運動会等の行事のほか、普段の保育の様子も見ていただいている。
- 重点課題に対する報告書を学校評価委員会(年 1 回)で説明し、委員の代表から講評いただきまとめる。評価委員は行事・公開保育等にも招待(年1回主催)。年に数回、運動会等の行事のほか、普段の保育の様子も見ていただいている。その他、写真と資料をみせて口頭で説明している。自己評価シート(職員の結果をまとめて点数を出したもの)を見せている。
- 地域向けアンケートは、園の行事などに来ていただいている地域の民生委員、元職員、お

ばあちゃんなどに対して、「参加しやすいか」、「どうしたら参加しやすいか」など聞いている。また、地域の方にお集まりいただき園運営についての「おしゃべり会」を1月に実施している。そこでアンケートも実施している。

- ▶ 学期に1回、学校評議員が来園。町会長、学識経験者、こども家庭支援センター、児童館館長、民生委員、小学校校長、地域の施設長、保護者の会の会長。評議員会では中間評価の説明をしてそれに対して、意見をもらい、園内の案内もする。
- ▶ 公立園なので、教育委員会から関係者評価の進め方について1年のスケジュール表が示されている。7月と12月に自己評価・保護者アンケートの実施と開示をすることと、評価委員会（関係者評価）を年2回開催することである。6月の第1回評価委員会で顔合わせをし、園経営計画、園評価、課題等について説明。今後の園評価への協力を依頼すると共に協力内容も伝える。2月には第2回評価委員会実施。自己評価等の結果の開示と課題解決等を説明し、改善意見をいただく。第三者委員が元小学校長の教育関係者。市より依頼されている。地域の方は、地区センター長と園の保護者会長。園長・副園長を含む計5人で評価委員会を開催している。自己評価結果をもとに意見をいただく、改善策を講じ次への自己評価につなげる。評価委員の方々に園への理解を深めていただきたい思いから、入卒園式、相撲大会、発表会等様々な行事に招いている。

- 評価の効果

関係者評価で頂く意見は、教職員にとって励みになる。関係者評価の取組を通じて、教職員や保護者、地域住民等が園運営について意見交換し、園の現状や取組を知り課題意識を共有することにより、相互理解が深まる。

一方で、様々な視点、観点を尊重し、専門的でない見方もあることへの留意も必要である。

図表 10 ヒアリング結果

- ▶ 町内会、地域、卒園児の保護者が構成員となり、わが町の誇りと言ってもらえる。報告し、フィードバックいただくことで、園の取り組みを理解してもらえる。以前は就職希望の学生にいつ来てもいいとしていたが、日にちを決めて説明会などしてみてもはといった示唆をいただき実践してみたり、広報ビデオをつくったり新しい広報戦略のヒントを得た。
- ▶ 関係者評価の意見は、先生たちにはげみになる。一方で専門的でない見方もあるので、言葉に甘えすぎないようにする。
- ▶ 関係者評価の意義と手応えを感じている。園で困っていること、例えば人手が足りない(保育教諭、除雪作業員等)等を相談すると親身になり探してくれたり、新型コロナの感染状況を把握していつでも応援する旨の言葉を掛けてくれたりなど協力的でとても安心感がある。

- 評価結果の活用

関係者評価の結果及び今後の改善方策について、保護者や地域住民等に公表する。

園は、自己評価及び関係者評価の結果並びに今後の改善方策を、次年度の重点目標等の設定に反映したり、具体的な取組の改善を図ることに活用したりする。

関係者評価の活用により、保護者・地域住民の園運営への参画を促進し、共通理解に立ち家庭や地域に支えられる開かれた園づくりが促進される。

図表 11 ヒアリング結果

- 保護者アンケート・地域アンケートの結果は保護者に開示している。関係者評価については、年度末の園だよりで保護者に簡単に報告している。
- 関係者評価結果は、名前だけ匿名化しファイリングして玄関に置いてある。保護者や来園者が自由に見ることができるようになっている。

【第三者評価】

- 評価の流れ
評価機関・評価者を選定の上、評価者と評価の実施方針等をすり合わせたうえで評価を受ける。評価の際には、自己評価や関係者評価の内容も園から説明し、園見学や公開保育、ヒアリング、アンケート等を実施してそれらに対する客観的な評価を受ける。園の優れた取組や、園の課題とこれに対する改善方策等について示唆を得る。
- 評価の方法
第三者評価機関の評価を受ける方法、幼児教育の専門家から評価を受ける方法がある。第三者評価機関に依頼する場合は、幼児教育の特性を十分に理解した評価者に依頼する。

図表 12 ヒアリング結果

- 東京都の第三者評価の項目はどの評価機関で受けても統一され決まっている。園の経営層が保育やマネジメントに関しコメントするもの。評価項目に関してどうしているかをエクセルで書き、その根拠となる書類を添付。(自己評価結果も評価機関には提出。)職員に対しては、マネジメントに対してのアンケート、保育に関するアンケートを無記名で実施し、園を通さずに評価機関に届く。保護者アンケートも園を通さずに評価機関に届く。評価機関が来園し、半日程度で経営層、主任層にヒアリング。実際に保育を見る。
- こどもの理解を含めた、狙いの立て方、環境の構成、こども同士の関係をつなげるか等について、評価機関による評価は難しいと思う。よって、現場の専門性の高い人に見ていただくのが、質を上げるにはよい。
- 令和2年度に実施。数年に1度受けている。

- 評価の効果

専門的な分析や助言によって園の優れた取組や、園の課題とそれに対する改善方策が明確となり、具体的な園運営の改善に踏み出すことができるようになる。教職員にとっても、園の優れた点を客観的に褒めてもらえることでモチベーション向上になる。

図表 13 ヒアリング結果

- 第三者評価機関から、山ほど記入シートを渡されたときに文章で考えて入力するのはかなりの作業量だった。時間はとられるが、書く過程で自園の保育について見直せたのは良かった。
- 見直す機会があるということが大事だと考えている。保育以外の環境面などから園全体の見直しができる点で意味が大きい。第三者評価をしてくださる方は他の園の状況もご存じなので、「他の園ではこうやっているよ」、「こうしたらいいよ」と助言をいただけるのは参考となる。「第三者評価を受けている」と言うと、他園からは「おーっ」という反応。「大変じゃない？」と言われる。確かに第三者評価を受けることは大変なので、構えないといけませんが、受けていると県から「ちゃんとしている園」と思ってもらえる。

- 評価結果の活用

第三者評価の結果は、自己評価の結果の確認・見直しを行うとともに、自己評価において重点的に取り組むテーマを定めたり観点や項目を設定したりする際の参考にもなる。

図表 14 ヒアリング結果

- 第三者評価結果は、園だよりや入口に置くなどして公表する。東京都については、公表は義務なので東京都福祉保健財団の福ナビに掲載される。
- 改善点があれば、改善するべき。書類に関しても、いらぬものは見直して、働きやすい環境にしていく。

5 委員会での開催報告

以下の日程、議題で委員会を開催し、ガイド案および事例集の作成、活用について検討した。

図表 15 委員会開催概要

	実施日	議題
第1回	2023年11月10日	① 事業背景・目的・概要の説明 ② 評価ガイド案に向けた考え方の整理 ③ 事例集作成に向けたヒアリング調査設計の報告
第2回	2024年1月15日	① ヒアリング調査結果の速報 ② ガイド案の作成に向けた検討議題 ③ 事例集の構成案について
第3回	2024年2月29日	① ヒアリング調査結果の報告 ② ガイド案の作成の検討

5.1 ガイド案作成における視点

各委員会においては、ガイド案作成における視点として、委員より以下の意見を得た。

5.1.1 ガイド案作成における視点（第1回委員会）

- 幼稚園由来・保育所由来の考え方の違いを踏まえた表記の必要性
- 自己評価の概念の理解に違いがあり、評定評価、自分の仕事の評価をしてもらった評価として捉えている場合がある。これは、保育所と幼稚園の自己評価の言葉に関する違いがあると思うのでこの辺の整理をしたい。
- 第三者評価は、評価者によることと、教育と福祉の関係というところが出やすいところなので、その表記上の問題の整理が必要である。
- 評価に関してガイド案に盛り込んだ方が望ましい視点
- 第三者評価は、全体の保育の質の向上で考えると意義がある。保育の質の質問が抽象的で見えづらい、自由記述で究めなくてもこたえられる、という課題はある。そこを解決していくと、第三者評価の意味、意義はある。
- 第三者評価の評価者は、専門家とともに現場のミドルリーダーを経験した人がなっていたらよいと思う。看護と保育の世界は違うが、看護の世界は現場の人が養成校の先生になる。現場の人が養成校で働いて、それでさらに良くなる、団体の役割というのは大きい。
- イーセックの評価者の養成をしているが、コーディネーター、評価者の養成も課題である。
- 自己評価結果だけではなく、重点目標、評価項目を評価することが含まれていればよい。
- 仕組みだけではなく、研修、ワークショップのような事例をのせるとよい。

5.1.2 ガイド案及び事例集作成における視点（第2回委員会）

- 時間を作ることが課題になるので、テンプレートや、こうやったらいいよ、ということが共有できるといい。
- コーディネーターの存在が大事であり、コーディネーターの役割と育成を書いておくとうい。
- 関係者評価についても近隣の小学校と連携が進むなど、具体的な効果を載せるとよい。
- 幼保連携型認定こども園の自己評価の方法として、自分なりの評価をしてから職員間の対話をするべきである。また、評価の方法として保護者アンケートと記載するのは、それが評価の方法として読み取れないか。エビデンス、参考として使うだけであることを示し、評価の方法ではないことを明確にすることが重要である。
- 評価の工夫は示せるとよい。評価の観点の設定ポイントは、共通理解する大切さを書いてもらいたい。
- 関係者評価、第三者評価の目的が分かるように書いてもらいたい。
- 一番大事だと思うのは、シンプルで簡単であること。関係者評価、第三者評価で事例をあげてもらえるとわかりやすい。
- 保育所の自己評価を載せるのであれば幼稚園のものも入れるといった形できちんと対比して載せるか、今回一つにまとめるとかした方が幼稚園由来としてはありがたい。
- 外部からの評価はツールになることが重要。関係者や他者からの意見はモチベーションを上げる部分もあるが、保護者の意見に左右されないようすることも大事で、園として大事にしていることを理解した上での外部からの評価が大切である。
- 事例集は、園側は評価を時間がない中でやらないといけないことから、ポイントを絞って見せる。費用対効果の事例があるとよい。
- 事例集は、実践してやってみて外部から聞いてみて、やってよかったというものを目指せばよいと思う。

5.1.3 ガイド案作成における視点（第3回委員会）

- 本資料の位置づけは、幼保連携型認定こども園は、保育所、幼稚園、新規で開設など色々な由来があり、色々なやり方があるので、園の由来にもよるこれまでの取組みの良さを活かしつつ、よりよい方法で取り組めるようにという思いが伝わるように書きぶりを変えたほうがよい。由来の良さを活かしつつ、幼保連携型認定こども園の考え方に移行してもらえればよいということがわかればよい。
- 広義・狭義があり、保育・教育が本来の在り方なので、言葉を具体的に書いていかないと、言葉の混同が起きる。具体的に書くのがよい。
- 評価はある意味では実践のなかにあり、特別なものではない旨が伝わるよう表記するとよい。

5.2 ガイド案活用に向けた視点

各委員会においては、ガイド案活用に向けた視点として、委員より以下の意見を得た。

5.2.1 ガイド案活用に向けた視点(第1回委員会)

- もう少し簡単にしなければ、保育者は幼稚園もこども園も皆忙しくて道筋たてて、組み立てることが慣れていないこともあり大変である。簡潔に伝わるように皆さんが考えていただける機会につなげていただきたい。
- 良い悪いという評価ではなく、何を評価するのか、その仕組みについて整理していただいたという点では、この内容でよいかと思うが、評価をよくするためのモチベーションや、話し合いを促進していくファシリテーションの役割、評価を促進するための専門性が必要になるので、動機付けを事例集で触れていただければよい。
- こどもの最善の利益を得られるような評価体制、それにつけると感じている。適切な評価が共にしていけるような、評価を受けておわりではなくて、こどもたちが健やかに育つことにつながる評価が大事だと思う。

5.2.2 ガイド案活用に向けた視点(第2回委員会)

- 「評価の活用」のところ、「相互理解を深めている」にとどめるのではなくて、改善に活かしていることについても触れておくとよい。単なる採点表ではなく、みんなで共有することによって次のステップにつながっていることを示すイメージである。
- 評価を受け止めて終わりではなく、こどもの育ちにつながるということが大事だと思うので、強調して欲しい。職員会議や研修などで改善していく過程がわかりやすくなるように事例を見せられるとよい。
- 評価の後が大事ということは検討して欲しい。評価と研修の連動がすごく大事なのでそこも併せて強調して欲しい。個人面談、園の運営上の課題を明確にするために活用している点はよい。

5.2.3 ガイド案活用に向けた視点(第3回委員会)

- 関係者評価の結果の活用は、小学校の校長先生が関係者評価に入ることで幼少の接続はスムーズになった例や、栽培をするときに地域の園としてアドバイスをくれた等の例が思いあたる。
- 学校関係者評価を進めるなかで、今地域や社会に幼児教育施設の存在は重要だということをお示しする上で、沢山の方に見ていただくことを推進している。評価を通じて、幼児教育施設を認めていただくよい機会である。学校関係者評価にそういう文言、地域の連携も大切な役割だということを入れていただくことよい。学校という施設が地域のなかに存在する、そのツールとして評価を通じて、より関係を密にしていくことが書かれるとよい。

6 本調査結果のまとめと今後の課題

6.1 調査結果のまとめ

(1) ガイド案作成のまとめ

ガイド案は4つの章とし、第1章では、幼保連携型認定こども園の評価の基本的な考え方、第2章では、幼保連携型認定こども園の自己評価のポイント、第3章では、幼保連携型認定こども園の関係者評価のポイント、第4章では幼保連携型認定こども園の第三者評価のポイントを記載した。

第1章では、1-1. 本資料の位置づけ、1-2. 評価の目的と意義、法令上の位置づけ、1-3. 評価の全体像という構成にしている。

1-1.では、幼保連携型認定こども園における、自己評価・関係者評価・第三者評価の推進に向けて、事例を基に評価の実施に関するポイントをまとめていることを示している。1-2.では、幼保連携型認定こども園は、認定こども園法施行規則において、自己評価が義務、関係者評価、第三者評価が、努力義務とされていることや、評価の実施自体にとどまらず、評価の結果を教育・保育をはじめとする運営の質向上に活かすことが目的であることを示している。1-3.では、自己評価が評価の始まりであり、教育及び保育並びに子育て支援事業の状況その他の運営の状況について、自己評価を行うことや、自己評価の内容や結果等を、関係者、第三者に客観的に評価をしてもらい、改善策等のアドバイスを園運営に活かしていくことを明記している。

第2章 幼保連携型認定こども園の自己評価のポイントでは、2-1. 自己評価の目的と流れ、2-2. 自己評価の観点の設定、2-3. 自己評価の評価方法、2-4. 自己評価の効果や結果の活用、2-5. 自己評価の仕組みづくりと工夫、という構成にしている。

2-1.では、自己評価の目的は、こどもの豊かで健やかな育ちに資する教育・保育の質の確保・向上であり、評価は園の教職員全員が参加し、一人一人の評価をもとに、園全体として評価をとりまとめ、改善を図ることであると明記した。2-2. では、その年度の重点目標や評価の観点を設定した上で、評価項目や指標を設定することや園評価の前段階として、教職員が自らの保育を振り返り、その結果を園の評価と連動させる方法もあることを明記した上で、具体的な事例(①-1 園運営について、当該年度に重点を置いて取り組む目標を定め、目標から評価項目を定め指標を設定し、段階で評価する方法、①-2 園運営について、当該年度の評価項目を定め、段階で評価する方法、②各教職員が自らの保育を振り返った評価結果を園の評価と連動させる方法)を示した。2-3. では、教職員一人一人の振り返りを出発点とし、教職員同士で評価結果を話し合ったり、対話をする中で気づきを得て理解を深め、改善点等を検討し、園としての評価をとりまとめることや、保護者アンケート等の保護者の意見も活用することを明記した。2-4. では、評価の結果に基づき、改善策に向けた話し合いやアイデア出しをしながら、園の改善につなげている例、評価自体を振り返りの機会、モチベーション向上、教職員同士のコミュニケーションの機会としている例があることを示した。2-5. では、自己評価の進め方は園により様々であるが、評価の観点を教職員への周知、教職員一人一人の振り返り、教職員同士の対話・交流等、評価を行うプロセス自体も教職員の幼児理解等につながる仕組みづくりが望ましいとして、評価の仕組みづくりの事例を例示した。

第3章 幼保連携型認定こども園の関係者評価のポイントでは、3-1. 関係者評価の目的と流れ、3-2. 関係者評価の方法・内容・ポイント、3-3. 関係者評価の効果や結果の活用という構成にしている。3-1. では、関係者評価は、自己評価の内容・結果や改善方策を踏まえ、関係者から受ける評価であることや、園及び評価者は、関係者評価が園と保護者・地域を結ぶコミュニケーション・ツールであることに留意して評価を進めることを明記した。3-2. 関係者評価の方法・内容・ポイントでは、自己評価に関し説明をし、評価を受けるほか、日常の保育を見てもらう、行事に招待する等して日頃から様子を見てもらうことで、関係者の園の教育・保育に対する理解も進み、改善に向けたより実態に即した意見をもらえることを明記した。3-3. では、関係者評価で頂く客観的な意見は、教職員にとって励みになることや、関係者評価の活用により、保護者・地域住民の園運営への参画を促進し、共通理解に立ち家庭や地域に支えられる開かれた園づくりが促進されることを明記した。

第4章 幼保連携型認定こども園の第三者評価のポイントについては、4-1. 第三者評価の目的と流れ、4-2. 第三者評価の方法・内容・ポイント、4-3. 第三者評価の効果や結果の活用という構成にした。4-1. 第三者評価の目的は、外部の専門家からの評価による園運営の改善・教育水準の向上であり、自己評価や関係者評価を含む園の評価の状況や、教職員や保護者等へのアンケート実施等を踏まえて評価を受け、園の優れた取組や、園の課題とこれに対する改善方策等について示唆を得て、園運営および教育の質の向上に活かすことであることを明記した。4-2. では、保育所と同様に社会福祉法に基づき福祉サービスの質の向上を目的に都道府県の認証する第三者評価機関が実施する方法や、幼児教育の特性を理解した専門家が評価者となる方法等があることを明記し、事例を盛り込んだ。4-3. では、専門的な分析や助言によって園の優れた取組や、園の課題とこれに対する改善方策が明確となり、具体的な園運営の改善に踏み出すことができるようになることを明記した。

図表 17. ガイド案の章立て

第1章 幼保連携型認定こども園の評価の基本的な考え方	
	1-1. 本資料の位置づけ
	1-2. 評価の目的と意義、法令上の位置づけ
	1-3. 評価の全体像
第2章 幼保連携型認定こども園の自己評価のポイント	
	2-1. 自己評価の目的と流れ
	2-2. 自己評価の観点の設定
	2-3. 自己評価の評価方法
	2-4. 自己評価の効果や結果の活用
	2-5. 自己評価の仕組みづくりと工夫
第3章 幼保連携型認定こども園の関係者評価のポイント	

	3-1. 関係者評価の目的と流れ
	3-2. 関係者評価の方法・内容・ポイント
	3-3. 関係者評価の効果や結果の活用
第4章 幼保連携型認定こども園の第三者評価のポイント	
	4-1. 第三者評価の目的と流れ
	4-2. 第三者評価の方法・内容・ポイント
	4-3. 第三者評価の効果や結果の活用
巻末資料.1	
	参考資料 既存の評価に関するガイドライン
巻末資料.2	
	事例① ITを活用した職員負担を考慮した評価の実施
	事例② 小学校との良好な連携を通じた評価の実施
	事例③ 保護者同士のコミュニケーション機会を提供
	事例④ 職員の信頼関係構築を重視した評価の実施
	事例⑤ 園の強み弱みを見つめなおす会議の運用
	事例⑥ 教育・保育要領を意識した評価
	事例⑦ 園内研修を通じた職員のモチベーション向上
	事例⑧ 評価プロジェクトチームで評価指標を作成

(2) 事例集作成のまとめ

ヒアリング調査に基づき、幼保連携型認定こども園のなかから、事例集を作成した。事例集は、ガイド案の巻末資料 2 のなかに、8 つの園の事例について取り上げた。評価の実施状況(自己評価、関係者評価、第三者評価の実施の有無等)、評価プロセス(自己評価、関係者評価、第三者評価の評価プロセスの内容)、評価の考え方や特徴など、評価の効果という、4 つの項目について説明を明記した。事例タイトルにキーメッセージを入れ、事例のポイントも示している。

(3) 認定こども園のヒアリング調査のまとめ

ヒアリング調査結果を踏まえて明らかとなったポイントは、下記の通りである。

【自己評価】

- 評価の流れとしては、園としての評価を行う際には、その年度の重点目標や評価の観点を設定した上で、評価項目や指標を設定する。その際、あらかじめ目標を設定する場合もあれば、教職員の自己評価や振り返り、職員間の語り合い等を通じて設定する場合も考えられる。
- 評価の観点の設定として、その年度の重点目標や評価の観点を設定した上で、評価項目や指標を設定する。園評価の前段階として教職員が自らの保育を振り返り、その結果

を園の評価と連動させる方法もある。

- 評価の方法として、教職員一人一人の振り返りを出発点とし、教職員同士で評価結果を話しあい、対話をする中で気づきを得て理解を深め、改善点等を検討し、園としての評価をとりまとめる。保護者アンケート等の保護者の意見も活用する。
- 評価の効果として、教職員個人の学びやモチベーション向上、主体性の増進等につながるほか、教職員間のコミュニケーション向上により保育の質向上に資する。
- 評価結果の活用として、評価結果から、より教職員の理解を深めたい点は研修を実施したり、翌年度の計画や重点目標等に盛り込み継続的な改善につなげたりする。

【関係者評価】

- 評価の流れとして、保護者や地域住民などにより評価委員会等を構成し、評価者に対し関係者評価の趣旨や依頼事項等を説明したうえで、自己評価について評価を受ける。評価結果は公表し、また、園運営の改善に活かす。
- 評価の方法として、年ごとや学期ごとに、園見学・公開保育、説明会等にて関係者評価を実施している園が多い。
- 評価の効果として、関係者評価で頂く意見は、教職員にとって励みになる。関係者評価の取組を通じて、教職員や保護者、地域住民等が園運営について意見交換し、園の現状や取組を知り課題意識を共有することにより、相互理解が深まる。
- 関係者評価の結果及び今後の改善方策について、保護者や地域住民等に公表する。園は、自己評価及び関係者評価の結果並びに今後の改善方策を、次年度の重点目標等の設定に反映したり、具体的な取組の改善を図ることに活用したりする。関係者評価の活用により、保護者・地域住民の園運営への参画を促進し、共通理解に立ち家庭や地域に支えられる開かれた園づくりが促進される。

【第三者評価】

- 評価の流れとして、評価機関・評価者を選定の上、評価者と評価の実施方針等をすり合わせたうえで評価を受ける。評価の際には、自己評価や関係者評価の内容も園から説明し、園見学や公開保育、ヒアリング、アンケート等を実施してそれらに対する客観的な評価を受ける。評価結果は公表し、また、園運営の改善に活かす。
- 評価の方法として、第三者評価機関の評価を受ける方法、幼児教育の専門家から評価を受ける方法がある。第三者評価機関に依頼する場合は、幼児教育の特性を十分に理解した評価者に依頼する。
- 評価の効果として、専門的な分析や助言によって園の優れた取組や、園の課題とそれに対する改善方策が明確となり、具体的な園運営の改善に踏み出すことができるようになる。教職員にとっても、園の優れた点を客観的に褒めてもらえることでモチベーション向上に

なる。

- 評価結果の活用として、第三者評価の結果は、自己評価の結果の確認・見直しを行うとともに、自己評価において重点的に取り組むテーマを定めたり観点や項目を設定したりする際の参考にもなる。

6.2 調査結果からの示唆

調査結果を踏まえて明らかとなった、幼保連携型認定こども園が評価における抱えている課題は、下記の通りである。

(1) 園運営の質向上を目的とした評価の活用に関する意識啓発

今回の委員会等の議論においては、ガイド案を示すことで、評価がチェックリスト的に使われないようにすることが重要であることが指摘された。実際、園のヒアリングのなかでは、評価項目の作成についてプロジェクトチームを作り、検討をすることで、職員の理解が深まるケースや、評価を行うことで、取り組むべき内容の共通理解が進んだというケースなど、様々な効果が確認された。ガイド案を情報共有していく上では、その点の意識啓発を行っていくことが求められる。

ガイド案は、評価のプロセスや結果に対する話し合いのツールとして活用し、園の運営改善に役立てるというメッセージを、国としても普及啓発していくことが期待される。

(2) 評価を通じた職員の育成

今回のヒアリングのなかでは、評価を通じて職員の育成を行うために様々な工夫が見られている。新人の職員においては、評価で使われている言葉の意味を十分に理解することは難しい。一部の園では、評価の実施後に、改善の余地がある内容については研修を行っている。評価項目として盛り込まれている背景や、その前提となる園の方針、目指す姿を理解することで、園の運営に対しても職員が目を向けるきっかけとなっている。

評価を通じて、個人の振り返りや園運営の改善に役立てることはもちろん、園運営にまで職員が目を向け、主体性をもって関われる職員の育成につなげていくことが期待される。そのためには、評価の結果と連動させた研修の実施や、評価の結果について話し合いを行う場づくりなどが挙げられる。

(3) 評価プロセスの工夫の必要性

今回の委員会の指摘やヒアリングの結果を踏まえて、評価プロセスの工夫として、システムツールを活用した評価の実施や、評価についての理解が園内で進むよう、職員同士の話し合いをうまく進めるためのファシリテーターの存在、評価項目を策定するためのプロジェクトチームを組成することなどが挙げられる。評価のプロセスについては、園によっても独自の工夫によって差が生じるところであるが、一部の園でうまくいっているケースにおいては、他の園でも活用できるようにしていくこ

とが評価の質を上げることに寄与する。例えば、前述したケースを踏まえると、ファシリテーターの育成プログラムの提供や、簡易なシステムツールの提供などが挙げられる。

(4) 園外のステークホルダーとの良好な関係の構築

今回、ヒアリングを行った園のなかには、関係者評価を通じて、園の運営に対して、地域の方々が助言や支援をされるケースも確認された。関係者評価で評価を行う外部の方々との話し合いや、公表の機会を通じて、園外の人たちの多様な視点が入り、連携をすることで園運営の質がより高まることが期待される。

一方、職員のなかには、特に保護者とのコミュニケーションに課題を抱える人も多いと聞く。一部の園では、関係者評価という形ではなく、保護者の園に対する理解を深め、保護者同士のコミュニケーションが良くなるように、園内で保護者同士が保育について話し合う機会を提供しているところもある。保護者同士のコミュニケーションを通じて園に対する理解を深めてもらうことは、職員と保護者との関係改善にも寄与すると考える。

評価をきっかけに、園外のステークホルダーや、職員ともに複数人との対話を通じた接点を増やすことは、園の質向上にとって重要な要素である。しかし、良好な関係を土台として築いていく上で前提となる工夫などは、今後も事例として共有できる場があると、より園運営に役立つのではないだろうか。

(5) 園同士の知見の共有の場の創出

ガイド案や事例集は、参考情報としたうえで、各園の良さを活かした取組みを行うことが期待される。ガイド案や事例集を踏まえるというインプットにあわせて、各地の園同士が知見を共有するというアウトプットの場を設けることは、評価を普及させるうえでは必要だと考える。今回は、委員からのご紹介や昨年度のアンケート調査を踏まえて、ヒアリング調査にご協力いただける園に限ってヒアリングを行ったが、実際はより多くの園の事例が存在すると想像する。所属している園の評価の取組みを、主体的に紹介できる場や発信できる場があれば、園同士が知り合うきっかけになると同時に、アウトプットすることで、職員自身が所属している園運営の理解やさらなる改善に役立てることができるようではないだろうか。

6.3 本調査の限界

本調査においては、主に下記 3 つの限界があると考えられ、それらを踏まえて今後の調査のあり方等を検討していく余地が残されている。

- ガイド案を作成する上では、ヒアリング調査の情報を参考にし、委員会での意見は反映されているものの、認定こども園側からのガイド案に対する意見収集は行っていない。今後、ガイド案の改訂等を行う際には、認定こども園側からの意見を収集し、反映する余地があると考えられる。

- ガイド案及び事例集については、弊社ホームページで PDF 形式での公開となっているが、より多くの園に対して情報提供を行っていく上では、冊子の内容や付随する情報について、関連団体からの発信や、動画等多様な媒体を活用していくことが必要だと考える。
- 今回は、施設側の調査の結果を取りまとめたことから、施設側の意見に偏っている。施設を利用している保護者や、外部の評価者からの意見についても情報収集した上で、好事例の情報を更新していく余地があると考ええる。

6.4 成果の公表方法について

本事業では、委員会での検討を踏まえ、ガイド案や事例集の作成、取りまとめを行った。今後、幼保連携型認定こども園におけるガイドラインを作成する上での基礎資料及び、幼保連携型認定こども園が評価を通じて園の質向上につなげていくためのきっかけとなると考える。本事業で得られた成果物は、報告書として弊社ホームページ等掲載することで広く社会に発信していく。幅広い層に対して、幼保連携型認定こども園の評価における社会からの関心が高められるよう提言を行っていきたいと考えている。



**幼保連携型認定こども園
評価のススメ**
-教育・保育の質の向上に向けて-
(案)



令和6年3月

令和5年度子ども・子育て支援調査研究事業
幼保連携型認定こども園における評価の有効活用に関する調査研究

目次

第1章 幼保連携型認定こども園の評価の基本的な考え方	2
1-1. 本資料の位置付け	
1-2. 評価の目的と意義、法令上の位置づけ	
1-3. 評価の全体像	
第2章 幼保連携型認定こども園の自己評価のポイント	7
2-1. 自己評価の目的と流れ	
2-2. 自己評価の観点の設定	
2-3. 自己評価の評価方法	
2-4. 自己評価の効果や結果の活用	
2-5. 自己評価の仕組みづくりと工夫	
第3章 幼保連携型認定こども園の関係者評価のポイント	17
3-1. 関係者評価の目的と流れ	
3-2. 関係者評価の方法・内容・ポイント	
3-3. 関係者評価の効果や結果の活用	
第4章 幼保連携型認定こども園の第三者評価のポイント	21
4-1. 第三者評価の目的と流れ	
4-2. 第三者評価の方法・内容・ポイント	
4-3. 第三者評価の効果や結果の活用	
巻末資料.1	25
参考資料 既存の評価に関するガイドライン	
巻末資料.2 幼保連携型認定こども園の評価における事例集	27
事例① ITを活用した職員負担を考慮した評価の実施	
事例② 小学校との良好な連携を通じた評価の実施	
事例③ 保護者同士のコミュニケーション機会を提供	
事例④ 職員の信頼関係構築を重視した評価の実施	
事例⑤ 園の強み弱みを見つめなおす会議の運用	
事例⑥ 教育・保育要領を意識した評価	
事例⑦ 園内研修を通じた職員のモチベーション向上	
事例⑧ 評価プロジェクトチームで評価指標を作成	

第1章

幼保連携型認定こども園の評価の基本的な考え方

1-1. 本資料の位置付け

幼保連携型認定こども園における、自己評価・関係者評価・第三者評価の推進に向けて、事例を基に評価の実施に関するポイントをまとめている。

本資料の位置付け

本資料は、幼保連携型認定こども園における、「自己評価」（認定こども園法施行規則第23条）、「関係者評価」（同第24条）、「第三者評価」（同第25条）について、ポイントや留意点等を示すこととする。

幼保連携型認定こども園は、新設のほか、既存の幼稚園・保育所から移行した園もある。幼稚園・保育所それぞれについて、「幼稚園における学校評価ガイドライン」、「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」等に拠りつつ同様の取組が行われていることを踏まえ、いずれに由来する園であっても、これまでの取組の良さを生かしつつ、取り組めるよう留意するものである。

本資料参照の注意

本資料は、幼保連携型認定こども園の事業者の参考となるよう評価のポイントとしての考え方を整理しようとするものであり、評価のマニュアルではない。地域特性や園の実情により、評価の仕方や活用方法は各園において創意工夫のもと、行われることが考えられる。

各幼保連携型認定こども園において評価を具体的にを行う際の参考となるよう、本資料には、今回の調査研究でヒアリングした園で確認された参考となる事例のポイントを盛り込んでいる。

また、関連する「幼稚園における学校評価ガイドライン」、「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」の記載についても参考として引用している。

 …文部科学省「幼稚園における学校評価ガイドライン」〔平成23年改訂〕

 …厚生労働省「保育所における自己評価ガイドライン」（2020年改訂版）の記載

1-2. 評価の目的と意義、法令上の位置づけ

評価の実施自体にとどまらず、評価の結果を教育・保育をはじめとする運営の質向上に活かすことが目的である。
幼保連携型認定こども園は、認定こども園法施行規則において、自己評価が義務、関係者評価、第三者評価が、努力義務とされている。

評価の目的と意義

- 幼保連携型認定こども園における教育・保育その他の運営の状況について評価を実施しその結果に基づき運営の改善を図ることは、園の実践の水準の担保・質の向上を図ることが目的である。
- 評価の実施にとどまらず、評価の結果を教育・保育の質の向上に活かすことが重要である。
- 日常の教育・保育と評価は一体的に行い、教職員間や保護者・関係者との対話や交流を通じ、絶えず振り返り教育・保育の質向上につなげる。

認定こども園法施行規則における評価の位置づけ

幼保連携型認定こども園は、認定こども園法施行規則第23条において、設置者が教育及び保育並びに子育て支援事業の状況その他の運営の状況について自ら評価を行い、その結果を公表することとされている。同規則第24条においては、前条の自己評価の結果を踏まえ、園の関係者による評価を行い公表すること(関係者評価)、また、同規則第25条において、定期的に外部の者による評価を受けて結果を公表すること(第三者評価)が、努力義務とされている。

評価の対象は、「教育、保育並びに子育て支援事業の状況、その他の運営の状況」である。

評価類型	ルール	認定こども園法施行規則における条文
自己評価	義務	第二十三条 幼保連携型認定こども園の設置者は、当該幼保連携型認定こども園における 教育及び保育並びに子育て支援事業 （第二十五条において「教育及び保育等」という。）の 状況その他の運営の状況 について、 自ら評価を行い、その結果を公表するものとする。 2 前項の評価を行うに当たっては、幼保連携型認定こども園の設置者は、その実情に応じ、適切な項目を設定して行うものとする。
関係者評価	努力義務	第二十四条 幼保連携型認定こども園の設置者は、前条第一項の規定による評価の結果を踏まえた当該幼保連携型認定こども園の園児の 保護者その他の当該幼保連携型認定こども園の関係者 （当該幼保連携型認定こども園の職員を除く。）による評価を行い、その結果を公表するよう努めるものとする。
第三者評価	努力義務	第二十五条 幼保連携型認定こども園の設置者は、当該幼保連携型認定こども園における 教育及び保育等の状況その他の運営の状況 について、 定期的に外部の者による評価を受けて、その結果を公表するよう努めるものとする。

出所：平成二十六年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第二号
就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律施行規則

1-3. 本資料における評価の全体像

自己評価が評価の始まりであり、教育及び保育並びに子育て支援事業の状況その他の運営の状況について、自己評価を行う。
自己評価の内容や結果等を、関係者、第三者に客観的に評価をしてもらい、改善策等のアドバイスを園運営に活かしていく。

教育・保育の質等に向けた評価の全体像

- 幼保連携型認定こども園は、教育及び保育並びに子育て支援事業の状況その他の運営の状況について、自己評価を行う
- 自己評価の内容・結果や改善方策を踏まえ、保護者、地域住民等の関係者から評価を受ける（関係者評価）
- 自己評価や関係者評価の実施状況も踏まえつつ、外部の評価を受ける（第三者評価）
- それらの評価を踏まえ、改善策を検討し、次期計画に盛り込む等して反映する
- 自己評価の結果は公表する。関係者評価、第三者評価の結果も公表することで保護者、関係者等の園運営等に対する理解が深まり、より一層の教育・保育の質の向上につながる

図. 教育・保育等の質向上のためのサイクルの考え方



参考資料 幼保連携型認定こども園教育・保育要領

幼保連携型認定こども園教育・保育要領における評価に関する記載

幼保連携型認定こども園教育・保育要領においては評価に関し、計画を立て実施し評価・改善を図ることで教育及び保育活動の質の向上に努める旨、園児の理解に基づいた評価を行う旨が記載されている。

	幼保連携型認定こども園教育・保育要領における評価に関する記載
第1章 総則	<p>第2 教育及び保育の内容並びに子育ての支援等に関する全体的な計画等</p> <p>1 教育及び保育の内容並びに子育ての支援等に関する全体的な計画の作成等</p> <p>(1) 教育及び保育の内容並びに子育ての支援等に関する全体的な計画の役割</p> <p>各幼保連携型認定こども園においては、教育基本法(平成18年法律第120号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)及び認定こども園法その他の法令並びにこの幼保連携型認定こども園教育・保育要領の示すところに従い、教育と保育を一体的に提供するため、創意工夫を生かし、園児の心身の発達と幼保連携型認定こども園、家庭及び地域の実態に即応した適切な教育及び保育の内容並びに子育ての支援等に関する全体的な計画を作成するものとする。</p> <p>～中略～</p> <p>各幼保連携型認定こども園においては、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえ教育及び保育の内容並びに子育ての支援等に関する全体的な計画を作成すること、その実施状況を評価して改善を図っていくこと、また実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを通して、教育及び保育の内容並びに子育ての支援等に関する全体的な計画に基づき組織的かつ計画的に各幼保連携型認定こども園の教育及び保育活動の質の向上を図っていくこと(以下「カリキュラム・マネジメント」という。)に努めるものとする。</p>
	<p>2 指導計画の作成と園児の理解に基づいた評価</p> <p>(4) 園児の理解に基づいた評価の実施</p> <p>園児一人一人の発達の理解に基づいた評価の実施に当たっては、次の事項に配慮するものとする。</p> <p>ア 指導の過程を振り返りながら園児の理解を進め、園児一人一人のよさや可能性などを把握し、指導の改善に生かすようにすること。その際、他の園児との比較や一定の基準に対する達成度についての評定によって捉えるものではないことに留意すること。</p> <p>イ 評価の妥当性や信頼性が高められるよう創意工夫を行い、組織的かつ計画的な取組を推進するとともに、次年度又は小学校等にその内容が適切に引き継がれるようにすること。</p>

幼保連携型認定こども園教育・保育要領においては、幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項として以下の記載がある。

幼保連携型認定こども園教育・保育要領における 幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項に関する記載

- ・当該幼保連携型認定こども園に入園した年齢により集団生活の経験年数が異なる園児がいることに配慮する等、0歳から小学校就学前までの一貫した教育及び保育を園児の発達や学びの連続性を考慮して展開していくこと
- ・在園時間や日数が異なる多様な園児がいることへの配慮
- ・2歳児の学級から3歳児の学級への移行に当たっての配慮
- ・子育ての支援に当たっての配慮

出所：幼保連携型認定こども園教育・保育要領

第2章

幼保連携型認定こども園の自己評価のポイント

2-1. 自己評価の目的と流れ

自己評価の目的は、こどもの豊かで健やかな育ちに資する教育・保育の質の確保・向上である。
評価は園の教職員全員が参加し、一人一人の評価をもとに、園全体として評価をとりまとめ、改善を図る。

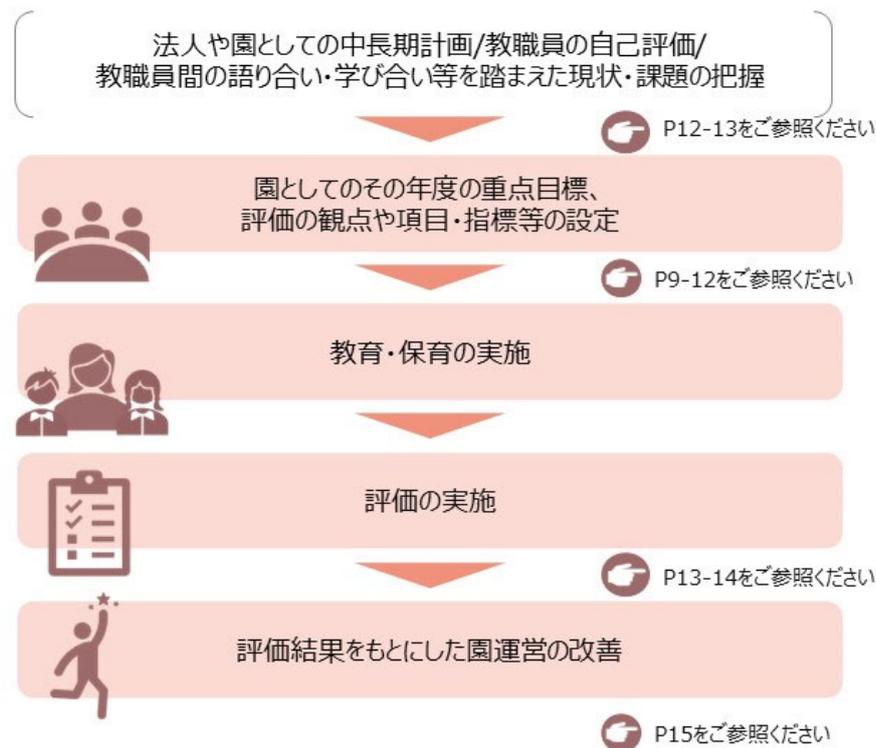
自己評価の目的

自己評価の目的は、教育・保育をはじめとする園運営の質の向上である。
設定した目標や具体的計画等に照らして、その達成状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価を行う。

自己評価の流れ

園としての評価を行う際には、その年度の重点目標や評価の観点を設定した上で、評価項目や指標を設定する。その際、あらかじめ目標を設定する場合もあれば、教職員の自己評価や振り返り、教職員間の語り合い等を通じて設定する場合も考えられる。

主な流れ



2-2. 自己評価の観点の設定（例①-1）

その年度の重点目標や評価の観点を設定した上で、評価項目や指標を設定する。園評価の前段階として、教職員が自らの教育・保育を振り返り、その結果を園の評価と連動させる方法もある。

例①-1 園運営について、当該年度に重点を置いて取り組む目標を定め、目標から評価項目を定め指標を設定し、段階で評価する方法

各幼保連携型認定こども園の課題に即した具体的な目標設定を行う。目標の達成に向け、評価項目・指標等を設定する。

事前準備：評価の設計・様式の検討

Point

- ✓ 評価の総括表の様式は、段階で点数をつけ定量的に集約できる欄と、自由記述欄を設ける。
- ✓ 評価指標は、段階的な基準で設定する方法がある。なぜその点数にしたのか教職員同士で話し合いのきっかけになる。
例 取組指標・成果指標ともに4段階の評価指標とする
- ✓ 分析欄に自由記述。負担軽減のため、新任者には書ける部分のみでよいとする園や、集約した際に重点がわかるように重要な項目だけ自由記述させる園もある。

重点目標の設定

Point

- ✓ 総花的ではなく、当該年度に特に重点として取り組むことが必要と考えることを目標とする
- ✓ 園や園児の実態、園が伸ばしたい特色や、解決したい課題等から設定する
- ✓ 建学の精神、教育目標、中期計画等から特にその年度に取り組むものを設定する
- ✓ 前年度の評価結果及びそれを踏まえた改善策から設定する
- ✓ 保護者や地域の意見や課題、時流で必要とされていること等を勘案する

評価項目・指標の設定

Point

- ✓ 評価項目・指標に教職員が共通理解を持てるようなものとする。
- ✓ 昨年の評価で足りなかったこと、保護者の様子、時代等を加味した評価項目とする。
- ✓ 教職員がわかりやすいものにする、教職員の回答負担にならないよう留意する。
例 大項目は2-3項目に絞る。①教育・保育の充実、②教職員の育成・資質向上や運営、③地域に開かれた園づくり等

参考資料：評価指標とは

評価指標とは

評価指標とは、評価項目の達成状況や達成に向けた取組の状況を把握するための視点である。どのような取組をどの程度行うか等を、教育・保育の実践場面としてイメージしやすいように示す。

取組指標

園が取り組むこと（どのようなことに、どの程度）、自分たちがどうだったか

成果指標

取組指標に取り組んだ結果、子どもたちや教職員がどのように変容したか、子どもたちがどのような姿になるかを想像する

参考 自己評価の結果のまとめ方の例

総括表を作成して結果を一覧表にしている園もある。

文部科学省委託 令和2年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究（幼稚園における学校評価に関する調査研究）「実効性のある学校評価の実施に向けて—幼児教育の質向上につながる学校評価ガイドブック—」では、まとめ方の具体例が掲載されている。総括表の記載のポイントを参考までに紹介する。

自己評価結果の総括表 (様式例)

重点的に取り組む目標	評価項目	評価指標及び評価結果				総括評価	コメント 評価結果に関する説明・意見等
		基準	取組指標	取組結果	成果指標		
①		4			4		
		3			3		
		2			2		
		1			1		
		4			4		
		3			3		
		2			2		
		1			1		
		4			4		
		3			3		
		2			2		
		1			1		
	4			4			
	3			3			
	2			2			
	1			1			
②	4			4			
	3			3			
	2			2			
	1			1			

取組指標の基準は、
4 これくらい取り組んでくれたら園長としては最高！
3 少し頑張ってこれくらいできるかも
2 これくらい取り組むのは普通程度
1 もう少し頑張ってもらいたい
というように、どの程度取り組んだか評価の基準を示している。これによって評価の基準が共通理解され、妥当性・信頼性を高めることにつながる。

取組指標は、評価項目に示している具体的な方策(保育の展開)のヒントになるような内容や、教職員に対して、「こんな保育をしてほしい」「こうやってみたいかもいいな」という園長からのメッセージとなるように工夫する。

取組結果の数値は、年度末に教職員が自分の取組を振り返り基準に基づいて評価した結果を算出し、全員の評価の平均値を記入し、その妥当性について協議する。

成果指標は、重点的に取り組んだ結果、どのような成果があったか、幼児・教職員がどのように変容したかを捉える視点を示す。「幼児がこういう姿を見せるようになったら嬉しいね」と共通理解した指標や、「(教職員が)こんな力を付けたい」というメッセージになるように考え設定する。

総括評価は、取組と成果に関する評価結果と教職員の意見の内容を総合して、4段階で評価している。
A とても良い B まあまあ良い
C 普通 D 良くない(要検討)

コメント欄は、成果や取組について数値では表しきれない思いを、自らの取組と関連させて記述したり、改善への提案を記述したりした内容について、協議した結果をまとめる。

出所：文部科学省委託 令和2年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究（幼稚園における学校評価に関する調査研究）「実効性のある学校評価の実施に向けて—幼児教育の質向上につながる学校評価ガイドブック—」公益社団法人 全国幼児教育研究協会

2-2. 自己評価の観点の設定（例①-2）

例①-2 園運営について、当該年度の評価項目を定め、段階で評価する方法

園経営、教育・保育の質の向上のためにその年度に必要と思われる評価項目を設定し、段階で評価する方法。①-1は、取組指標・成果指標の各段階を表す指標を作成するのに対し、①-2は一つの項目に対し達成度で評価する。

幼保連携型認定こども園教育・保育要領が、教育・保育の拠り所となることから、幼保連携型認定こども園教育・保育要領に関する教職員の理解がいつそう進むよう、教育・保育要領の項目を評価項目に多く盛り込んでいる園もある。

事前準備：評価の設計・様式の検討

Point

- ✓ 自己評価基準を4段階程度で設定する。たとえば以下のような基準で、各教職員が園としての達成度を評価し、それを園として取りまとめている園がある。

評価項目	内容	評価	自由記述	評価	自己評価基準
				4	十分達成している。(80%以上)
				3	ほぼ達成している。(60~80%程度)
				2	あまり達成していない。(40~60%程度)
				1	不十分である。(40%未満)

- ✓ 教職員の負担にならないよう、評価項目が多くなりすぎないように留意する。たとえば、A4表裏1枚以内に収まるよう、30項目程度にする等精選する。
- ✓ 定量評価だけでなく、定性評価も考慮できるように自由記述欄を設ける等の工夫も考えられる。
- ✓ 職種別（保育教諭、給食担当者用等）の評価シートをそれぞれ設定する。
- ✓ 評価項目は、「保育教諭」用は園長がその年に必要と思う項目を設定する。
- ✓ 「1」の評価も決して悪いものではなく現状把握の上では重要なことを教職員に伝え、各教職員には園としての達成度を率直に評価してもらえようとする。

評価項目の設定

例

- 幼保連携型認定こども園教育・保育要領の中から特に教職員に理解を促したい項目、教育・保育の原点である幼児理解に関する項目、非認知能力、まなびフェスト※の項目、守秘義務、苦情処理、地域連携。
- 研修等の教職員の様子から、幼保連携型認定こども園教育・保育要領に関する理解が薄いと感じ、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の理解を促す評価項目とした。

Point

- ✓ 評価項目の設定は難しく考えすぎなくてよく、現状を見つめ、こどもの姿のイメージを文章で記載する。長年自分が保育者として実施してきた自己評価を振り返りながら、園経営をよくするために必要と思う項目、自分の経験から大事と思うものを精選して項目にする。

※教職員、児童生徒、保護者等が目標を共有し協働して達成を目指すもので、目標が達成できたかどうかの判断基準となる数値や状態を目標の中に取り入れるもの。

2-2. 自己評価の観点の設定（例②）

例② 各教職員が自らの教育・保育を振り返った評価結果を園の評価と連動させる方法

「保育所における自己評価ガイドライン」の中等から、園の中で特に周知したい項目を抜粋して評価項目を作成。また、個人の目標を書き、それが達成できたか評価する項目を設けることで、教職員のモチベーションにつなげている園もある。

事前準備：評価の設計・様式の検討

例

- ・ 職種、経験年数の層（〇年目～〇年目、サブリーダー層、リーダー層等）により、評価項目の異なる評価シートを用意する。
- ・ 理念等は全員共通、他の項目はシートにより深さが異なる。

評価項目の設定

例

- ・ 「保育所における自己評価ガイドライン」の中等から、園の中で特に周知したい項目を抜粋して評価項目を作成。
- ・ 個人の目標を書き、それが達成できたか評価する項目を設けることで、教職員のモチベーションにつなげている。
- ・ 自分の教育・保育が出来ていたかを簡単に振り返れるように各項目に○×等で評価する。
- ・ 自園の理念方針を頭に置いているか、保育指導計画、発達、健康、食育、保育の環境、安全面への配慮、子ども達の人間関係が育つような遊びの工夫、子育て支援、地域の連携、小学校の連携、実習生の受け入れ、守秘義務、保護者対応、安全管理、衛生管理など

個々の保育士等による保育内容等の自己評価は、保育の記録などに基づく子どもの内面や育ちの理解を踏まえて行われます。保護者や他の教職員との対話を通じて得た子どもの姿や保育の捉え方なども照らし合わせつつ、指導計画等とそれに基づく実践を振り返り、保育の目標に対して改善すべきことや充実を図っていきたいことを見出した上で、今後の保育において目指す方向性と、それに向けた取組の具体的な目標や手立てを検討します。

出所：厚生労働省「保育所における自己評価ガイドライン」（2020年改訂版）

評価の観点の設定ポイント

評価の観点は、前年度の評価等を踏まえ毎年見直し、園の中で特に周知したい項目を抜粋して作成する。重点目標を幼児と乳児で分けて作成している園もある。

【例②の項目例】

- ✓ 学びフェストを評価して園運営がうまくいっているか
- ✓ 教育目標に子どもたちが近づいているか
- ✓ チーム保育、家庭保育の連携 等

Point

- ✓ 回答する教職員が、簡単に、保育の様子や子供の姿を思い浮かべながら答えられるように留意。
- ✓ 日々の教育・保育に役立つ評価項目、モチベーションにつながる評価項目をいれる。

2-3. 自己評価の評価方法 ①

教職員一人一人の振り返りを出発点とし、教職員同士で評価結果を話しあったり対話をする中で気づきを得て理解を深め、改善点等を検討し、園としての評価をとりまとめる。保護者アンケート等の保護者の意見も活用する。

教職員個人の評価

自己評価は、教職員一人一人の振り返りが出発点になる。園としてできているかの視点で評価している園と、自分としてできているかの視点で評価している園、両方を組み合わせている園がある。

Point

- ✓ 評価の考え方を、全教職員に周知することがまず大切である。
- ✓ 園運営の自己評価の場合は、評価項目に沿って個人が評価する際も「園としてできているか」を評価する。
- ✓ 自分の教育・保育の目標の達成状況も含めた自己評価の場合には、自分としてできていたか、自らの教育・保育の振り返りとして評価する。

例

- 新任の教職員には、個別に評価の観点や評価方法を丁寧に説明する、フォローする等の工夫をしている園もある。
- 「園としてできているかの評価」は、新任のころは理解しにくい場合もあるので、最初は、自分の視点で評価してもかまわないとする（集約・分析の際に加味）
- 毎月自分自身の教育・保育を振り返った自己評価をクラスリーダーに提出しコメントをもらう。

教職員同士による評価

教職員個人の評価を、園全体の評価に集約する過程で、教職員同士での対話は欠かせない。個人の評価は主観だが、皆で共有する話し合いで客観的になる。話し合いの場を持つことで、評価をブラッシュアップするだけでなく、教職員同士が悩み等を言い合える関係性が出来、それをまた評価に活かすことが出来る。

例

- 評価の結果、評点が低いところだけでなく、良かった点にも目を向けて話し合い、学年、クラスごとに、その項目の協議を行う。
- 日々反省することも評価の取組指標にいれることで、こどもたちの姿について日々の教育・保育における気づきや工夫等を教職員間で共有する。
- 話し合いの場で口数の少ない教職員等がいる場合は、当該教職員が話しやすいメンバーを同じグループにしたり、意見を引き出す工夫をしている。
- クラス会議で話し合った結果をサブリーダー会議、リーダー会議、管理職会議等にあげていく。

2-3. 自己評価の評価方法 ②

保護者からの声を自己評価に活用

保護者アンケート等で、教育・保育活動や園運営について、保護者がどのように受け止めているかの意見を聞き自己評価に活用する。アンケート結果を保護者にフィードバックすることで、保護者の園に対する理解が促進される。

その年度に特に聞きたい項目を入れるほか、経年的な変化を分析することも有効である。

- 自己評価を行う上で 保護者や地域住民を対象とするアンケートによる評価や 保護者等との懇談会を通じて、保護者の幼稚園教育に関する理解や意見、要望を把握することが重要である。
- なお、アンケート等については、学校が、学校の目標等の設定・達成状況や取組の適切さ等について自己評価を行う上での資料ととらえることが適当であり、学校関係者評価とは異なることに留意する。
- 一方、幼稚園においては、園児の送迎や園の行事の際などの保護者とのコミュニケーションの機会を積極的に利用し、保護者の要望や意見を収集する努力も大切である

出所：文部科学省「幼稚園における学校評価ガイドライン」(平成23年改訂)

保護者の
声の収集・
反映の例

【定期的なアンケート】

年1～2回、アンケートを実施し、結果を掲示したり、保護者にフィードバックする

【折々の意見収集】

行事のあとにアンケート、毎月「園だより」等に対し意見をもらう 等

【保護者同士、保護者と保育者の対話】

保護者同士のグループワーク等により相互理解を深める等

園における評価

教職員個人の評価、教職員同士の対話、保護者アンケート結果等をとりまとめ、園全体としての自己評価を行う。園における評価は、単に個人の評価を集計したものではなく、園運営の視点から分析・考察を行い、取り組んできたことの良さや改善点を明らかにする。

例

- 教職員同士による評価、重点目標に沿った話し合い等は普段からしながら、年度末に園としての評価は管理職がとりまとめる。
- 自己評価をする（12月）、保護者アンケート（1-2月）をして自己評価との齟齬がどこにあるかを確認する、それを踏まえて園評価（3月）。

【教職員個人の評価から園の評価につなげている例】

- 個人の自己評価として、各教職員が、年初に年間のジョブテーマ、教育・保育テーマ、学びテーマを定め、1学期に1回評価する。各目標に対する達成度を評価。
- キープできたこと、取り組みたいこと、解決したいことを考え、「try」シートで取り組みたい目標を書く。2学期になれば、年間目標と、1学期の「try」に対して評価する。
- 園の自己評価として、個人の目標等を集合して4つの重点目標を立てる。園の目標設定の段階で、その年にできたこと、できなかったことを今後の取組として、各テーマに記載。

2-4. 自己評価の効果や結果の活用

評価の結果に基づき、改善策に向けた話し合いやアイデア出しをしながら、園の改善につながっている例、評価自体を振り返りの機会、モチベーション向上、教職員同士のコミュニケーションの機会としている例がある。

自己評価の効果

教職員個人の学びやモチベーション向上、主体性の増進等につながるほか、教職員間のコミュニケーション向上により教育・保育の質向上に資する。

例1

- ・ 教職員が自らの教育・保育の見直し、自分を見つめなおす機会になる。(評価そのものが個人の業務の振り返りにつながるのはもちろんのこと、評価を行うための資料収集といったプロセスも教職員の学びにつながる) 教職員のモチベーション向上、キャリアアップ。
- ・ 個人の自己評価が個人のやりがいにつながり、個人の幸福につながり、主体性が増す。個人の項目の総計がチームの成果を上げる。

保育士等がこうした保育内容等の自己評価に取り組むことは、自身の保育の良さや課題を明確化していくことにもつながります。さらに、こうした自己評価の結果をもとに、今後習得すべき知識や技術を確認し、施設長等の管理職と相談しながら研修計画の作成・見直しを行ったり、重点的に取り組む活動や実践研究のテーマについて検討したりすることが考えられます。自己評価の取組とその結果の活用を通じて、保育士等一人一人の資質・専門性の向上が図られます。

出所：厚生労働省「保育所における自己評価ガイドライン」（2020年改訂版）

例2

- ・ 教職員間のコミュニケーション向上。「否定しない」文化の醸成。困ったら周りに聞いてみようと思えるようになった。
- ・ 自分と違う考えがあることがわかる。自己評価を通じて、言葉にしていなかったことを文字に書くことで明確になっていく。

自己評価結果の活用

評価結果から、より教職員の理解を深めたい点は研修を実施したり、翌年度の計画や重点目標等に盛り込み継続的な改善につなげる。

例1

- ・ 評価と研修を連動させる。評点の低い項目が、教職員の理解が足りていない項目ととらえ、その内容に関する研修等を実施することで教職員の理解が促進される。
- ・ たとえば、上期の評価で評点が低かった項目に関し研修を実施したところ、下期の評点が上がり、研修も有意義であったとの教職員の感想を得た。

例2

- ・ 新たな気付きを得て園の改善活動につながる。
- ・ 改善策を次年度の重点目標に設定する、カリキュラムマネジメントにつなげる。
- ・ 評価結果から、自主的な改善活動等のプロジェクトチームが立ち上がった。そのようなチーム組成でできること自体、教育・保育の質が上がっている。

2-5. 自己評価の仕組みづくりと工夫

自己評価の進め方は園により様々であるが、評価の観点の教職員への周知、教職員一人一人の振り返り、教職員同士の対話・交流等、評価を行うプロセス自体も教職員の幼児理解等につながる仕組みづくりが望ましい。

評価の仕組みづくり

評価は、園長がリーダーシップをとりながら、全教職員が参加して行う。各教職員の園評価方針の共通理解も重要であり、評価に関する研修等の充実によっても評価の実効性が高まる。評価を有効に機能させるためには、全教職員が評価を自分事ととらえることが必要である。そのためには、評価をコーディネートする教職員の役割が重要である。

コーディネーターの役割、求められる資質

- 教育・保育、園運営についての理解、ファシリテーションについての理解と進行等が求められる。
- 会議等のメンバー各人の意見を尊重し、対話を促す。
- 教職員同士の関係性づくり・場づくりを行い、メンバーが主体的に決定できるように支援。

例

- 評価の指標づくりを検討する「評価プロジェクトチーム」の組成を通じて現場に即した評価を検討・実施。プロジェクトメンバーを若手からベテランまでの中から幅広く抜擢し、プロジェクトメンバーが各学年ミーティングをコーディネート・進行する。メンバー経験を通じ、若手もコーディネーターへと育成している。
- 園長は、こどもが育つためにはどのような取り組みが必要かを教職員に聞く等して、評価に教職員を巻き込む、教職員がやる気になるような仕掛けをする。

評価の仕組みづくり

教職員間で褒める・認めることが基礎にあると、教職員間の対話が進み、教職員の改善に対するモチベーションも増し、評価を教育・保育の質に活かすことが出来る。

教職員の負荷を減らすよう、システムを使う等の工夫も有用である。

例

<評価に関する共通理解醸成>

- 自己評価実施前の教職員間同士の話し合いを行い、評価に対する共通理解を得ている。
- 評価の考え方の研修を行い、評価方法、法人の理念、今年度の重点目標、評価項目等を全教職員に伝える。
- 日頃から評価項目を意識するよう研修等も評価に関係させている。

<時間確保の工夫>

- 評価に関する説明会、振り返りの話し合い、研修等は、午睡の時間等、なるべく多くの教職員がそろう時間を設定する。
- 全教職員が揃う時間を短時間でも作り、数回実施する（1時間まとめて時間が取れない場合は、15分×4回とする等）。

<システム化による入力の効率化>

- 評価システムを活用し入力・評価集約等を効率的に行う。過去の記録を参照、分析に活用することも容易になる。（あくまで入力の効率化であり、振り返り言葉にするプロセスは共通。機械的な評価にならないよう配慮が必要。）

第3章

幼保連携型認定こども園の関係者評価のポイント

3-1. 関係者評価の目的と流れ

関係者評価は、自己評価の内容・結果や改善方を踏まえ、関係者から受ける評価である。
園及び評価者は、関係者評価が園と保護者・地域を結ぶコミュニケーション・ツールであることに留意して評価を進める。

関係者評価の目的

関係者評価は、保護者や地域住民等の関係者等が、自己評価を踏まえ、評価をすることを通じ、関係者が教育・保育内容等についての理解を深め、教育・保育の改善や充実につながる。

関係者評価は、保護者や地域住民等の学校関係者等が、自己評価の結果を評価すること等を通じて、**自己評価の客観性・透明性を高めるとともに、学校・家庭・地域が学校の現状と課題について共通理解を深めて相互の連携を促し、学校運営の改善への協力を促進すること**を目的として行うものである。

出所：文部科学省「幼稚園における学校評価ガイドライン」(平成23年改訂)

幼稚園等の学校では、「学校関係者評価」という仕組みがあります。これは、保護者や地域住民などにより構成された委員会等が、幼稚園の観察や意見交換等を通じて、**幼稚園による自己評価の結果について評価すること**を基本として行うものです。これに近い形での取組として、保育所の場合には、例えば**保護者会の委員などが評価に関与すること**が考えられます。保育所にとって身近な関係者が保育内容等についての理解を深め、保育の改善や充実に関わる仕組みをつくることは、保育所が保育の質の向上を目指して様々な取組を進めていく上で、力強い支えを得ることにもつながります。

出所：厚生労働省「保育所における自己評価ガイドライン」(2020年改訂版)

関係者評価の流れ

保護者や地域住民などにより評価委員会等を構成し、評価者に対し関係者評価の趣旨や依頼事項等を説明したうえで、自己評価を踏まえ、評価を受ける。

評価結果は、園運営の改善に活かす。評価のプロセス自体が、関係者の園に対する理解の促進につながり、さらなる教育・保育の改善や充実につながる。



3-2. 関係者評価の方法・内容・ポイント

自己評価に関し説明をし評価を受けるほか、日常の保育を見てもらう、行事に招待する等して日頃から様子を見てもらうことで、関係者の園の教育・保育に対する理解も進み、改善に向けたより実態に即した意見をもらえる。

関係者評価の方法

年ごとや学期ごとに、園見学・公開保育、説明会等にて関係者評価を実施している園が多い。

評価者の選定方法の例

- ・ 保護者代表、近隣小学校・中学校の校長、地域の代表（民生委員、公民館館長、自治会長等）、卒園児の保護者等5人程度を評価者に行している。
- ・ 保護者や地域住民などの学校関係者により構成される委員会を置く。

実施方法の例

- ・ 評価者に対し、期初に説明会を開き評価について説明。学期ごとに、園見学の機会を設ける。年度末に、自己評価結果等を説明し、評価をとりまとめる。
- ・ 行事への招待等、園児と触れ合う機会に意見をいただく。公開保育にお呼びする。
- ・ 地域の方にお集まりいただき園運営についての「おしゃべり会」を年1回に実施している。
- ・ 普段の教育・保育の様子も見ていただく。その他、写真と資料をみせて口頭で説明している。

関係者評価の内容・ポイント

関係者評価では、自己評価の結果だけでなく、過程等も含む自己評価全体に対し評価を受ける。園の見学や行事への参加等を通じ、園児の姿を見てもらうことで、より園の教育・保育の質の向上につながる意見を得られる可能性がある。

例 1

- ・ 自己評価の重点目標や評価項目、結果の内容、今後の改善方策が適切かどうか、園運営の改善に向けた取組が適切かどうか等。（幼稚園における学校評価ガイドライン）

例 2

- ・ こどもを基点に園と密接な関わりを有する保護者が、評価とそれを通じた園運営の改善に参画する。
- ・ 評価者として入ってもらうことによって、保育の内容や幼児教育の考え方を地域に知っていただく機会や、近隣の小学校の情報提供をしてもらう場としても活用。

例 3

- ・ 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構の開発した「公開保育を活用した幼児教育の質向上システム」（ECEQ®、通称イーセック）を関係者評価等に活用している園もある。

3-3. 関係者評価の効果や結果の活用

関係者評価で頂く客観的な意見は、教職員にとって励みになる。
関係者評価の活用により、保護者・地域住民の園運営への参画を促進し、共通理解に立ち家庭や地域に支えられる開かれた園づくりが促進される。

関係者評価の効果

関係者評価で頂く意見は、教職員にとって励みになる。関係者評価の取組を通じて、教職員や保護者、地域住民等が園運営について意見交換し、園の現状や取組を知り課題意識を共有することにより、相互理解が深まる。

一方で、様々な視点、観点を尊重し、専門的でない見方もあることへの留意も必要である。

例1

- 外部の方から客観的に評価してもらえることにより、教職員のモチベーション向上

例2

- 地域の人に喜んでもらえる。
- 地域の方の中には、様々な職業・職種の方がおり、採用や広報に関する知見を得られることもある。
- 評価を通じた、小学校や地域との交流機会の創出。（評価の場自体を、交流機会にする）

関係者評価結果の活用

関係者評価の結果及び今後の改善方策について、保護者や地域住民等に公表する。園は、自己評価及び関係者評価の結果並びに今後の改善方策を、次年度の重点目標等の設定に反映したり、具体的な取組の改善を図ることに活用したりする。

関係者評価の活用により、保護者・地域住民の園運営への参画を促進し、共通理解に立ち家庭や地域に支えられる開かれた園づくりが促進される。

例1

- ツールとしての評価を通じて、地域とより関係性を密にする。（教育・保育施設に対する理解を、地域の人に深めてもらう）
- 関係者評価結果を、園の入り口等誰でも閲覧できる場所に置いておき、保護者や見学者が見て理解を深める。

例2

- 小学校の校長先生に評価委員として入ってもらうことで、幼小接続がスムーズになった。
- 関係者評価委員が高校の理科の教諭だった際は、畑の先生になり管理や指導をしてくれた。

第4章

幼保連携型認定こども園の第三者評価のポイント

4-1. 第三者評価の目的と流れ

第三者評価の目的は、外部の専門家からの評価による園運営の改善・教育水準の向上である。自己評価や関係者評価を含む園の評価の状況や、教職員や保護者等へのアンケート実施等を踏まえて評価を受け、園の優れた取組や、園の課題とこれに対する改善方策等について示唆を得て、園運営および教育・保育の質の向上に活かす。

第三者評価の目的

「幼稚園における学校評価ガイドライン」では、第三者評価の目的は、学校運営の改善による教育水準の向上との記載がある。

また、福祉サービス第三者評価事業は、個々の事業者が福祉サービスの質の向上に結び付けるとともに評価結果の公表が利用者の適切なサービス選択に資する情報となることを目的としている。

第三者評価は、学校とその設置者が実施者となり、学校運営に関する外部の専門家を中心とした評価者により自己評価や学校関係者評価の実施状況も踏まえつつ教育活動その他の学校運営の状況について、専門的視点から評価を行うものと位置付けられる。

第三者評価の主たる目的は、学校運営の改善による教育水準の向上にある。第三者評価の取組を通じて、学校が自らの状況を客観的に見ることができるようになるとともに、専門的な分析や助言によって学校の優れた取組や、学校の課題とこれに対する改善方策が明確となる。さらに、学校運営が適切になされているかどうかを確認される。これらの結果、学校の活性化や信頼される魅力ある学校づくりにつながることを期待される。

出所：文部科学省「幼稚園における学校評価ガイドライン」(平成23年改訂)

自己評価以外の評価としては、その保育所と直接の利害関係をもたず、保育や組織運営等についての専門性を有する評価機関等の評価者が行う第三者評価があります。第三者評価の結果と照らし合わせて自己評価の結果の確認・見直しを行うとともに、自己評価において重点的に取り組むテーマを定めたり観点や項目を設定したりする際の参考にするなど、様々な形で活用することが考えられます。

出所：厚生労働省「保育所における自己評価ガイドライン」(2020年改訂版)

第三者評価の流れ

評価機関・評価者を選定の上、評価者と評価の実施方針等をすり合わせたうえで評価を受ける。評価の際には、自己評価や関係者評価の内容も園から説明し、園見学や公開保育、ヒアリング、アンケート等を実施してそれらに対する客観的な評価を受ける。園の優れた取組や、園の課題とこれに対する改善方策等について示唆を得る。



4-2. 第三者評価の方法・内容・ポイント

保育所と同様に社会福祉法に基づき福祉サービスの質の向上を目的に都道府県の認証する第三者評価機関が実施する方法や、幼児教育の特性を理解した専門家が評価者となる方法等がある。

第三者評価の方法

第三者評価機関の評価を受ける方法、幼児教育の専門家から評価を受ける方法がある。第三者評価機関に依頼する場合は、幼児教育の特性を十分に理解した評価者に依頼する。

質の高い教育・保育活動や運営が実施されているかの評価

- ・ 各園と直接の関係の有しない者による、保護者等とは異なる立場からの評価である。
- ・ 「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」の理念に基づいた質の高い教育・保育活動や運営が実施されているか、さらにこどもの最善の利益を中心において、教育の質の向上をもたらすための仕組みがあるかどうかについて一定地域内の園の教職員が公開保育に参加し、公開保育コーディネーターの報告等も参考にして、外部の専門家である複数の評価者が評価を行う。
- ・ 同一地域における他の幼児教育施設から（公私を問わず）教職員を広く自園に招き、実際の保育を公開し、意見交換する。

社会福祉サービスの質向上のための評価

- ・ 社会福祉法に基づき、福祉サービスの質の向上を目的に、都道府県の認証する第三者評価機関が実施する。
- ・ 第三者評価機関から、福祉サービスの質の向上を目的に評価を受審。

第三者評価の内容・ポイント

社会福祉サービスの評価機関は必ずしも幼児教育等に関する知見が十分にあるわけではないので、教育・保育の質の向上につながるよう幼児教育の特性を十分に理解した評価機関を選定する。

社会福祉サービスの質向上のための第三者評価の内容例

- ・ 自治体によっては、福祉サービス共通の評価基準と保育所の特性に着目した付加基準で構成された共通の第三者評価基準ガイドラインがある。
- ・ 第三者機関の評価は、自己評価・関係者評価の結果、教職員に対するアンケート、保護者のアンケート、および経営層、主任層へのヒアリング等からなる。
- ・ 幼児教育の専門家からは、組織運営、指導等、保健・安全管理、家庭・地域との連携の状況等に関し重点項目について評価を受ける。

4-3. 第三者評価の効果や結果の活用

専門的な分析や助言によって園の優れた取組や、園の課題とそれに対する改善方策が明確となり、具体的な園運営の改善に踏み出すことができるようになる。

第三者評価の効果

専門的な分析や助言によって園の優れた取組や、園の課題とそれに対する改善方策が明確となり、具体的な園運営の改善に踏み出すことができるようになる。教職員にとっても、園の優れた点を客観的に褒めてもらえることでモチベーション向上になる。

例1

- 外部の方から園の良さを客観的に評価してもらえることにより、教職員のモチベーション向上。
- 第三者評価の取組を通じて、園が自らの状況を客観的に見ることができるようになるとともに、専門的な分析や助言によって園の優れた取組や、課題と改善方策が明確となる。

例2

- 第三者評価機関による評価は、保育内容および運営財務状況等に関し、園全体の観点から見直しができる。
- 第三者評価をしてくださる方は他の園の状況もご存じなので、「他の園ではこうやっているよ」、「こうした方がいいよ」と助言をいただけるのは助かる。

第三者評価の結果の活用

第三者評価の結果は、自己評価の結果の確認・見直しを行うとともに、自己評価において重点的に取り組むテーマを定めたり観点や項目を設定したりする際の参考にもなる。

例1

- 第三者評価結果は、園だよりや入口に置くなどして公表する。一部の自治体では第三者評価の公表が義務付けられており、自治体等の福祉サービス第三者評価結果ホームページに掲載される。
- 園運営における具体的な課題を把握し、サービスの質の向上に結び付ける。

例2

- 評価を通じた、小学校や地域との交流機会の創出。（評価の場自体を、交流機会として活用している）

巻末資料

参考資料 既存の評価に関するガイドライン

参考 既存の評価に関するガイドライン

既存の評価に関するガイドラインでは、評価の目的と意義について以下のような記載がある。

「保育所における自己評価ガイドライン」における評価の目的と意義

保育所における自己評価ガイドラインでは、保育内容等の評価の目的と意義を、「子どもの豊かで健やかな育ちに資する保育の質の確保・向上」としている。

- 保育内容等の評価は、**子どもの豊かで健やかな育ちに資する保育の質の確保・向上**を目的として行われます。保育の過程の一環として、継続的に実施されることが重要です。
- 保育内容等の評価の意義：
 - ・保育士等が、子どもに対する理解を深め、保育の改善や充実が図られること
 - ・職員の資質・専門性の向上と職員間の相互理解や協働が図られること
 - ・評価結果の公表等により、保育所と関係者（保護者等）の間で子どもや保育についての理解が共有され、両者の連携が促進されること

出所：厚生労働省「保育所における自己評価ガイドライン」（2020年改訂版）

「幼稚園における学校評価ガイドライン」における評価の目的と意義

幼稚園における学校評価ガイドラインでは、教育活動・学校運営の評価の目的を、以下の3点で整理している。

- ① 各学校が、自らの教育活動その他の学校運営について、目指すべき目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価することにより、学校として組織的・継続的な改善を図ること。
- ② 各学校が、自己評価及び保護者など学校関係者等による評価の実施とその結果の公表・説明により、適切に説明・責任を果たすとともに、保護者、地域住民等から理解と参画を得て、学校・家庭・地域の連携協力による学校づくりを進めること。
- ③ 各学校の設置者等が、学校評価の結果に応じて、**学校に対する支援や条件整備等の改善措置を講じることにより、一定水準の教育の質を保証し、その向上を図ること。**

出所：文部科学省「幼稚園における学校評価ガイドライン」(平成23年改訂)

巻末資料

幼保連携型認定こども園の評価における事例集

事例① ITを活用した職員負担を考慮した評価の実施

法人類型	社会福祉法人
施設類型	保育所由来
概要	「生きる力の基礎を養う」を園の理念とし、「生活や遊びの中での確かな学力豊かな人間性健康・体力の育成」を園の方針とする。「自ら意思決定し、行動できる子 思いやりのある子、創意工夫のできる子」を教育・保育目標に掲げる。

評価の実施状況

- 自己評価 | 保育教諭自身の自己評価を実施した上で園の自己評価につなげている。
- 関係者評価 | 保護者からは、行事ごとに意見をいただいております。今年度は年度末に、総合評価をしてもらう予定である。大学の先生などとの意見交換も実施。

評価プロセス

- 自己評価：4月に計画、目標を立てた後、自身が見直しができるよう主幹がフィードバックを行う中間評価を設け、3月に評価という年に2回の評価を実施共通項目はあるが、年次によって内容は少し異なる。システム導入ははじめ、グラフなどで状況を確認できる。

評価の考え方や特徴など

- 保育教諭自身のモチベーションが上がり、キャリアアップにもつなげていくためにシステムによる自己評価の導入・実施。職員は、保育理念に共感して入社しているが、こどもの育ち、保育理念は十分にこたえられるように項目を多くしている。振り返りの際のモチベーションが上がるように、自分の目標を掲げ、それができたかどうかの項目を設定している。

評価の効果

- 1年目の保育教諭からは、自分自身に自信が持てるようになった、という意見が得られている。研修への参加や会議への参加も主体的になるなどよい変化が得られている。

本事例のポイント

質の高い保育を行う上で、職員の働き方改革に配慮しており、残業なし、週休2日の働き方を推進。自己評価の実施においても、システムツールを活用することで、職員の負担を軽減。

事例② 小学校との良好な連携を通じた評価の実施

法人類型	自治体
施設類型	幼稚園由来
概要	教育目標として、「豊かな心とやる気もち たくましく生きる「津野っ子」の育成」を掲げている。園と小学校とが隣接しているので園庭越しに子ども同士や職員同士の交流がしやすく、安定した継続的な幼小連携に取り組んでいる。

評価の実施状況

- 自己評価 | 保護者向け、地域向けのアンケートを実施。保育者の評価は、園運営の全体的なアンケートと園評価がある。これらをまとめて、反省点を記載し、園の自己評価を実施。
- 関係者評価 | 実施

評価プロセス

- 自己評価 | 園評価では県が作成している「保育所・幼稚園等における園評価の手引き」の3つの領域（①教育・保育の充実、②教職員の育成・資質向上や運営、③地域に開かれた園づくり）を設定している。重点目標は、中期計画があるので、それに踏まえて決定し、一つの重点目標に対して3つの評価項目を作っている。重点目標を決める話し合いは年度末に行い、年度初めに新しいメンバーで話し合い修正する。それを踏まえて評価のたたき台を園長が提示し、職員間で検討する。
- 関係者評価 | 毎年2月中旬に全ての評価結果や保育者の意見をまとめたものと改善策とを評価してもらい、3月には取りまとめたものを職員会で共有している。

評価の考え方や特徴など

- 町では月に1回、町内の園小中の全7校が集まって意見交換する園長校長会を行っている。そこで小学校より「10の姿について一緒に考えてみよう」という投げかけがあり、具体的には数の概念が弱いとの提案があったので5年度はそれについて取り組むことにし、評価に取り入れた。小学校との良好な連携が強みである。

評価の効果

- 4年度の評価項目の中に「園の組織の一人として」と表記したことで、自分の役割を認識して動くようになってきた。一人一人が自覚をすることで、全体の話し合いの場で若い職員も意見を言えるようになってきた。
- 10の姿について具体的な子どもの姿を捉えることで、自身の保育を振り返り10の姿につながる保育を意識するようになってきた。
- 職員会で共有する評価は、個人個人への評価ではないが、園で頑張って取り組んだことが具体的に評価されるので、職員の意欲向上につながっている。

本事例のポイント

小学校との良好な連携を強みとしており、月に1回、町内の園小中の全7校が集まって意見交換する園長校長会を行っている。そこで得られた意見や気づきも参考に評価に取り入れている。

事例③ 保護者同士のコミュニケーション機会を提供

法人類型	学校法人
施設類型	幼稚園由来
概要	「一人ひとりを大切にする。力強く生きる力を育てる。人や自然との関わりの中で自己肯定感（自尊感情）や意欲を育てます」を教育方針として掲げる。恵まれた自然の中で、自分の興味関心のあることに取り組める環境を大切にし、先生や友達と一緒に活動することの楽しさを十分に味わえることを教育内容とする。

評価の実施状況

- 自己評価 | 定性評価と、無記名の保護者のアンケート（定量評価）を実施することで、園の自己評価を実施。
- 関係者評価 | 自己評価の結果を踏まえて、関係者評価委員がそれをもとにどう改善するか意見をいただく機会を設けることで、関係者評価を実施。
- その他：4年ぶりにイーセック（ECEQ®）を実施している。

評価プロセス

- 自己評価：年に1回実施。保護者向けのアンケートは、経年的な変化を見るため、20年以上同じ項目で実施。園の保育者は自分の評価も行い、学年での評価が園に上がってくる仕組みとなっている。
- 関係者評価：年度末に一回実施。関係者評価委員に来てもらい、学校関係者の評価を実施。

評価の考え方や特徴など

- 重点目標は毎年変更しており、3月末に法人の理事会で、各施設の事業報告・事業計画を発表し、理事評議員の学校の先生、弁護士等からの意見などを頂きながら設定。設定した重点目標にあわせて評価項目を策定。
- 個々の家庭からの心配なこと等をクラス懇談会でグループワークをし、シェアできる機会を設けている。園が伝えきれないことは、保護者が伝えてくれることにもつながっている。

評価の効果

- 日頃から保育教諭が評価項目を気に掛けるように評価項目に関連した研修を実施。年度の最後までその年の評価項目が定着し、保育教諭の行動にもつながっている。
- 園の方針をよく理解した人が入園してきているという背景もあるが、保護者の評価を園の運営に反映しているため、保護者からの満足度は高い。

本事例のポイント

保護者からの評価を園に反映するとともに、保護者同士のコミュニケーションの機会を提供することで園運営の理解を深めている。

事例④ 職員の信頼関係構築を重視した評価の実施

法人類型	学校法人
施設類型	幼稚園由来
概要	教育方針として「たくましく生活できることも、みんなと仲良く遊べることも、心豊かな創造性を育てる」とし、学園の理念には「わたしになる。ほくになる。」掲げる。

評価の実施状況

- 自己評価 | 保育教諭自身の自己評価を実施、またそれを園の自己評価に繋げている。
- 関係者評価 | 実施

評価プロセス

- 自己評価 | 個人の自己評価として、KPT法（キープ・プロブレム・トライ）を2015年に導入して振り返りを実施。改善するという意味でC（チェック）を独自に加え、★をつける方法にアップデートし、2020年からKPTCという独自の視点にした。年初に年間のジョブテーマ、保育テーマ、学びテーマを定め、学期に1回評価。園の自己評価として、個人の目標等を集合して4つの重点目標を立てる。
- 関係者評価 | 重点目標に対する報告書を学校評価委員会（年1回）に説明し、委員の代表から講評いただきまとめる。評価委員は行事・公開保育等にも招待。

評価の考え方や特徴など

- 個人の幸せ、働きがい・やりがいが高まるように、チームの関係性がより良くなることを目指して評価を取り入れている。評価はまず、自分たちの関係性をよくすることを目的に実施している。保育者の主体性を質と考え、園の理念が浸透し、保育者同士が信頼できる関係性が出来ていけば、連携や意思疎通がスムーズにできる、補い合えらと考える。

評価の効果

- 自己評価 | 重点項目①THE広報部（広報プロジェクトを組成し手を上げたメンバー10人で実施。）については、プロジェクトが立ち上がることで自体によって、保育力、保育者の仕事の質が上がっている。
- 関係者評価 | 町内会会長、地域、卒園児の保護者が構成員となり、わが町の誇りと言ってもらえる。リクルーティングや広報活動について役に立つ助言が得られている。

本事例のポイント

職員の働きがいややりがいが高まる結果として保育の質向上にもつながることから、職員同士の関係性がより良くなることを目指した評価を目標としている。

事例⑤ 園の強み弱みを見つめなおす会議の運用

法人類型	学校法人
施設類型	幼稚園由来
概要	建学の精神「すべてのこどもの健やかな育ち」を願い、こども達に豊かな夢を、こども達に豊かな環境を、こども達に豊かな教育を、教育理念「よい経験をより多く ～乳幼児教育はよい習慣の根っこづくり～」、教育目標「明るく楽しく根気よく」どんなことでもやり通す自律した人間の育成」を掲げる。

評価の実施状況

- 自己評価 | 園の自己評価を実施。
- 関係者評価 | 実施

評価プロセス

- 自己評価 | 取組み目標と成果目標について記載をする。用紙を配って2週間程度で評価をするようにしている。取組指標は点数制にしており、また理由等記入箇所は、新任の先生は書けるものだけ書くので良いと伝え、ベテランの先生にはこまかくなるべく全項目書くように依頼。
- 関係者評価 | 自己評価シートを用いて、施設関係者、後援会の役員、民生委員、元教育委員会の方等による評価を実施。関係者評価年度末に一回、関係者に依頼しているほか、年に数回、運動会等の行事のほか、普段の保育の様子の見学機会を提供。

評価の考え方や特徴など

- 教育保育目標は、建学の精神から、教育の柱がもともとあるため、そのなかから重点を決めていくことが多い。直近では、木育、食農。もう一つは、3-5歳児で土づくりの3つを重点目標とした。
- SWOT会議を1月に実施。一人ひとりが園の強み弱み等を書きだす会議を実施。その中から、来年度はこれに取り組もうという項目が決まることもある。

評価の効果

- 教育理念は「良い経験をより多く」であるため、重点目標に対する取組みの意識に職員ごとで差があり、現在の評価になってからは、振り返りの仕方や行動が変わった。(例：木育に取り組むことで、職員の、作品を通した保護者への伝え方に変化がみられた。)
- 指標をもとに振り返りを行うようになったことで、次年度のカリキュラムマネジメントにつなげるようになった。

本事例のポイント

職員向けにSWOT会議を実施し、その場で一人ひとりが園の強み弱み等を書きだす内容を踏まえて、次年度の評価項目を策定している。

事例⑥ 教育・保育要領を意識した評価

法人類型	自治体
施設類型	両方（保育所・幼稚園由来）
概要	教育・保育目標〈目指すこども〉として、「明るく元気なこども」、「思いやりのある やさしいこども」、「よく考え行動するこども」を掲げている。それらの目標達成に向けて、園で取り組むこと、家庭で取り組むことを「学びフェスト」で示している。

評価の実施状況

- 自己評価 | 園の自己評価を実施。
- 関係者評価 | 実施

評価プロセス

- 自己評価 | 7月と12月に職員の自己評価・保護者アンケートの実施と開示をする。評価項目は園長が作成。副園長は財務会計、指導保育教諭は教務計画と役割を分担している。給食関係の自己評価項目は栄養士と相談。
- 関係者評価 | 6月の第1回評価委員会で顔合わせをし、園経営計画、園評価、課題等について説明。今後の園評価への協力を依頼すると共に協力内容も伝える。2月には第2回評価委員会実施。自己評価等の結果と課題解決等を説明し、改善意見をいただく。その意見を参考に改善策を講じ、次への自己評価につなげる。第三者委員が元小学校長の教育関係者で市より依頼。地域の方は、地区センター長と園の保護者会長。園長・副園長を含む計5人で評価委員会を構成。

評価の考え方や特徴など

- 自己評価 | 教育・保育要領への理解を深めてほしいという思いから、自己評価の評価項目に教育・保育要領の内容を意識的に盛り込む。例えば、育てたい資質・能力の3つの柱や5領域、10の姿について等。その他にも、学びフェスト、教育目標、チーム保育、家庭との連携、地域との連携、園内研究等の項目を入れている。評価は、保育教諭個人の資質を高めるのはもちろんのこと、チームとしての保育の質の向上を目指し実施している。それがよりよい園経営につながると考える。

評価の効果

- 自己評価 | 自己評価の評点では、中堅教諭が低かったり、若手が高かったり等一人一人の基準が違うことが明らかになった。集計結果を開示し、評価の低かった項目(主に教育保育・要領)の内容について勉強会を開催したことで、基準の差が縮まり、高かった評価の点を下げる職員もいた。研修をすることで評価が客観的になっていくことも効果の一つである。
- 関係者評価 | 園で困っていることを話したところ、評価委員より情報提供や、直接的な支援をいただけた。

本事例のポイント

教育・保育要領の内容を意識的に盛り込んだ自己評価の項目を独自で作成。研修もあわせて行うことでより教育・保育要領の理解を深めることにつながっている。

事例⑦ 園内研修を通じた職員のモチベーション向上

法人類型	学校法人
施設類型	幼稚園由来
概要	「豊かな感動体験を通して友だち同士育ち合い、生きる力を育む」を教育方針とする。開園以来、①新鮮な感動体験「感じる心」「興味や関心」、②学びにつながる良質な「遊び」、③感性・心、④保護者（ご家庭）との連携、⑤安心の子育てサポート体制、を大切にしている。

評価の実施状況

- 自己評価 | 2023年から園の自己評価を実施。

評価プロセス

- 職員が自己評価をする（12月）、保護者アンケート（1-2月）をして自己評価との齟齬がどこにあるかを確認する、それを踏まえて園評価（3月）の流れである。職員の自己評価には、県が指定する自己目標設定シート、自己課題発見シート、キャリアステージにおける資質・指導力チェックシートを活用している。保護者アンケートには、保育・教育活動について（20項目）、園からの情報提供について（3項目）の23項目。さらに記述式で《この一年お子さんの成長が感じられたのはどのようなことか》を追加している。

評価の考え方や特徴など

- 令和4年度の園内研究テーマは『新しい生活様式の中で、一人一人の発達に必要な体験が得られるための援助の工夫とは～（幼児期の終わりまでに育ってほしい姿）を記録から読み取る～』を設定した。当園には、幅広い年代の職員がいるが、園内研修を進めていく中で経験年数長い職員から「子ども達の主体的な遊びを展開することが難しく教師主導になってしまう」といった悩みが出てきた。個人の悩みだったが、それを個人のものにとらえず、当園の課題と置き換えて全体で取り組んでいくことが組織の学びに繋がると考え、それぞれの評価項目に設定していった。①保育・教育活動の充実、②職員の育成と資質向上や運営、③地域に開かれた園づくり、が挙げられる。

評価の効果

- チームワーク力を高めることにも役立っている。マネジメントの一環として、教育、質の評価、改善活動のツールとして評価をとらえている。そのため、組織全体の改善や保育の質の向上、チームワーク力向上、個々の職員の成長につながっており、職員個々の自主性、内的動機付けの効果が生まれている。また、職員一人一人を捉えて丁寧に、意欲を持ちやすいように、昨日より今日がステップアップを感じられるように園内研修をしている。日々の積み重ねの中で頑張りを感じる大事さも感じ、それが園評価につながっていく。

本事例のポイント

園内研修の実施によって、職員の成長とモチベーション向上につなげることに加え、評価項目に対する理解も含め、園評価の向上にもつなげている。

事例⑧ 評価プロジェクトチームで評価指標を作成

法人類型	自治体
施設類型	両方（幼稚園・保育園由来）
概要	保育・教育目標「人間尊重の精神に基づき、心身ともに健康で人間性ゆたかな子どもを育てる」とし、「豊かに感じる子」「心もからだもたくましい子」、「自分で考えやってみようとする子」を目指す。

評価の実施状況

- 自己評価 | 園の自己評価を実施
- 関係者評価 | 実施
- 第三者評価：下記に示す関係者評価とは別に、第三者評価の代わりとして、学校評議員による評価をしてもらっている。

評価プロセス

- 自己評価 | 年に2回実施。園長が「経営の柱」、「今年度の重点目標」、「評価項目」を立てる。評価項目は網羅的ではなく、内容的に質を問える評価の項目を用いる。昨年の評価で足りなかったこと、保護者の様子、時代を加味した評価項目にしている。地域の幼稚園・幼保連携園で共通の評価項目がある保護者アンケートについても、その項目を参考にして関連付けて作成している。園の課題、地域共有の項目を合わせた自己評価の評価項目を、教職員が取組指標、成果指標として4段階になるように考えて作成している。
- 関係者評価 | 学期に1回、町会長、学識経験者、子ども家庭支援センター、児童館館長、民生委員、小学校校長、地域の施設長、保護者の会の会長が来園。自己評価の中間評価の説明をしてそれに対して、意見をもらう。園内の保育実践についても案内し見学してもらっている。

評価の考え方や特徴など

- 全教職員が、各取組指標、成果指標に1～4までの点数をつける。また、特にポイントとなることは、分析欄に自由記述をする。分析欄は客観的にみる。ポイントだけ書いてほしいので、全項目に書かないようにしている。
- プロジェクトメンバーが、各学年MTGではファシリテーションの役割も担う。ミドル層であれば、会議を傍聴し、求められれば答える・助言はする。話し合いで評価をブラッシュアップするため、話し合いは非常に重視している。

評価の効果

- 自己評価 | プロジェクトチームメンバーになることで、保育者の視野が広がったり、自身の担当外の保育にも関心がもてるようになった。話し合いを重ねることで、「否定しない」文化はできてきている。

本事例のポイント

毎年4月に評価プロジェクトチームで評価指標を作成。プロジェクトチームメンバーになることで、自分の担当外の保育への関心がもてたり、話し合いの文化が醸成されている。

ヒアリングご協力園一覧（五十音順）

- ◆ 学校法人小寺学園幼保連携型認定こども園はまようちえん
- ◆ 学校法人沢田学園幼保連携型認定こども園みさと幼稚園
- ◆ 学校法人平成学園幼保連携認定こども園ひまわり幼稚園
- ◆ 学校法人ひじり学園認定こども園せんりひじり幼稚園
- ◆ 社会福祉法人ねむの木キッズツリーハウス認定こども園本郷
- ◆ 新宿区立四谷子ども園
- ◆ 津野町立幼保連携型認定こども園さくらんぼ園
- ◆ 奥州市立幼保連携型認定こども園前沢北こども園

有識者検討委員会 委員一覧

令和5年度子ども・子育て支援調査研究事業
 幼保連携型認定こども園における評価の有効活用に関する調査研究
 幼保連携型認定こども園における評価推進に向けた検討会

役割	名前	所属
座長	湯川 秀樹	青山学院大学 コミュニティ人間科学部教授
委員	安達 譲	学校法人ひじり学園 認定こども園せんりひじり幼稚園 理事長
委員	岡上 直子	公益社団法人全国幼児教育研究協会 顧問 全国国立幼稚園・こども園PTA連絡協議会 顧問
委員	小森 啓右	社会福祉法人ねむの木 キッズツリーハウス認定こども園本郷 園長
委員	曾木 書代	社会福祉法人龍美 陽だまりの丘保育園 園長
委員	高原 恵子	学校法人黒木学園 認定こども園徳力団地幼稚園 園長

【アドバイザー】

株式会社日本総合研究所 調査部 上席主任研究員 池本 美香

【オブザーバー】

こども家庭庁 成育基盤企画課 教育・保育専門官 馬場 耕一郎
 こども家庭庁 成育基盤企画課 教育・保育専門官 高辻 千恵
 こども家庭庁 成育基盤企画課 教育・保育専門官 鎮目 健太
 こども家庭庁 成育基盤企画課 専門官 本多 真行
 こども家庭庁 成育基盤企画課 企画法令第2係 森 淳美

【事務局】

株式会社日本総合研究所

リサーチ・コンサルティング部門 シニアマネージャー 石田 遥太郎
 リサーチ・コンサルティング部門 マネージャー 小幡 京加
 リサーチ・コンサルティング部門 マネージャー 青山 温子
 創発戦略センター スペシャリスト 小島 明子



令和5年度子ども・子育て支援調査研究事業
幼保連携型認定こども園における評価の有効活用に関する調査研究

参考資料 2. ヒアリング議事録

園名	A 園
法人類型	自治体
施設類型	両方(保育所・幼稚園由来)
評価	自己評価・関係性評価を実施
規模	定員 150 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容
<p>○自己評価の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 本園は、地域にあった3つの幼稚園が合併し、令和2年度にスタートした新しい園である。 ➤ 職員は市の定期人事異動により幼稚園、保育所、こども園から集まっている。 ➤ 幼稚園教育要領を理解している職員は多いが、幼保連携型認定こども園教育保育・要領への理解も深めてほしい思いから、自己評価の評価項目に教育・保育要領の内容を盛り込んだ。 ➤ 職員の自己評価票は、教育・保育要領を理解し保育にあたってほしいと願い今年作り替えた。 ➤ 園の学びフェスの目標の一つである「基本的生活習慣の確立」について、今年度は3-5歳児に「基本的生活習慣取組カード」を作成・配布し、家庭と連携して取り組んだ。その理解度についても評価項目に加えている。 ➤ カリキュラム・マネジメントと関連付けた学校評価を実施し、より良い園経営を目指している。 ➤ 評価は、保育教諭個人の資質を高めるのはもちろんのこと、チームとしての保育の質の向上を目指し実施している。 ➤ 職員の負担にならないように、評価票は A4 両面1枚にまとめた。他園では、数ページに渡る園もある。教育・保育要領の理解度の把握ができるような評価項目にした。 ➤ 評価項目については、学びフェス、教育目標、チーム保育、家庭との連携等一般的な項目も入れている。 ➤ これまで、幼稚園教諭は幼稚園教育要領で、保育士は保育所保育指針で保育を推進してきた。保育士は、養護にも重きを置いてきたのでそれぞれの保育観が異なる。互いに教育・保育要領への理解を深め、考えを共通にしながら保育を推進してほしい願いがある。 ➤ 「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿 10 項目」についての理解がまちまちである。5 領域のねらいと内容に沿って保育をすれば 5 歳児の終わりまでに見られるようになる 10 の姿であり、目指す姿ではないことを理解してほしい。また、5 歳でいきなり育つ姿ではなく、0 歳児には 0 歳児にふさわしい生活を送るなど、それぞれの発達段階に応じた保育を重ねていくこと

で、最終的に見られるようになる姿であることを理解してほしい思いから項目を作成した。

- 育てたい資質・能力 3 つの柱や、5 領域、10 の姿について整理できていない職員が多かったため、理解が深められるように、この項目はこだわって入れた。幼児教育の基本をどの職員にも理解してほしい。
- 育てたい資質・能力 3 つの柱は、幼児期のみ「基礎」という言葉が入っている。基礎を育てて小学校へバトンをつなぐということを理解してほしい。
- 自己評価票は、4 段階評価で実施した。1 希薄・不十分である。(40 パーセント未満), 2 あまり達成していない(40~60%程度)の評価が多かった項目が、本園の課題であることから、その改善策を講じた。
- 幼稚園では、全職員が同じ場所で同じ研修を受講でき情報共有しやすいが、こども園は保育時間が長いことから、全職員が同時に研修を受けることは不可能である。受講者から報告を受けるが情報共有は図りにくい。仮に、同じ場所で同じ研修を受けても、個々の受け止め方が違うことが学びとなることがある。こども園においては、研修の在り方の工夫が必要である。
- 本園では、午睡の 14-15 時の間に支援員等に見守りを依頼し、フルタイム職員が園内研究会に参加できるよう工夫している。
- フルタイム職員が園内研究会に参加できるように工夫したことで、徐々に参加人数が増えた。初めは恥ずかしい等の思いから発言できなかった職員も、回を重ねることで発言できるようになった。職員間で気軽に話し合える風土は大切である。
- 研究会は、月 1 回から 2 回のペースで実施。職員からの希望で園長による講演会も実施している。内容は「教育・保育要領」「保育の記録の取り方」「特別支援教育」「幼小連携」等である。園内研究会は年 20 回程度実施している。
- 評価票チェックを初めて行う新採用職員については、個別に聞かれれば園長が答えるが、通常は、諸先輩方に教えられながら記入している。
- 評価項目は園長が作成している。副園長は財務会計、指導保育教諭は教務計画と役割を分担している。給食関係の自己評価項目は栄養士と相談した。
- 自己評価の評点では、経験を積んでいる教諭が低い点数を付けたり、若手が高い点数を付けたり等一人一人の基準が違うことが明らかになった。その後、勉強会を開催したことで、内容理解が不十分であったと反省し評価の点を下げる職員もいた。(⇒研修をすることで評価が客観的になっていくことも一つの効果である。)

○関係者評価

- 公立園なので、教育委員会から関係者評価の進め方について 1 年のスケジュール表が示されている。7 月と 12 月に自己評価・保護者アンケートの実施と開示をすること、評価委員会(関係者評価)を年 2 回開催することである。
- 6 月の第 1 回評価委員会で顔合わせをし、園経営計画、園評価、課題等について説明。今後

の園評価への協力を依頼すると共に協力内容も伝える。2月には第2回評価委員会実施。自己評価等の結果の開示と課題解決等を説明し、改善意見をいただく。

- ▶ 第三者委員が元小学校長の教育関係者。奥州市より依頼されている。地域の方は、地区センター長と園の保護者会長。園長・副園長を含む計5人で評価委員会を開催している。
- ▶ 自己評価結果をもとに意見をいただく、改善策を講じ次への自己評価につなげる。
- ▶ 評価委員の方々に園への理解を深めていただきたい思いから、入卒園式、相撲大会、発表会等様々な行事に招いている。

Q2. 実施している評価の効果

○関係者評価

- ▶ 関係者評価の意義と手応えを感じている。園で困っていること、例えば人手が足りない(保育教諭、除雪作業員等)等を相談すると親身になり探してくれたり、新型コロナの感染状況を把握していつでも応援する旨の言葉を掛けてくれたりなど協力的でとても安心感がある。第三者委員の方は放課後児童クラブ館長もしているので、小学生のコロナ感染状況を共有しやすい。評価委員の方々は地元の方なので、地域の情報を教えてもらえる利点もある。
- ▶ 入園のしおりに、第三者委員名と連絡先を載せているので保護者も知っている。保護者アンケートにかけない苦情が評価委員に連絡が来るなどワンクッションになっている。
- ▶ 昨年の園は、第三者委員が高校の理科の教諭だったので畑の先生になってくれた。現在の園は、評価委員ではないが、園児の祖父に畑の先生を依頼し、管理と指導をしてもらっている。

Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫

○項目の絞り込み方の工夫

- ▶ 評価項目数が多いとチェックする側も集計する側も負担になる。園経営において、自分が聞きたいことを評価できる項目で絞り込んでいる。足りないものは補い、次年度につなげる。教育保育要領等譲れない部分は必ず入れている。
- ▶ 4-6月研究会の様子を見て、教育・保育要領についての理解が薄いと思ったので、教育・保育要領の重要なところを項目に入れた。
- ▶ 保育の原点は幼児理解なので「こどもの内面を理解する」という項目を入れている。19番目には今求められている「非認知能力」を入れた。非認知能力は4-6歳時期に育つ力なので、それを理解してほしかった。
- ▶ 学びフェストを家庭に配布し共に取り組み、学校評価につなげなければならないので、学びフェストの項目も必ず入れている。
- ▶ 何も無いところから作るのではなく、長年自分がやってきた自己評価を振り返りながら、職員の意欲向上、園経営の向上につながるような評価項目を検討した。守秘義務、苦情等職員に意識してほしい項目や地域との連携、小学校との連携等、円滑な園経営につながるような項目も自身の経験から精選して入れた。

<p>Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫</p>
<p>➤ 評価結果から明らかになった本園の課題について、勉強会を実施するなど改善策を講じた。園長のプレゼンで説明したが、その結果、「勉強になった」との感想が聞かれた。その後教育・保育要領の理解を深め、PDCA サイクルで保育の質を向上させようとする意識が高まった。また、2 回目の自己評価結果では、評価が向上し、勉強会の有効性を確認できた。</p>
<p>Q5. 評価結果の公表や資料</p>
<p>➤ 基本的な生活習慣取組カードは、2 か月に一度園へ提出してもらい、その評価結果を保護者に情報開示。保護者アンケートも開示。保護者からの要望には早急に取り組み、解決している。</p> <p>➤ 評価結果や解決内容等は、ICT(マチコミメール)を活用し、素早く保護者と共有している。それが功を奏し保護者からほとんど苦情がない。</p>
<p>Q6. 自由意見</p>
<p>➤ 市で実施している人事評価(能力評価、業務評価)は別途にある。自分の能力評価及び業績評価について、年度初めに可視化できる目標を設定している。例えば、0 歳児担当者は、「おもちゃ 5 個以上手作りし、幼児の心身の健全育成を目指す等。</p> <p>➤ 教育・保育要領の理解がとても重要である。</p> <p>➤ 遊びを通して子どもたちが主体的に学んでいくことが大切である。アクティブラーニングが求められている。</p> <p>➤ 評価の目的はよりよい園経営であり、そのためには家庭との連携が大事である。今年度は学びフェストの中の基本的な生活習慣の確立について家庭と共に取り組んだ。保護者アンケート結果では「自分でできるようになった」と実感している保護者が多かった。家庭と共に取り組んだことが連携の深まりや、家庭の教育力・子育て能力の向上にもつながった。</p>

園名	B 園
法人類型	自治体
施設類型	両方(保育所・幼稚園由来)
評価	自己評価・関係性評価を実施
規模	定員 167 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容
<p>○自己評価</p> <p>評価項目に対する考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 網羅的ではなく、内容的に質を問える評価の項目を用いている。昨年の評価で足りなかったこと、保護者の様子、時勢のテーマを加味した評価項目にしている。例えば、SDGs に関して興味を持つ視点を入れることで対応している。また、今年は人権をクローズアップした。不適切な保育(不適切な指導をしている保育現場)は、どういうところが不適切かを自分自身で考え、人の様子を見られるような評価項目にしようと思った。その他、保育記録等からの要素も参考にしている。 ➤ 評価項目は、教育委員会から区内幼稚園・連携園共通の保護者へのアンケート内容の項目も参考にし、区全体の評価の結果と自園の結果が比較できるようにしている。保護者アンケートは区の書式が決まっており、年 2 回実施している。結果は保護者に伝えている。 ➤ 東京都福祉局が 3 年に一回監査に入ることと、区が毎年一回監査に入るので、細かい点検は監査に委ねる。ゆえに、自己評価の項目は網羅的にしない。今年度の重点項目は、毎年変わるので、職員も同じ視点ではだめだと思っている。 <p>自己評価の流れ、項目の設定方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 自己評価は年に 2 回実施しており、園長が「経営の柱」、「今年度の重点目標」、「評価項目」を立てる。それを見て、職員が取組指標、成果指標を各 4 段階に分けて作る。取組指標は、自分たちがどうだったかという保育者側から、成果指標はこどもたちにとってどうかというこどもの側から考えている。「子育て支援の充実」という評価項目は難しいが園として担当としてどれだけやっているか、在園児を受け持つ担任も関心をもつように項目を立てている。 ➤ 毎年 4 月に、評価プロジェクトチームで指標をつくる。評価は全職員が行い、分析はプロジェクトチームが行っている。実施して今 4 年目となり指標の立て方は年々習熟した。 ➤ 評価項目の工夫は、保育者は年齢層等様々な違いがあるので、だれでもわかるようなものになっている。 <p>◇ 内容が難しいと評点が低くなるとの意見が出たので、すぐわかるものに変えていった。</p>

- ◇ 書くのが負担にならないようにしている。
- ◇ 評価を始めた当初は、取組指標等、立派な文言を作らないといけないと思った結果、言葉が難しくなり職員に伝わらなかったことが反省点。
- ◇ 指標の「4」はわかりやすくも目指したいものになるような書きぶりにしている。
- プロジェクトチームのメンバー構成も年々改善した。当初は、職層が上の者でプロジェクトチームを作っていたが、年齢層を変え、若手も入れるようにした。現在、プロジェクトチームは、ミドル層(副園長、主任、主査2名)+若手2名。
- とにかく話し合うことが、学校評価の基本である。園長先生は、自由に話し合いをしてほしいと思っている。園長が自分でこうしたいと思っているだけでは先生たちは動かないので、どう動いたら、成果としてどんな子供の姿になるかを想像。こどもが育つためにはどのような取り組みが必要かを先生たち同士で聞くようになった。

評価の実施

- 全職員が、各取組指標、成果指標に1から4までの点数をつける。また、特にポイントとなることは、分析欄に自由記述をする方式にしており、全項目の記載までは求めている。
- 園としてできているかの評価を行うが、最初から理解することは難しいため、1年目等最初は、自分の視点で評価してもかまわないと伝えている。個人によって評価に差が出ることは、分析の際に加味し、それをプロジェクトチームが集約している。
- 評価の結果、反省したものをそのままにせず、活かしている。評価の結果、評点が低いところを中心に話し合いを行い、学年、クラスごとに、その項目の協議を行う。幼児は、いま3年目、4年目、ベテランが担任だが、話し合いの中で悩みも言うことができ、それを次の評価に活かしている。
-
- プロジェクトメンバーが、各学年のミーティングではファシリテーションの役割も担う。ミドル層であれば、会議を傍聴し、求められれば答え、助言も行っている。

○関係者評価

- 学期に1回、学校評議員が来園。町会長、学識経験者、こども家庭支援センター、児童館館長、民生委員、小学校校長、地域の施設長、保護者の会の会長。
- 評議員会では中間評価の説明をしてそれに対して、意見をもらい、園内の案内もする。
- 地域とも良好な関係で、園庭のプランターの管理も地域の人がお手伝いをしてくださる。園庭で行う焼き芋会に呼んだり、年長児と球根や野菜を植えたりして良い関係である。
- 小学校校長から、会の機会に行きしぶりの子への対応方法を聞かれたりすることもある。
- 関係者評価の意見は、先生たちにはげみになる。一方で専門的でない見方もあるので、言葉に甘えすぎないようにする。

<p>➤ 関係者評価から得られた当園の課題として、環境の充実が出された。学識経験者からも指摘された。長時間保育の中のシフト勤務なので片付けの時間が取れず、部屋が片付いていなかったりする。</p>
<p>Q2. 実施している評価の効果</p>
<p>○自己評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ プロジェクトチームメンバーになることによる効果としては、年次が若くても、評価に参加することで視野も広がり、園全部を見るようになる。例えば、1年目の職員のなかには、1年目は取組指標等の文章を読んでもわからなくても、2年目では園全体として考えてほしいといわれ、書くことが出来、3年目には、プロジェクトメンバーに入り、どうステップアップして園全体で目指すかも考えられることが出来たという。乳児の職員が、幼児教育に興味を持ち手伝うようになるという効果も得られている。 ➤ 話し合いを重ねることで、「否定しない」文化はできてきている。困ったら周りに聞いてみようと思えるようになってきた。
<p>Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫</p>
<p>○話し合い時間の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 話し合いで評価をブラッシュアップするため、話し合いは非常に重視している。勤務体系がいろいろなので、話し合いの場を設けるのは容易ではないが、教育課程に係る教育時間外に行うなど工夫をしている。 ➤ 研修も多いので、ひとり欠けると打ち合わせが出来なくなることもある。そのような場合は、欠席する人にあらかじめ意見をもらってから実施する。また話し合いは15分とか短くてもいいので2日に分けてやる、期限を決めてやるなど工夫をしている。 <p>○評価の考え方の園職員への浸透の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 分からない人を集めて説明を実施している。 ➤ 評価が低い人には園長が声を掛け、話を聞くと取り組んでいないために低いわけではないこともあり、「もっとやれた」「まだできていない」など個人により読み取りが様々である。 ➤ 評価は主観だが、一人の主観ではなく皆で共有する話し合いで客観的になる。 <p>○個々の職員の意見を引き出す工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 学年で集まると考えが似通ってくるので、話し合いのメンバーを職員人数が多いことを利用してシャッフルすることはよくある。 ➤ 意見を引き出したい保育者には、その保育者が話しやすい人や聞き出すことがうまい人と同じグループにして話を引き出す工夫をしている。シャッフルが日常的なため、話を引き出した

めの意図的なグループ構成をしても現時点では円滑な意見交換ができています。

Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫

- 環境による保育・教育が基本にあるべきと言うのは日々の反省である。
- 日々反省することも日々の取組指標にいれている。乳児、幼児の情報共有を大事にし、順番で個人として今月は何を頑張ったかをいう会を毎月開催。月のねらいに対して、各自は感想を発表しあう。園長等からコメントする。
- 乳児の環境についても意見や感想を聞いて担任たちもよい保育のために改善しようとする気があるのですぐ行動につながる。
- ほめる・みとめるが基礎にあると、うれしいと感じる職員は多い。

Q5. 評価結果の公表や資料

- 関係者評価結果は、名前だけ匿名化しファイリングして玄関に置いてある。保護者や来園者が自由に見ることができるようになっている。

Q6. 自由意見

○園の風土

- 経営方針は、にこにこ(心身ともに健やかに) わくわく(好きな遊びを十分に) きらきら(自分自身を發揮して:自己実現)。先生に対しても保護者に対しても。わかりやすい言葉にしている。「こども園」はこどもにとって初めての集団生活の場。保護者には預けるだけでいいと思わないように啓発をしている。
- 小学校と隣接しており、連携は活発である。教室に遊びに行ったり 5歳児と5年生給食食べたりするなど小学生と園児の交流がある。学校の校庭も貸してもらっている
- 園長室は、いつでも園長に相談をしやすいようオープンな雰囲気になっている。
- 環境でいうと、幼児の保育室には自分で使えるモノが多く、1号、2号と関係なく同じ組の中でどの子もそれで一緒に学ぶことはこども園のよさである。保育教諭は、生活面の指導を重視している。自分で生み出す遊びと養護のこの両方の要素があるのはこども園ならではの良いところである。

園名	C 園
法人類型	自治体
施設類型	幼稚園由来
評価	自己評価・関係性評価を実施
規模	定員 100 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容

○自己評価の方法、評価項目について

- 保護者向け、地域向けのアンケートを実施している。保育者の評価は、保護者アンケートと同じような内容のものと同園評価がある。園評価は、教育や資質向上に関して行っており、反省点を記載し、自己評価としている。
- 園評価の3つの領域は、高知県が作成している「保育所・幼稚園等における園評価の手引き」を踏まえて設定している。(①教育・保育の充実、②教職員の育成・資質向上や運営、③地域に開かれた園づくり)重点目標は、領域ごとに、それぞれの園の実情に沿った内容を設定している。今年度の重点目標は、「様々な体験を通して資質・能力を育むための工夫」、「共通課題に向かう教職員の協力体制づくり」、「保護者・地域・園を結んでいく」としている。
- 令和3年度の幼児教育研究協議会の研究主題について取り組んだことが、園評価の作成に職員が具体的に携わるきっかけとなった。そこでは取組指標や成果指標の考え方や捉え方を共通理解することができた。職員から評価に対する意見が出るようになった。
- 一つ一つの評価項目について職員と話し合うのは難しいが、園評価の内容について、実施前に職員で話し合う機会をもつようにしている。考え方は共有できているので、職員から意見が出て、それを踏まえて園長が修正をしている。
- 取組指標や成果指標の文言によっては、子どもたちの年齢によって姿や捉え方が違う。保育者の言葉の捉え方変わる。また職員の立ち位置によっても違う。全職員に取り組んでもらうための表現が難しい。

○重点目標の決定方法

- 「保育所・幼稚園等における園評価の手引き」では、中期計画を立てているように記載されている。中期計画を踏まえて作成しているが、園評価での反省点など踏まえて、改訂している。
- 一つの重点目標に対して3つ評価項目を作っている。一園一校の園児が50人に満たない小さな園であり、地域との連携が必要である。幼小交流、中学校との関り、地域の方、ALTにも毎週来てもらっている。津野町は14年前からALTに入ってもらっている。ここ数年、コロナの影響等もあり週1回ペースの交流が途絶えていたが、今年度から再開している。多様な接点

があるため気づきになっている。

- 高知県ではコロナ禍で体力が落ちているということだったので、その評価項目を入れている。
- こどもが興味関心を持てる教材について、道具がすぐ出せる、予測して援助してくなどのところに評価項目を設定している。
- 「評価項目」設定の際には年齢や職員の立ち位置の応じて取り組める内容を、「取組指標」や「成果指標」で0歳～5歳の姿を通した内容にしてしまうと、乳児、幼児で具体的な姿や成果が出しやすい面もあれば成果が低くなってしまったり、担任、フリーに絞った内容にすると取り組めない職員もでたりするので、評価対象者に合わせた設定や内容の文言に配慮する。また、評価する際に「こういうところ(姿や場面)もつながっているよ」と具体的・多面的な姿や捉え方をして評価サポートする。

○職員間での話し合いのタイミング

- 重点目標を決める話し合いを年度末。年度初めに新しいメンバーで修正や提案をしてもらう。それを踏まえてのたたき台を園長が提示して質問や意見をもらい、その都度話しあう機会を設けるように努めている。
- 毎回、全員が揃うのが理想だが難しいのが現状である。
- 最初は評価の仕方が分からなかったが、職員が取り組みやすいことを意識した言葉にすることで、だんだんわかりやすくなってきていると思う。

○自己評価・関係者評価の実施スケジュール

- 保護者向けアンケートは1月に実施している。
- 地域向けアンケートは、園の行事などに来ていただいている地域の民生委員、元職員、おばあちゃんなどに対して、「参加しやすいか」、「どうしたら参加しやすいか」など聞いている。また、地域の方にお集まりいただき園運営についての「おしゃべり会」を1月に実施している。そこでアンケートも実施している。
- 保育者は年1回1月に、園運営の全体的なアンケートと園評価を1月末に1年振り返って評価している。2月中旬に全ての評価結果や保育者の意見をまとめたものと改善策とを評価してもらい、3月には取りまとめたものを職員会で共有している。今年度を振り返り、来年度の方向性を考える。

Q2. 実施している評価の効果

- 4年度の評価項目の中に「園の組織の一人」と表記したことで、自分の役割を認識して動くようになってきている。一人一人が自覚をすることで、若い職員も全体の話し合いの場で意見を言えるようになってきている。
- 職員会で共有する評価は、個人個人への評価ではないが、園で頑張って取り組んだことが認められるので、やってよかった、という感じである。

<ul style="list-style-type: none"> ➤ いいことばかりではない。行事の都度実施している保護者アンケートの結果は厳しい言葉もある。保護者からは口頭でも苦言はあり、ありがたい意見をいただいた、という姿勢で聞くように職員にも伝えながら改善に取り組んでいる。この結果も関係者評価に組み込んでいる。
<p>Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4月に今年度の重点目標を伝えて、取り組むことを共有している。 ➤ 取組に疑問や難しさがなければ等を度職員に聞いていている。その取りまとめを12月にしている。 ➤ 毎年同じ項目だと、どんどん高度なことを求められて職員が大変になっていく。そのため、こどもはどういったことを育てたいかを考えて順番に設定している。中期計画を立てていると、まんべんなく設定できると聞いている。
<p>Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫</p>
<p>○評価をすることで質の向上につながったこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 津野町では月に1回、町内の園小中の全7校が集まって意見交換する園長校長会を行っている。そこで小学校より「10の姿について一緒に考えてみないか？」という投げかけがあった。小学校との良好な連携が強みである。 ➤ 小学校の校長先生から数の概念が弱いと具体的な姿の提案があったので取り組むことにし、評価に取り入れた。 ➤ 日頃の保育の中で、数の学びとしてどのような姿があっただう保育しているかを問われたときに、保育者自身が意識していなかったことに気づいた。保育者が育ちに着目し意識した保育を心掛けることが大事だと思い、全保育者にそういった取組を4月から意識するように伝えてきた。
<p>Q5. 評価結果の公表や資料</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 保護者アンケート・地域アンケートの結果は保護者に開示している。 ➤ 全ての評価の結果は職員間で共有している。また、地域の方、学校、教育委員会が参加する学校運営協議会でも公表している。 ➤ 関係者評価については、年度末の園だよりで保護者に簡単に報告している。
<p>Q6. 自由意見</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 当園の所在地は、中山間部にあり保護者の通勤時間がかかるため、朝から夕方まで長時間保育になることも多い。保護者が安心して働けて、こども達が安心して過ごせるよう努めていきたい。

園名	D 園
法人類型	社会福祉法人
施設類型	保育所由来
評価	自己評価・関係性評価を実施
規模	定員 84 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容
<p>○自己評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 年に2回評価。4月に計画を立てる、目標を立て、見直す機会、3月に評価。 ➤ 1年目の子は、園の方針がわかっているか、保護者対応、先輩に相談できるか、自分の目標。理念は共通。調理師等、職員によって項目が異なる。2年目以降は、行事の特性はわかっているか。 ➤ 理念以降は、職種、年次によって異なる。共通項目も、深さが、年次によって変えていく。2-3年目は生きる力の基礎を培う、の中身がわかっているか。 ➤ チェック表がある。職員の年次により、その年の評価表が変わる。 ➤ 自己評価ガイドラインの抜粋で、評価項目を作った。園の中で、重要にしたい項目を設定。園の中で特に周知したい項目。園長、主幹、養護教諭、栄養教諭等もふくめて設定。 ➤ 以前はガイドラインに沿っていたが、2年前にシステムを入れた際に変えた。変えるには、時間がかかった。項目設定の視点は、答える人が簡単に答えられるかどうか。 ➤ 計画は幹部がたてる。計画をもとに個人の目標のたてかたのフォローは、主幹が実施。 ➤ いままではガイドラインのチェックリストをチェックしていたが、そのやりかたでは良くないと思いい、企業の様式も用いるなど、模索しながら今の形に至っている。 <ul style="list-style-type: none"> ● 個人の評価は幹部がまとめる。年度ごとの目標は、全体会議で園長から話があり、皆が共通理解する。それに対しどうだったかは、毎月全体会議で話す。今年目標は「暮らしの中で育てる」。ふりかえりは、難しい。たとえば、制服を導入しているが、ボタンをはずしたり、年長が年少に教える姿。兄弟・年長児からまなぶのが生活のなかで大事なこと、と学んだとの職員の意見があった。 <p>○関係者評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 保護者からは、行事ごとに意見をいただいております、今年度は年度末に、総合評価をしてもらう予定である。大学の先生などとの意見交換も実施。 ➤ 保護者からは、コロナの際は、行事をやってほしい、自分のこどもの写真が撮りたいなどの要望が多く、職員でどうすれば要望に応えられるかは話した。

○第三者評価

- 認可外保育施設からのスタートだったので、手探りでやりながら、H27 に地方裁量型こども園になり、いまは社会福祉法人になり今年から幼保連携型認定こども園になった。そもそも認可外だと、第三者評価があるかもわからなかった。外部に見てもらってこどもたちのためにやろうと思った。手探りで7年前に第三者評価を探した。当時は監査の感じで、すべてダメと言われた。理念を壁に貼っていないことがダメだといわれた。そのまま終わってしまった。それでも、外部に見てもらうことは大事と思った。
- 今年、第三社評価の委員になっている方と出会いがあった。風通しを良くするため、保育を良くするため、こどものため職員のために第三者評価はあると聞いた。評価する側が少なくなつて、専門性が欠けているとそのようなこともあるが、結果どうだったか翌年聞いてくれるよう寄り添っていく評価機関もあるとの話をもらった。そこで、その機関で来年受けることにした。

Q2. 実施している評価の効果

○自己評価

- 自分の目標を掲げ、それができたかどうかの項目もあり、その結果の変化が職員のモチベーションの向上につながる。1年目の子から、自分自身に自信が持てるようになった、と感想をもらった。4月と夏ごろでは全然変わってくる。中間評価で、上司からできているねと褒められると嬉しいなど。まず目標を決めて、9月に自分の目標にどうだったかを中間評価。主幹がフィードバック。そのうえで、3月に自己評価。園長は様子を見て面談はする。
- 園内研修を自由参加にした。2か月に1回、大学の先生が実施。はじめ、参加者は二人だった。いまはほぼ全員。研修は、はじめは全員参加にしたが、そうではなく、学びたい人は自由参加。頑張っていることが見えてくると、主幹も、若手にこんな勉強もしたらいいんじゃない？とアドバイスをして、参加者が増えてきた。自身も持てるようになってきた。
- 会議も、主体的に発言するようになった。テーマを、「ちょっと聞いて私の保育、嬉しかったこと」などのテーマにしたことで若手も発言
- 個人の評価は幹部がまとめる。強いところ等がグラフになるので傾向が見ることができる。

Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫

○自己評価

- 自己評価がやりやすいシステムを持っている事業者に出会えて、やりやすくなった。職員別に評価ができる。職員が気軽にできるようになった。
- わからないことは勉強していこう、と伝えている。

Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫

○自己評価
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 園長が企業出身のため、効果表等も知っている。キャリアアップやモチベーション向上につながるようシステムを活用。研修は土曜に実施し、システムで研修の議事録も残るので、休んでも見られる。 ➤ 当園は残業なし、休日も二日あるので、人生を謳歌するために使いなさいと言っている。 ➤ 専門性のところは楽しく答えられるように。栄養士の人は栄養の項目等。 ➤ こどもの育ち、保育理念は十分にこたえられるように項目を多くしている。 ➤ 義務になるとやるだけになってしまうので、気軽にできるようにしている。
Q5. 評価結果の公表や資料
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 今後ホームページに開示予定である。
Q6. 自由意見
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 園長は設立した際から、職員の処遇、キャリア向上についての関心が高い。そのためにも保育者の環境を整えないと勉強もできない。いいものを取り入れて改善してきた経緯がある。

園名	E 園
法人類型	学校法人
施設類型	幼稚園由来
評価	自己評価・関係者評価・第三者評価を実施
規模	定員 230 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容
<p>○重視している評価の観点</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 評価の視点は、当園では、評価は保育の質を高めるためではなく、自分たちの関係性をよくすることを目的に実施している。個人の幸せ、働き甲斐・やりがいが高まるように、チームの関係性がより良くなることを目指して評価を取り入れている。 ➤ 文部科学省の「学校評価ガイドライン」ができる以前から、学期ごとに個人の振り返りを実施。課題や目標等の問いかけに一人一人が書いて発表。 ➤ 当園は 21 年前に現理事長・園長に代替わりをして改革をしてきたが、チームの関係性を最重視。 ➤ 評価の基本は振り返りである。当初は振り返りの視点があいまいで、「頑張る」、「〇〇しないように気を付ける」、など観念的なことを書いていたが、それでは自己成長につながる振り返りにならないために、ビジネスの世界で一般的な KPT 法を 2015 年に導入して振り返りを実施。2015 年は認定こども園化した前年。キープ、プロブレム、トライの 3 つの視点で振り返りを開始。 <p>○個人の自己評価システムの作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 以前は手書きだったのが、2020 年からはアプリを活用した独自のデータベースを作成。 ➤ 毎学期個人の目標を振り返る、KPT 法(キープ・プロブレム・トライ)にはチェック機能がなく評価 → 改善につながらないことから、2020 年から C(チェック)を独自に加え自己評価に★をつける方法にアップデートし、KPTC 法とした。 ➤ 個人の自己評価が個人のやりがいや幸福度につながり、個人評価の総計がチームの成果となる。 ➤ 令和 2 年度文部科学省委託で、兵庫県の学校評価ガイドラインを作った。兵庫県では全園が学校関係者評価をやるとのことで、当園の KPTC 法を中心に兵庫県の自己評価学校関係評価システムモデルを作った。今年度(令和 5 年度)より登園はこのシステムの名称「学びシユラン®」を商標登録した。一人一人の自己評価の積み重ねを園の自己評価につなげる本システムは、多くの園から注目されている。

- 実効性のある評価システムを持っていること、評価の時間を取っていることが評価されている。現場は、評価に時間を割く認識が低い。当園では、評価＝ふりかえりと言っているが、ふりかえりこそが保育の質を上げる。ドナルド・ショーンが「反省的実践家」と言うように、行為の中にふりかえりをしながら実践していく考えに共感しているので、振り返りに時間を割いている。
- 保育者の主体性。保育の理念が浸透し、保育者同士が信頼できる関係性が出来ていることで、連携や意思疎通がスムーズにできる、補い合える、休んでもシフトがすぐ変更できる。
- 認定こども園になってよくきく問題は、0-2歳と、3-5歳児部門間のコミュニケーション問題があるが、当園は連携がスムーズ、人の融通・サポートもできている。それも関係性があるから。こどもたちの保育を円滑にすることにもなるし、保育者が主体的だと、保育をクリエイティブに作る力が発揮され保育の質向上につながる。
- たとえば、子育て中のスタッフが10数名いるが、スタッフが突発的に数人休むときに、3-5歳児クラスの先生が0-2歳児クラスに入ったりすることが容易。また、先生たちが、こども理解の話し合いの中で、今年ならではの課題を見つけ、保育を主体的に生み出していきける。
- EMT(イブニングミーティング)を毎日夕方実施。反省会ではなく、こどもの姿や嬉しかったこと等を新人から園長まで等しく話す、振り返りの場。今日のこどもの姿で感じたことを部門ごとに概ね1時間ふりかえっている。その中で、この子は自分に関わりやすい、この子とはかかわりが難しいなどもオープンに話すことで、他の職員が、最近その子と遊ぶことが多いので見守っていく、など支えあつての保育につながる。0-2歳児のスタッフは、午睡中に、午睡専用スタッフが見守っている間に実施。3-5歳児のスタッフは、14時半から1時間程度。預かり保育部門のスタッフは月2回実施。
- 毎日やっているのも、チーム保育のため、先輩の保育教諭が若手にこれはEMTにあげようと言ったり、若手は嬉しかったことでもなんでも毎日ひとつ簡単にシェアすると決めている。いい悪いではなく、この人はこんな視点で考えているんだ、などそれも先生理解になる。なんでもオープンに話すベースである。
- そういった風土を作るためにも、採用が決まったら、春の入職前に、理事長等が、園の歴史、大切にしていること、どのようにふるまえばよいか等を2日間研修し、スムーズにスタートできるようにしている。言いやすい関係性・雰囲気にしていく。20年かけてそのような風土を作ってきた。仕事や保育をする上で何がOKで、何がNGかも伝えている。最初は話さなくてもいいので、まずは聞いてもらい、何を話したらいいか学んでもらう。1学期のうちには話せるようになる。
- EMTは反省会ではない。それまで反省会だったが、面白くない・楽しくないので、楽しく仕事をするため、名称を変えて、その日嬉しかった・楽しかった・気付いたことなど何でもいいから話す時間にした。そうして、困ったらすぐに誰にでも聞ける関係性になっている。その関係性が保育者の質を上げている。
- 園の理念は入職前に伝えるし、毎年3/30-3/31にチームビルディングのための合宿を実施。

知っている仲間だが毎年必ず自己紹介。8つの質問に全員が答えてお互いを知りあう。何を考えているかお互いが知ることで、心理的安全性が高まる。それで新年度を迎える。

- そういった合宿がなぜできるかというと、理事長がファシリテーション技術を持っている。振り返りは難しいので、仕組みを作るファシリテーション技術は不可欠。いまその技術を他園に伝えていっている。
- 個人の自己評価の項目
 - ◇ 全員アクセスできる当園オリジナルのデータベースがある。過去の内容も見ることができるので、各保育者が自分の振り返りもできる。
 - ◇ 個人の自己評価は、年初に、「私のテーマ」シートで年間のジョブテーマ、保育テーマ、学びテーマを定める。各保育者が内容を書き、1学期に1回評価。
 - ◇ 「チェック」シートでは、ジョブテーマ、保育テーマ、学びテーマそれぞれの目標に対し、根拠を記載し、★の数で評価。具体的な根拠をもとに評価できるよう、評価基準を示している。0-29%であれば★1つなど。
 - ◇ 「キープ」シートで、できたこと、これからも続けたいこと、「プロブレム」シートで、取り組みたい課題、解決したい問題を書く。
 - ◇ それをうけて、「トライ」シートで、プロブレムに対してどういう行動をするかを目標としてたてる。
 - ◇ また2学期になれば、年間目標と、1学期の「トライ」に対して評価する。
- 園の自己評価のプロセス
 - ◇ 園の自己評価は、個人の目標等を集合して4つ程度の重点目標を立て、それに対し、できたこと、できなかったこと、今後の取組を各テーマについて記載。園の自己評価はPDCAでやっている。
 - ◇ 重点目標はマネジメントチーム3人と、幼稚園部門、ナーサリー部門、預かり、総務、厨房のリーダーで作る。
 - ◇ リーダーミーティングは月次で実施。
 - ◇ 年間目標に向けて、各プロジェクトチームで適宜ミーティングをして進める。
 - ◇ 月次はEMTで報告、実施して、また報告。そのためにもEMTが使われている。
 - ◇ 評価の★の数は主観。
それに対する学校関係者評価コメント記載。学校関係者評価は主観的な自己評価がどうかを学校関係者評価委員会にはかる。
- 関係者評価
 - ◇ 重点課題に対する報告書を学校評価委員会(年1回)で説明し、委員の代表から講評いただきまとめる。
 - ◇ 行事・公開保育等にも招待。年1回主催。

<ul style="list-style-type: none"> ◇ 公開保育と学校関係者評価で加算をもらっている。 ◇ 公開保育の対象者は、市内の先生、京阪神を中心とした 40 園グループ(保育と仲間づくり研究会)の先生、理事長の研修講師先。100 名前後の先生が来る。若手～園長まで。+学校関係者委員、評議員、行政、地域の小学校。
<p>Q2. 実施している評価の効果</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 園の自己評価 重点項目①THE 広報部 の例 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 元々園の様子を保護者に Facebook で発信していたが、もっと日々の様子が知りたいという声や、学生リクルートがうまくいっていなかったこと、グラフィックを活かしたい・発信したいという保育者がいたので、マネジメント部門でも広報部強化をしたらどうかと思い、現場とも話し、広報プロジェクトを組成し手を上げたメンバー10 人で実施。60 人のうち本当にやる気のある人のみ。 ◇ 広報部に対する自己評価は、マネジメントが広報部員と一緒に振り返り、現場が思っていることを明文化している。 ◇ 効果として、プロジェクトが立ち上がること自体によって、保育力、保育者の仕事の質が上がっている。 ◇ 教育課程的な内容はねらいミーティング、園庭環境は園庭ミーティングなどのプロジェクトがあり、園内研修を通じて保育の質を上げている。そういったミーティングや園内研修がうまくいくためには、保育者の主体性が大事で、そのためには保育者の関係性が必要で、そのためには振り返りが必要と思っている。結果積み重なったものが保育の質になっている。 ➤ 関係者評価 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 町内会、地域、卒園児の保護者が構成員となり、わが町の誇りと言ってもらえる。報告し、フィードバックいただくことで、園の取り組みを理解してもらえる。 ◇ 役に立った示唆は、以前は就職希望の学生にいつ来てもいいとしていたが、日にちを決めて説明会などしてみてもいいといった示唆をいただき実践してみたり、広報ビデオをつくったり新しい広報戦略のヒントを得た。
<p>Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ (Q1 に一部含まれる)
<p>Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 保育の質(現場の保育方法・環境)に関しては、他園との情報交換が多い。公開保育等での見学者から示唆をいただく。また、自分たちが他園の公開保育を見て示唆を得ることが多い。 ➤ 異年齢保育をしているので、いま3-5歳 200人規模でやっているの、異年齢保育のコツを聞かれることが多い。

Q5. 評価結果の公表や資料
➤ ホームページにて公開
Q6. 自由意見
<p>➤ 理事長は、ファシリテーションの技術があり、人の関係性づくり・場づくりが保育の世界に必要と思った。離職の理由の、人間関係、仕事量を減らすにも語り合いの必要。その文化を築く手法が、ファシリテーションのスキル、合宿。お互いを認め合う、など、理念や保育にもつながる。良さを活かしたい、弱さを補いあう。</p> <p>➤ 創立 70 周年、50 年間で先代の経営、理事長がはいって 21 年。理事長と園長が前のものになくなっていいと思い、本当に大切なものは何かを 20 年かけてしてきた。評価は、いいところはもちろん、しがらみもクリアにして全体で抜本的にやり替えてきた・塗り替えてきたので、今がある。</p>

園名	F 園
法人類型	学校法人
施設類型	幼稚園由来
評価	自己評価・関係者評価を実施
規模	定員 330 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容	
➤ 評価の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 第三者評価はしていないが、施設関係者評価はしている。令和 2 年度までは園の教職員が自己評価したものをまとめて、施設関係者に評価してもらっていた。ただ評価の内容が、チェックリストの羅列で、それをもとに施設関係者が評価していた。 ◇ それでは重点的な保育の目標が立てられていないと研修で学び、令和 3 年度からチェックリストそのものを変えるかたちで今取り組んでいる。今 3 年目になる。
➤ 自己評価	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 令和 3 年度に、新園舎が落成。以前は 0-2 歳児と 3 歳児以上が別の建物だったが、一つの建物に統合され環境が整った。また木造の園舎になった。高知県は森林率 NO1。木に触れる環境が整ったので、令和 3 年は教育保育の面では、「自然とのかかわり」を重点目標とした。安全衛生面では、新園舎になり、外構工事等がまだ残っており送迎の安全面等が課題だったので、「安全面」も重点目標とした。 ◇ もともと私立幼稚園でスタートしているので、3 歳児以上の教育が中心だったが、こども園になって現在は未満児からの一体的な教育保育をしている。
目標決定のプロセス	
◇	評価項目を考える場合には、こども園要領解説に沿って実施。先生たちの価値観の違いが出ないように、職員全員がシフトごとに行われる朝礼に出て、教育目標の唱和をしているので、価値観の違いはない。話し合える人間関係にしている。
◇	木育は、上層部の経営企画会議でまず話題に出た。これまでは食農に取り組んでいた中、木育も取り込もうというのは学園全体の方針。さらに深めようという流れで自然とのかかわりにした。項目は 3 点。木育、食農。もう一つは、3-5 歳児で土づくり。0 歳と 5 歳では、発達の幅が違うので、取組目標も成果目標も同じ項目でよいのかは心配だった。初年度は、自然とのかかわりのなかで、3-5 歳児だけ項目を一つ増やし、「土づくり」を加えた。発酵させ土を作る。安全面は 0-5 歳児共通である。

- ◇ 建学の精神等は私学ならでは。それも評価に活かしている。
- ◇ 教育理念は「良い経験をより多く」。ゆえに、当園ではたくさん活動があるので、重点的に、と言う意識が職員は弱かった。評価の仕方を変えてから振り返りの仕方が変わった。
- ◇ 今年度は、これとこれにしぼり重点的に振り替えることで、次年度のカリキュラムマネジメントにつなげるようになった。今まではざっくりしか振り返れていなく、次年度のカリキュラムマネジメントにつなげられていなかったのが次年度も同じようなことをしていた。振り返り方を変えたことによって、指標をもとに振り返りやすくなった。
- ◇ R3は0-5歳一つの目標でやったが、R4は0-2歳児、3-5歳児でシートを分けた。取組指標も成果指標も別のものにするか悩んだが、最終的には3-5歳児の項目を増やした。
- ◇ R5は音楽に特化した重点項目とした。年齢により取り組めることが変わるので、取組指標も、0-2歳児、3-5歳児で内容自体を変えている。
- ◇ 例えば、コロナ対策でも3歳以上なら自分で手洗いうがいなどできることが増える。0-2歳児は保育者の援助が多いので、0-2歳児は保育者の援助について。3歳児以上は、こども自らできることも項目にした。
- ◇ 食農では、「食育について調べる」、についてはこどもが自分で調べるものもあれば、保育者が提供するものもある。
- ◇ 成果は、こどもたちにとっての成果、保育者の意識が変わったという保育者の成果指標になっているものもある。
- ◇ 保育の自己評価のシートで施設関係者に評価してもらう以外に、年2回、上司と先生方のグループ面談があり、保育の悩み等を聞く機会がある。
- ◇ 園のSWOT会議:1月に実施。一人一人が園の強み弱み等を書きだす。その中から、来年度はこれに取り組もうという項目が決まることもある。
- ◇ 教育保育目標は、建学の精神から、教育の柱がもともとあるため、そのなかから重点を決めていくことが多い。
- ◇ 現場の先生の意見、こどもたちが新園舎になってからこの3年間、低年齢児の発達の幅の広さが増えている(特別な支援の必要な園児が増えている)。その中で、特別な支援にかんして重点的に取り組もうという発言が先生からでてきた。
- ◇ 来年度、園舎の隣に児童発達支援センターの開設にもつながった。
- ◇ 毎月の園だよりに対して保護者の感想をもらっている。行事への感想ももらっており、それも園の評価としている。

外部からの評価・施設関係者評価

- ◇ 自己評価シートを用いて、施設関係者、後援会の役員、民生委員、元教育委員会の方等からも評価していただいている。

- ◇ シートを関係者に公表している。年度末に一回。
- ◇ 年に数回、運動会等の行事のほか、普段の保育の様子も見ていただいている。
- ◇ その他、写真と資料をみせて口頭で説明している。
- ◇ 自己評価シート(職員の結果をまとめて点数を出したもの)を見せている。

認定こども園ならではのポイント

- ◇ こども園化したときに、2歳児、1歳児、0歳児と順を追って受入。難しかったのは2歳児から3歳児の滑らかな接続。また、発達の滑らかな連続性で発達を促すことを意識。それにより3歳児の発達が変わった。いままで3歳児で入園したときの3歳児の姿と、0歳児から来た3歳児では大きく違う。援助の量が減り先生たちの負担が減った。
- ◇ 評価では、0-2歳児はいままででは保育の評価(日月年の評価と、自分一人としての評価)。認定こども園になり一体化されたことで、乳児部、幼児部お互いの評価の内容が知ることが出来るようになった。その評価をステップアップしカリキュラムマネジメントにつなげる必要があると感じており、だんだんできるようになってきた。幼児部の先生が乳児部の先生に意見をすることはないが、全学年の先生で話し合いやプレゼンの機会に提案を出すことはある。カリキュラムマネジメントにつなげる部分は、具体的などころまではまだっていないが、いま一つ一つの内容を深めていっている。

Q2. 実施している評価の効果

- 施設関係者評価は、特に改善のご意見はなく、良かったとの意見をいただくことが多い。
- 年1回作品展をしている。木育に取り組むことで、職員の、作品を通した保護者への伝え方が変わった。いままでは園全体を美術館のように飾りましょう。ガラッと変えて、テーマを里山物語にして、ホールを大きな自然の場ととらえ、山、川、海などがある中で、野菜を作った、山に行ったらこんな虫がいた、など自分たちを自然がつながっているものを展示することで、子どもも命や自然とのつながりを理解し、保育者も重点目標を理解することで見せるものも変わった。

Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫

- 大変なのは、指標を考える中で適切か考える部分である。最小限の項目の設定のため、先生たちの評価の負担は少ない。用紙を配って2週間程度で評価してもらっている。業務内で空き時間に。取組指標は点数制なので時間がかからない。理由等記入は、新任の先生は書けるものだけ書くので良いと伝えている。ベテランの先生にはこまかくなるべく全項目書くように依頼。終わらないから残業したいとやりがちな現場だが、できるだけ働き方改革で効率的にやるように依頼している。
- 命の教育は教育の柱としてあるので、様々な活動の中から選ぶ。そればかりやっていると毎

年同じ目標になるので、4年度までは同じ目標。5年度からはそれ以外の項目でも重点目標を定めた。設定の仕方を変えてみた。いろんな活動全般的にとらえて教育の柱があるのでそこから選ぶ。さらに深める。新たに目標を設けるのではなく、いまやっているのを深める。0-2歳児に表現遊びを取り入れて、言葉の発達部分での刺激になることもあったなど新たな発見があった。それらを先生が発見できたことが今年度の収穫。

Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫

- 学園では、年度初めに、学園の方針の計画書が出る。これをもとに同じ方向性で教育保育の方向性が定まっている。
- 新任の先生をカバーするのに、若い先生には先輩がつく、小さなグループの上には上司、など段階的に配置。
- 評価に取り組むことで、職員の先生方が、保育内容の理解、こどもたちの発達の捉え方、について理解しやすくなった。考え方を一本化できた。こういう取り組みをしてこういう姿が見えたらそれが目指す姿だ、というのが見えやすくなった。

Q5. 評価結果の公表や資料

- -

Q6. 自由意見

- -

園名	G 園
法人類型	学校法人
施設類型	幼稚園由来
評価	自己評価を実施
規模	定員 100 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 当園の園評価(自己評価)は令和4年度スタートをきったばかりで、関係者評価、第三者評価は実施に至っていない。 ➤ 外発的動機のみでの評価は、モチベーションが上がらないため、内発的動機づけが重要であるとする。自発性を持って進めていくことに心がけている ➤ 令和4年度の園内研究テーマは『新しい生活様式の中で、一人一人の発達に必要な体験が得られるための援助の工夫とは～(幼児期の終わりまでに育ってほしい姿)を記録から読み取る～』を設定した。当園には、幅広い年代の職員がいるが、園内研修を進めていく中で経験年数が長い職員から「こども達の主体的な遊びを展開することが難しく教師主導になってしまう」と言った悩みが出てきた。個人の悩みだったが、それを個人のものにとらえず、当園の課題と置き換えて全体で取り組んでいくことが組織の学びに繋がると考え、それぞれの評価項目に設定していった。 ➤ 【①保育・教育活動の充実について】は環境を通して行う保育実践を、豊かに繰り返していくという幼児教育の基本姿勢を職員間で共通理解し展開していくことを目指している。【②職員の育成と資質向上や運営について】は平成 22 年に認定こども園になり、29 年には幼保連携型こども園になり、職員数、職種が増え、働き方の違いもでてきた。互いを認めながら実のある園内研修を行い、「保育って楽しい。仲間がいる」という支え合う保育者集団ができることを目指している。そのなかで高め合っていければよいと思ってこの評価項目を置いた。【③地域に開かれた園づくりについて】は気になるこどもの家庭との連携が必要であり、保護者対応力が問われていると感じていたことから加えている。保護者からの相談、同僚からは「保護者にどういう言葉をかければよいか、どう対応すればよいか」といった質問が増えてきた。保育の意図や一人一人のこども達の成長と課題を伝えることで、保護者の喜びに繋がり、保護者からの信頼、理解や協力が得られるように、個人としてではなく、組織として実施しようとしている。 ➤ 園内研修では、研究テーマを深めていくと共に、日々の保育実践の悩みについても振り返りながらこれらを融合することでより自分の事として考えられる機会になるのではないかと最終的に評価も付けやすくなると思っている。 ➤ 重点目標【①保育・教育活動の充実】は、こども達の様子・姿を見て設定した。「どういうふうな環境を構成したらよいかわからない」という声が保育者からあったので、そこは一緒に考えて

いくことにした。

- 毎年、全職員で園の教育目標・目指すこども像・目指す保育者像を確認すると共に、園評価でみてきたものを、短期・長期の指導計画や教育課程の編成にも繋げていく事を心がけている。
- 職員が自己評価をする(12月)、保護者アンケート(1-2月)をして自己評価との齟齬がどこにあるかを確認する、それを踏まえて園評価(3月)の流れである。
- 職員の自己評価には、県(*高知県教育・保育の質向上ガイドライン[改訂版])が指定する*自己目標設定シート、自己課題発見シート、キャリアステージにおける資質・指導力チェックシートがあるので、これを活用している。
- 保護者アンケートには、「未就園児の保護者の方へのおすすめできますか?」という項目などもある。保育・教育活動について(20項目)、園からの情報提供について(3項目)の23項目。さらに記述式で《この一年お子さんの成長が感じられたのはどのようなことか》を追加している。《その他のご意見》とあわせて4項目。
- 評価項目は園内研修テーマが決まってから、年度初めに伝えている。
- 園評価には記述はないが、保育教諭の自己評価には意見を書くところがある。
- 令和4年度から令和5年度は、取組指標と成果指標をうまく連動させ、スパイラル型の改善が図れるように、評価を基に取組指標を考え、成果を基に重点目標と評価項目を変更している。
- 評価項目は、園長、副園長で決めている。評価が評価で終わるのではなく、次に活かされるよう連動させていきたいと考えている。
- 園内研究テーマは全員で決めているので、1年間話し合ったことを集約して決めることを意識している。令和5年度では、令和4年度より、理解が深まっているのではと期待している。
- 令和4年度では、成果指標1.6、取組指標1.9だったが、園内研究で問われていることが理解されたので、点数が低くなったのではないかと考えている。
- 令和5年度は【①保育・教育活動の充実】の重点目標は幼児と乳児でわかれており、保育者は自分が担当している方に回答することができるよう工夫した。昨年度、乳児研修での公開保育の際に、助言者の指導から乳児はよりきめ細やかな環境構成が必要だと感じたためである。
- 令和5年度は乳児と幼児を分けるが目指すところは一緒。但し、それぞれの職員にとって評価項目がわかりやすくなった。評価項目は分けたが、連続性は意識した。
- 令和5年度の評価項目では、【④地域に開かれた園づくり】において、未就園児を対象とした取り組みを新たに入れていく。活動としては、これまで園庭開放、一時保育などやっていた。令和4年度では、自分達の保育を保護者に伝えることを意識していた。令和5年度では一歩進んで、地域に根ざす子育てセンターとしての役割を担っていかなくては、という意識で追加した。以前から思いはあったが評価に入れることでより意識できるようにした。コンサート

を企画して呼びかけるなどした。

- 【②職員の育成と資質向上や運営】評価項目については、次年度よりスパイラルで取り組めるような取組指標、成果指標になればよいと思う。数値ではなく、質的な変化を見られるように変えていきたい。どういう指標にしていくか、評価の項目作りの観点では改善の余地がある。
- 保護者対応については複雑化している。要対協対象の家庭もあり、また発達支援で関係機関に通っているこどもも増えている。こうした背景から、「保育の意図や幼児一人一人の育ちについて保護者と共通理解を図っていく」を設定した。

Q2. 実施している評価の効果

- チームワーク力を高めることにも役立っている。マネジメントの一環として、教育、質の評価、改善活動のツールとして評価をとらえている。そのため、組織全体の改善や保育の質の向上、チームワーク力向上、個々の職員の成長につながっており、職員個々の自主性、内的動機付けの効果が生まれている。
- 記録をつけることの意識を変えて、楽しくつけていけるとよいと考えた。短期計画の週日案などに、写真を盛り込んだり、ウェブマップを用いて、担任がこどもの姿を捉えやすくすると共に、意欲に繋げられるように持って行きたいと思っている。保護者に出す手紙にも、保育者の意図を盛り込みながら遊びの写真を入れるようにしている。
- 経験の浅い保育者に、ドキュメンテーションの作成を提案したところ、当初は、自信のなさがみられたが、経過とともに保護者に伝える楽しさを感じるようになっていく。
- 園評価をすることに特化しているわけではなく、園内研究テーマと園内研修をつないでいる。令和5年度の各項目は、具体的に学んでいったものとリンクしているため、自分のこととして振り返ることができるのではないだろうか。令和5年度は取り組み指標が上がるのではという期待もある。各々に目的意識があったことが令和4年度との違いである。
- 職員一人一人を捉えて丁寧に、意欲を持ちやすいように、昨日より今日がステップアップを感じられるように園内研修をしている。日々の積み重ねの中で頑張りを認める大事さも感じている。それが園評価につながるも感じる。

Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫

- 負担軽減の工夫としては、うまく人の配置をしながら、空き時間を有効活用することを心掛けている。
- 他の園にさきがけ、早い段階で一人一台のタブレットを支給しているため、効率化や自主性向上につながっている。
- 当園では、保育者の配置にゆとりを持たせ、担任が園内研修や教材準備などに、時間を取れるように工夫している。また、長時間保育のため午後の保育担当者が指導計画を立てると共に、こども達の日を連携しながら保育を行っている。

<p>Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 令和5年度は、主体的、対話的、深い学びを意図的にするためには、という園内研究テーマを設けていたので、園内研修でも「主体的とは」「対話的とは」「深い学びとは」というように、それぞれに分けて考察していった。園内研究テーマを理解すると、園評価の項目についても理解が進むものと思われる。 ➤ 令和5年度は、「幼保小の架け橋プログラム」を新たに取り入れた。小学校へのなめらかな接続はこれまで働きかけていた。5歳児の公開保育もしてきた。架け橋期はこども家庭庁でも重要としているので、地域の小学校の校長、地域の保育所の園長が集まって、一緒に会を設けた。また、小学校とのコーディネートをする職員を置き、話し合いに参加している。他の職員にも話し合った内容を共有している。 ➤ ミドル研修を受講した経験10年目の職員が、コーディネーターをしている。 ➤ 若手職員のリーダーやファシリテーター役も兼ねている。意欲的で若い職員の見本になればと思っている。 ➤ 架け橋期のプログラムについては、当園から積極的に働きかけをしているが、学校法人ということもあり、難しさを感じている。先行的に様々な取り組みをしているつもりだが、地域の他園との関わりではハードルが高い。 ➤ 個の強みと組織としての強みが確認できるため、互いを高める具体的な方法が見えやすく、園務分掌にも反映することができ組織力を高めていくことに繋がる。 ➤ 具体的視点で自らの保育やこどもの育ちを振り返り数値化できるため、自分の現段階の評価(他人と比べたものではなく)を捉えやすく、自己課題が理解でき課題解決への目的を立てやすい。また、園全体の数値化を職員全体で共通理解をしていく事により、自分達で主体的に次年度への取り組みの方向性を捉えやすく、園内研究テーマの設定や研修計画へと繋がっていくことになる。歩むべき方向性が可視化できる。
<p>Q5. 評価結果の公表や資料</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 園評価はHPに掲載していないが、今後公表していこうとしている。保護者アンケートは、集計・グラフ化して、意見もそのまま家庭に返している。園評価は保護者に開示していない。今後、HPで公開しようと考えている。園評価の項目についても開示はしていないが、今年度からしてみようと考えている。
<p>Q6. 自由意見</p>

▶ 新人研修で、勤務 5 年以上の職員が自分の伝えたいことを 1 時間程度の枠でまとめて発表することを今年度から企画実施した。自分が学んできたことをアウトプットすることで、自己の自信に繋がったように感じている。

▶

園名	H 園
法人類型	学校法人
施設類型	幼稚園由来
評価	自己評価・関係者評価実施
規模	定員 465 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容
<p>○自己評価</p> <p>➤ 年度末に無記名の保護者のアンケートを実施。満足度、環境、園の保育の意図が分かったかなど6項目。20年以上。これは自己評価か関係者評価か。利用者の評価なので。家庭がどう受け止めたかを見ているので、自己評価に含めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経年的な変化を見たいので項目は20年共通である。 ● とてもよく理解できた、理解できた、などの選択肢で調査を行っている。 ● 定量的に見ており、「とてもよかった」、「よかった」で既に98%、99%程度なので、確認している感じである。 ● 保育の意図は、毎月の姿をポートフォリオとして伝えるようになった際に満足度が上がったことはある。 ● 当園は、希望者が多い園なので、入りたい人が入ってきているので、満足度は高いかもしれない。入園説明会で園の方針をよく理解した人が入園してきている。 <p>◇ 海外では、ミュンヘン市の子供のけがをする権利(1980年代に、公園から危ない遊具を撤去したら子供が育たなくなった)がある。小さなけがをすることでこどもは育ち、大きなけがをしない。また、けんかも気持ちを言葉にし、相手の気持ちを理解する機会と考えている。</p> <p>◇ それらを園のなかでは、10数年前にコンセプトブック等を作成し周知を図った。</p> <p>◇ こども園になってからは、10数年前からは、保護者から、当園の方針を伝え署名をいただいている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 重点目標は毎年変わる。今年度は、「開かれた教育課程」。環境も今年の項目。 ● 2-3月に関係者評価委員に来てもらい、自己評価の最後に、学校関係者の評価をつけている。その中に、今後取り組むべき課題があり、そこから活用したり、今年度は100周年だったので、それを機に見直そうとしたり、複数年でとりくむべきことは継続したり、このように年度終わりに見えてきたことから翌年の目標を設定する。主任会議で話し合う。3月末に法人の理事会で、各施設の事業報告・事業計画を発表、理事評議員の学校の先生、弁護士等からも意見をいただく。

- それらを踏まえて評価項目を立てて、その状況を書き、総合的な評価の結果を書く。幼児教育をどういう手法でやったか、インスタの立ち上がりなど。保護者への発信の取組について、保護者アンケート結果など。保護者の保育環境の満足度等を記載。自分たちの保育の評価のために、保護者評価の内容も活かしている。
- 以前は自己点検、自己評価と言われた時代があった。5-6年までに、園評価と、保育者の評価を分けてやっていた。いまは園の保育者は自分でも評価しながら、学年での評価が園に上がってくる。振り返りの中で重点目標を立てて、ミドルリーダーから学年における。主任の会議でミドルリーダー以上の主任で話し合っ決めていく。
- 重点目標に沿った話し合いを普段からしながら、年度末に上位層でコンセンサスを取る。大学の先生の助言を得て園内研修のテーマでとりくんだことが、評価の結果で出てくる部分もある。

○関係者評価

- 自己評価の結果を踏まえて、年度末に関係者評議員がそれをもとにどう改善するかご意見いただくのが、関係者評価。

○その他

- 4年ぶりにイーセック実施。
 - 保護者評価、たとえば、本の端がやぶれている、と言う意見があり、その時に、その本が子どもにとって良いかまでは保護者はわからない。子どもにとって、は大学の先生や、専門家でないといけない。
 - 公開保育は、園のトップリーダーヒアリング、全員参加の園内研修があり、問いづくり、の順。
 - 狙いを達成するのに、こんな手立てをしている、こんなところがむずかしいなど、子ども理解に基づいて実施。小学校の教師の場合も、子ども理解から始まる。保育を理解した人の意見にもとづき、他の人が意見をしたりする仕組みになっている。

Q2. 実施している評価の効果

○その他

- こどもの理解を含めた、狙いの立て方、環境の構成、子ども同士の関係をつなげるか等は、評価機関による評価は難しいと思う。よって、現場の専門性の高い人に見ていただくのが、質を上げるにはよい。
- イーセックにおいては、主体性が発揮できていない場合は、保育者の狙いから入る。子どもからスタートして、子どもがどう変わったか、子ども理解に始まり子ども理解に戻る。イーセックの中で、結果として保育者の主体性にはつながる。

Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 年度の最初に決めて、年度の最後に今年の評価項目が分からなくならないように、日頃から項目を気にするよう研修等も評価に関係させている。
Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 評価は幅の広い言葉だが、評価の前提の価値観も含めて評価を伝えていかないと、対話のないところで専門家が点をつけるだけでは違うと思う。対話の仕組みも含めて評価にしていけないといけない。 ➤ 個々の家庭からの心配なこと等をクラス懇談会でワークをする中でシェアしたりもしている。子どもの育ちの理解においては家庭が考えていることの理解も重要なため。保護者出席率 8 割 9 割程度。グーグルフォームで事前に意見をいただいております。クラス懇談でははじめに担任から説明した後、25 人を 5 グループに 5 人ずつ分けて、育ったと思うことや課題を 30 分程度話し合う。正解ではなく、適正解を見つけることは必要。ほかの家ではこんなことをしている。子のために何かやってあげるとは愛情にもつながる。園が伝えきれないところを保護者が伝えてくれて園の理解が 98－99% など高くなっている面もあると思う。
Q5. 評価結果の公表や資料
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ホームページで自己評価結果を公表。
Q6. 自由意見
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 大阪の連盟では、1 回 4 時間×7 回の保育のファシリテーター研修に参加している人は多い。いい会議ができない園は変わっていかない。心理的な安全空間を作る。いえる空間になっているかはリーダーの問題。

園名	I 園
法人類型	社会福祉法人
施設類型	保育所由来
評価	自己評価・第三者評価を実施
規模	定員 123 人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容
<p>○自己評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 目標管理制度のシート。階層別。新人、2-3年目、4-5年目、サブリーダー、副主任、主任。上の職種にいくほど育成等園全体に関する項目である。A3横シートで月ごとになっており、毎月各クラスのリーダーに提出しコメントをもらっている。自分自身の保育がどうだったか、記述欄もあり毎月自分の保育を振り返る。初年度であれば、「あだ名で呼んでいませんか？」など基本的な項目を設け、内省的に振り返る。 ➤ なお、関連して、目標管理制度のシートの他に、人事考課のシートがある。態度、意欲、社会人、法人として求める職員像を明確にしている。階層別になっている。年2回(夏・冬)に人事考課を行い、冬の賞与に連動している。モチベーションがあげられるようになっている。 <p>○自己評価の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ クラスや個人で力を入れていくことを書く項目がある。 ◇ A 龍美の保育: やわらかい笑顔と小さ声でこどもと接することを心掛けたか、こどもが愛されていると実感できるようにかかわっていますか など保育の基本になるところである ◇ B 意識役割 新人には「保育を楽しんでいますか」、「体調管理を行えていますか」 ◇ C 連携 アドバイスに謙虚に受け答えが出来たか 困ったら相談できているか ◇ D 育成 ➤ 経営者会議、主任会(姉妹園同士の会議)ですりあわせた後、園にもちかえり独自色を出して作る。 ➤ 評価項目は、当初は階層別にはしていなかったが、数年前から階層別に変えた。毎年園のリーダー会議で見直しはする。新人に対し、日々の保育を楽しんでいるか、などは最近加えた。 ➤ 新人に対しては、すごろくのようなスタンプラリーを作っており、園長から理念方針、副園長から労基の話、主任からは保育、栄養士から配膳、看護師から感染症対策の話を書くなど不安を軽減できるようにしている。主任との打ち合わせの際に自己評価の書き方を説明している。 ➤ 毎月リーダー層がみている。結果は公表しておらず、本人とリーダー層でやりとりを行う。 ➤ 評価とは少し違うかもしれないが、ポートフォリオと言うこどもの個人別記録を作っている。成長

が分かるエピソードと写真を載せて保護者に配布する。できたできないではなく、その過程やこどもの思いを大切にし保護者と共有することを目的としているが、子どもを見ようとして見る保育者のまなざし、成長も目的としている。年度末には、今年作成した中で本人が自信があるポートフォリオをや写真をもちより、園長、副園長、主任が選考し表彰する。また、「法人が大切にしている保育」を行っていたと思う人を投票し上位者を表彰するなど、モチベーションアップにつなげている。

○自己評価の組織の評価への結びつけ

- ある職員がずっとできていない(ずっと×を付けている)ものを、どうしてバツになったか、なぜ改善できないのかを一緒に考える。個人の資質だけではなく、園として対応が必要な部分である。職員のマネジメント、時間の確保、働きやすさなどについて、毎月行うリーダー会議(園長、副園長、主任、リーダー)で話しあっている。評価項目を変える場合は、次の職員会議で通達している。
- どう育成しないといけないのかの意識は変わった。4-5年目なら、「後輩の良いところを褒めているか」、を毎月チェックすることで、本人が意識し、モチベーションがあがり質向上につながる。ベテランの先生には、「聞くを80%、アドバイスを20%」とする、という項目を入れている。

○第三者評価

- 第三者評価は東京都では必須かつ、キャリアアップ補助金とも連動するので3年に一度受けている。
- 東京都の第三者評価の項目はどの評価機関で受けても統一され決まっている。
- ◇ 園の経営層が保育やマネジメントに関しコメントするもの。評価項目に関してどうしているかをエクセルで書き、その根拠となる書類を添付。(自己評価結果も評価機関には提出。)
- ◇ 職員に対しては、マネジメントに対してのアンケート、保育に関するアンケートを無記名で実施し、園を通さずに評価機関に届く。
- ◇ 保護者アンケートも園を通さずに評価機関に届く。
- ◇ 評価機関が来園し、半日程度で経営層、主任層にヒアリング。実際に保育を見る。

○保護者アンケートは行事の後と、第三者評価の際に実施している。アンケート結果はまとめて掲示し、翌年の行事の企画段階から内容を反映する。行事前には、昨年のアンケート結果からの改善点を掲示する。

Q2. 実施している評価の効果

- 評価シートに課題を自由記述する欄がある。そのコメントに対し、リーダー層が勇気づけるコメ

<p>ント等をしてコミュニケーションしている。できたか、できなかったかではなく、うまくいかない部分の相談ができコメントがつくようになっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ できないという声があれば、たとえば、課題欄に、「ポートフォリオ作成に時間がかかる・文章が苦手」と書いている人がいたら、こどもの育ちや思いをよく表現できる先生に依頼しポートフォリオ研修を実施するなどしている。できるだけ昼の時間に抜け時間を設定して実施。書きたいと思うエピソードが見つかるようになったとの声があり、効果はある。 ➤ 東京都は受審料への補助が60万円上限のため、どの評価機関も概ねその位の評価料である。キャリアアップ補助金を満額受けるためには、3年に1回の受審が必要。3年に一回ではあるが客観的にみてもらえるので効果はある。アウトプットの機会はあってよいと考える。第三者評価機関から、山ほど記入シートを渡されたときに文章で考えて入力するのはかなりの作業量だった。時間はとられるが、書く過程で自園の保育について見直せたのは良かった。
<p>Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 評価だけでなく時間の捻出は課題のため、連絡帳を書く時間等の平均値を定めているが、経験年数によるスキルの差や書くのが苦手な人もいるので、平均値をもとに個人差を勘案して抜け時間を設定。ただ、抜け時間だけではできない部分もある。 ➤ 簡単に自分の保育が出来ていたかを○×形式でチェックできるようにしている。
<p>Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ —
<p>Q5. 評価結果の公表や資料</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 第三者評価結果は、園だよりや入口に置くなどして公表する。東京都については、公表は義務なので東京都福祉保健財団の福ナビに掲載される。保護者に良い評価はいただいているが、入園希望者で第三者評価を見て希望したという声はない。食べログのように数字だけで見られてしまうのは困る。保育の質が本当に測れる項目があるかと言うと微妙。半日という限られた時間で本当に保育の質が評価できているのかは疑問な面もある。こどもの声を聴く、こども一人一人に寄り添った保育をしたいので、その工夫をみていただきたい。保育の質を測る指標は難しい。
<p>Q6. 自由意見</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 本園分園あわせ今年育休7名。ゆとりをもって配置していたが、予想外の取得人数で抜け時間を作りにくくなった。若い先生が楽しいと思えるようにゆとりをつくってあげたいが、女性職場の難しさがある。大人のやりがい、ゆとりがないと、こどもにいい保育が出来ないので園としてそのバランスが難しい。 ➤ 評価の結果を上げるための評価ではなく、こどもにとっていい保育をしたいとの思いでやって

いる。日々の保育に役立つ評価項目、モチベーションにつながる評価項目・運用になったらよい。若手が振り返りもしつついい保育教諭になりたいと思える評価になるとよい。

園名	J 園
法人類型	社会福祉法人
施設類型	保育所由来
評価	自己評価・関係者評価・第三者評価を実施
規模	定員200人

Q1. 園で行われている評価の具体的な実施内容
<p>○自己評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 職員が自分自身を評価するアンケートを年に2-3回実施している。6月、12月にボーナスが支給されるため、その査定評価の意味合いもあり年に2回は必ず実施している。 ➢ 評価の内容としては、自園の理念方針を頭に置いているか、保育指導計画、発達、健康、食育、保育の環境、安全面への配慮、子ども達の人間関係が育つような遊びの工夫、子育て支援、地域の連携、小学校の連携、実習生の受け入れ、守秘義務、保護者対応、安全管理、衛生管理などについて聞いている。 ➢ 研修や自己研鑽については、自由記述もある。自宅での自己学習の様子、どんな本を読んでいるかなど書いてもらっている。自宅での見えない頑張りをトップが把握でき、評価につながったりする。 ➢ 令和3年からこのような内容で実施しており、そこから社会状況を見つつ、項目を増やしている。例えば、今年度は不適切保育が出ているので、子どもの人権、人格を尊重している保育をしているか、という項目を増やした。 ➢ 給食の職員にもアンケートを実施している。食事の提供、計画、発達に応じた食の提供、などを聞いている。 ➢ 園長が評価するものもある。 ➢ 不適切保育については、ニュースが出るたびに朝礼で話し合う。気になる行動があれば、定期的な調査とは別に、単発で職員に対して自分自身を評価するアンケートを行うこともある。職員会議にて全職員で話し合う事もある。 <p>○第三者評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 令和2年度に実施。数年に1度受けている。 <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 自治体の監査の際に実施要請があったため、令和4年度から年度末に保護者へのアンケートを実施している。内容は、生活面、安全面、教育保育、家庭との連携等について。結果を分析して、保護者にも結果を共有している。職員間でも、結果を受けて、教育・保育の見直しを

行っている。アンケートは A～D の 4 段階で記名式なので、対応が必要な意見がある場合は直接保護者に声掛けしている。

- 保護者に対しては、参観、運動会などの行事の後にアンケートをとっている。感謝の気持ちが綴られている。
- その他、菊作り・芋掘りなどでお世話になっている菊友会の方々、苦情受付となっている第三者委員の方、理事会など地域の人にも園の評価を聞く機会を設けている。

Q2. 実施している評価の効果

○自己評価

- 保育者が自らの保育の見直し、自分を見つめなおす機会になっている。例えば、「不適切な言動があったか？」という問いがあれば、自分の行動を振り返って、今後意識するようになる。
- 園長がアンケート結果を見て、こういうことで悩んでいる職員がいるということがわかると、それを補うための園内研修を実施する。誰がその意見を言ったかは公表しない。また、個別の職員に助言をすることもある。
- 園内研修は外部講師を呼ぶこともあるが、基本的には法人内で実施する。合同研修は年に 3 回、全職員集まって実施。今年度 12 月の研修は不適切保育をテーマに行なった。
- 先生たち一人一人想いが違うので、自分と違う考えがあることがわかる。自己評価を通じて、言葉にしていなかったことを文字に書くことで明確になっていく。負荷を減らすために多くは選択肢式になっているが、自由記述欄も必要。
- 評価の項目は、統括と園長が話し合っていて決めている。
- 自己評価が一番役に立つ。第三者評価は園の評価なので、職員にとってはあまり身近ではない。職員が普段の生活において意識できるようになるのは自己評価。

○第三者評価

- 第三者評価はまだ努力義務であるが、本園では「受けていこう」という認識になっている。
- 見直す機会があるということが大事だと考えている。改善点があれば、改善するべき。監査でもそうだが、毎年受けることで見直しができる。逆に、書類に関しても、いらぬものは見直して、働きやすい環境にしていく。保育教諭不足もあるので魅力のない園には来てくれない。
- 本園は、第三者評価はオール A だった。
- 保育以外の環境面などから園全体の見直しができる点で意味が大きい。
- 第三者評価をしてくださる方は他の園の状況もご存じなので、「他の園ではこうやっているよ」、「こうしたらいいよ」と助言をいただけるのは参考となる。
- 「第三者評価を受けている」と言うと、他園からは「おーっ」という反応。「大変じゃない？」と言われる。確かに第三者評価を受けることは大変なので、構えないといけませんが、受けていると県から「ちゃんとしている園」と思ってもらえる。

Q3. 評価を継続的・効率的に実施するための工夫

○自己評価
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 回答者の負担を減らすため、評価の多くは「◎」、「○」、「△」の3段階。一部自由記述も設けている。
Q4. 評価を保育・教育の質に活かすための工夫
<ul style="list-style-type: none"> ➤ -
Q6. 自由意見
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 本園は、職員の働き方改革に力を入れている。 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 書類を書くことよりもこどもと向き合うことを重視している。書類は監査で引っかけられない程度。こどもの成長に大切なことは書いているが、他園に比べるとすごく少ないと思う。 ◇ 土曜預かりをやっているが、土曜日は別の先生がいるので、職員は土日休める。他園は、隔週で休みはあるが、土日の勤務がないという園は少ないと思う。 ◇ お昼からおやつの間時間に保育教諭のノンコンタクトタイム(こどもと離れる時間)をとるようにしている。職員が夕方一カ所に集まってゆったりしたり、一日のこどもたちの姿等話して過ごせる場所、時間(勤務時間内)を確保している。 ◇ 誕生日休暇がある。 ◇ サッカー、キッズヨガ、音楽、習字、英語を教育の中で取り入れている。その時間は外部講師が指導するので、職員も第三者的にこどもの成長を見ることが出来る。 ➤ 笑顔、元気、やる気、チーム力、安全保育、が職員の行動指針。とにかく職員が楽しんで教育・保育をおこなうこと。 ➤

※本調査研究は、令和5年度子ども・子育て支援調査研究事業として実施したものです。

令和5年度子ども・子育て支援調査研究事業
幼保連携型認定こども園における評価の有効活用に関する調査研究
報告書

令和6年3月

株式会社日本総合研究所

〒141-0022 東京都品川区東五反田 2-18-1 大崎フォレストビルディング
TEL: 080-7938-4740 FAX:03-6833-9480