

「保育所における自己評価ガイドライン【改訂版】」（試案） の試行検証について

「保育所における自己評価ガイドライン」の見直しの方向性について

1. 背景・経過

- 「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」の「中間的な論点の整理」(2018年9月26日)において、現時点で考えられる「検討の方向性」の個別的事項として、「保育の振り返りを通じた質の確保・向上」が示された。

<「中間的な論点の整理」における関連記載(具体的な検討事項)>

➤ 改定後の保育所保育指針を踏まえた「保育所における自己評価ガイドライン(2009年3月 厚生労働省)」の見直し

- ・評価の意義や「保育の質」に関する観点等の明確化
- ・評価の効果的・効率的な実施方法
- ・評価結果の公表(保護者等のニーズを踏まえた内容・方法)
- ・保育の充実や改善に資する評価結果の活用方法 等

- これを受けて、本検討会に設置した作業チームにおいて、保育所における自己評価の実施状況等(別添参照)に留意しつつ、「保育所における自己評価ガイドライン(2009年3月)」の見直しに向けた実務的な検討・作業を行い、今般、「保育所における自己評価ガイドライン【改訂版】」(試案)を作成した。

2. 見直しの方向性(案)

<基本方針> 保育所保育指針の改定(2018年4月適用)を踏まえ、様々な保育の現場における保育内容等に関する自己評価の取組が、より保育の改善や組織としての機能強化に実効性あるものとなるよう、記載内容を充実する。

(1) 保育所保育指針に基づく自己評価に関する理解の促進

- ・ 保育所保育指針に基づく保育内容等に関する自己評価の基本的な考え方(目的、対象等)を示した上で、指針改定における「評価を踏まえた計画の改善」に係る記載の充実を踏まえ、**保育士等の自己評価及び保育所の自己評価、それぞれの基本的な流れと内容を明記。**

(2) 保育内容等の自己評価に関わる保育所の取組全体の効果的な実施

- ・ 各保育所において行われている、保育士等及び保育所による自己評価とそれに関連する様々な取組全体の充実に資するよう、**多様な視点の活用、保育の記録や評価方法の工夫、保育所における取組の進め方等**について、記載内容を充実・追加。

(3) 保育現場の様々な実情に応じた主体的・継続的な自己評価の取組の推進

- ・ 各保育所が各々の実情に即して評価の取組を組織全体で進めていくことに資するよう、**要点の明示や図・具体例の活用など、記載を工夫。**
- ・ 様々な保育の現場における本ガイドラインを活用した評価の取組の実施に資するよう、**本ガイドラインの概要(要旨、図表等)、自己評価の取組の具体的な手順・方法の事例などを示した、本ガイドラインに関する「ハンドブック(仮称)」**を併せて作成。

「保育所における自己評価ガイドライン【改訂版】」(試案)の試行検証

目的

様々な保育の現場(※)において、「保育所における自己評価ガイドライン【改訂版】」(試案)を用いながら、保育内容等の自己評価に関連して現在実際に行っている様々な取組について、その意義や効果、個々の取組同士のつながりを改めて職員間で見直したり、新たな方法等を試みたりする過程を通して、

①試案の構成・記載内容を、現場における実効性や有用性の観点から検証する

とともに、

②保育の現場が本ガイドラインを活用しながら自己評価を実施する際の参考となるよう、自己評価の取組の具体的な手順や工夫・留意点等に関する情報を収集・整理し、本ガイドラインの内容を踏まえた「ハンドブック(仮称)」を作成する。

※地域、設立年数、定員規模、職員構成(経験年数等)、運営主体等の多様性に留意し、協力園として参加を依頼

実施時期

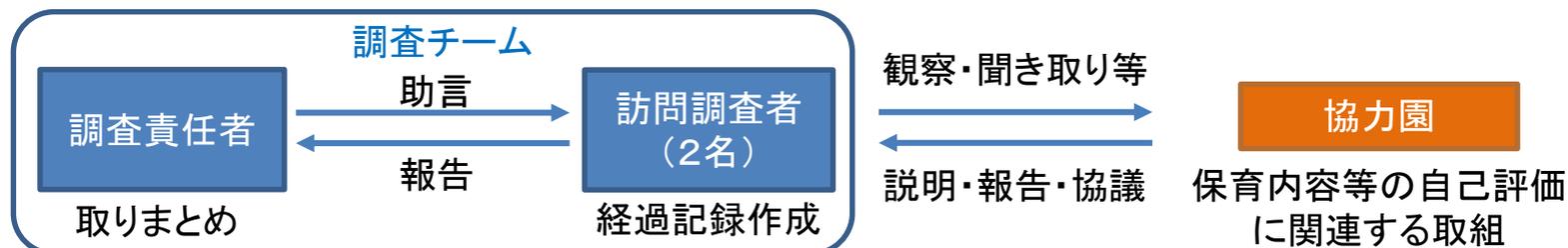
2019年8月～2020年1月

実施体制

- 学識者による調査チーム(訪問調査者・調査責任者)が、1班につき協力園1～2園を担当。

訪問調査者:担当協力園を月1～2回程度訪問し、園長・職員への聞き取りや職員会議等への参加、保育の計画・記録等の内容確認などにより、保育内容等の自己評価に関連する取組について、ガイドライン試案を参照しつつ現状の把握等を園とともに行う。あわせて、ガイドライン試案に対する園からの意見を収集する。

調査責任者:訪問調査者からの経過報告をもとに、調査の進め方等について助言するとともに、担当協力園における取組の過程や特色を取りまとめる(必要に応じ、調査責任者も園を訪問する)。



試行検証調査協力者・園(敬称略)

○座長 大方美香(大阪総合保育大学学長・教授)

○調査チーム

第1班 調査責任者 石井章仁(大妻女子大学准教授)

訪問調査担当 小久保圭一郎(千葉明德短期大学教授)・古山律子(川村学園女子大学准教授)

第2班 調査責任者 齊藤多江子(日本体育大学准教授)

訪問調査担当 遠藤純子(昭和女子大学専任講師)・山下愛美(お茶の水女子大学博士課程)

第3班 調査責任者 齊藤多江子(日本体育大学准教授)

訪問調査担当 伊藤恵里子(千葉明德短期大学准教授)・松浦美奈(こども教育宝仙大学助教)

第4班 調査責任者 田澤里喜(玉川大学准教授)

訪問調査担当 井上真理子(洗足こども短期大学准教授)・松山洋平(和泉短期大学准教授)

第5班 調査責任者 那須信樹(中村学園大学教授)

訪問調査担当 櫻井裕介(中村学園大学短期大学部講師)・寺地亜衣子(香蘭女子短期大学講師)

第6班 調査責任者 松井剛太(香川大学准教授)

訪問調査担当 岸本みさ子(千里金蘭大学講師)・森知子(聖和短期大学准教授)

第7班 調査責任者 松井剛太(香川大学准教授)

訪問調査担当 加納章(比治山大学准教授)・濱田祥子(比治山大学講師)

○協力園

学校法人エムポリアム学園 エムポリアム並木保育園(福島県郡山市)

東金市立第1保育所(千葉県東金市)

足立区立東花畑保育園(東京都足立区)

株式会社コミュニティハウス ラフ・クルー元町保育園(神奈川県横浜市)

社会福祉法人愛泉会 のぞみ保育園・えじり保育園(静岡県静岡市)

社会福祉法人聖和共働福祉会 大阪聖和保育園(大阪府大阪市)

社会福祉法人ともえ福祉会 ともえ保育園(広島県広島市)

社会福祉法人川内福祉会 保育所みのり祇園(広島県広島市)

社会福祉法人北九州市福祉事業団 あじさい保育所(福岡県北九州市)

社会福祉法人つばさ福祉会 さいとみんなの家(福岡県福岡市)

本試行検証の全体スケジュール

共通セッション(計3回)

調査チーム・協力園代表者複数名(園長・主任・保育士・所管の自治体担当部局や法人本部等運営主体の職員)・「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」及び同検討会作業チーム(2018年度)構成員が集合し、グループ討議形式により各園の取組の状況など本試行検証に関する情報共有やガイドラインの内容及び活用等に関する意見交換を行う。

個別セッション

各協力園における保育内容等の自己評価に関する取組について、訪問調査により情報・意見の収集や整理を行う。収集した情報等は、調査チーム内及び調査責任者間で随時共有する。

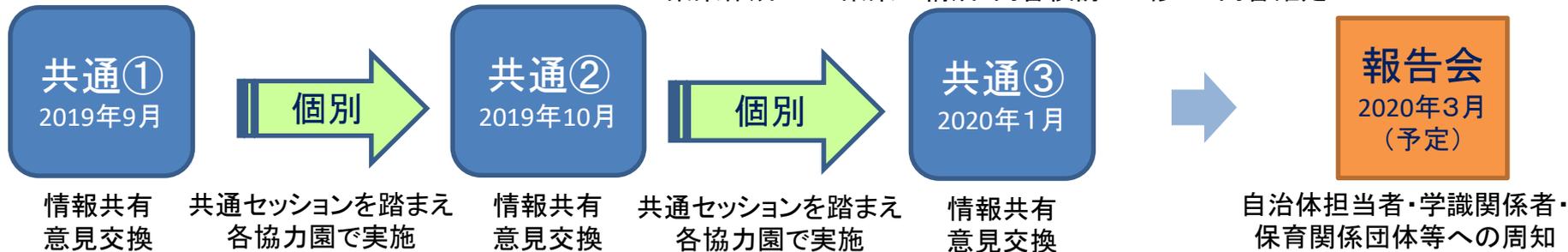
調査責任者
会議①
2019年8月

調査責任者
会議②
2019年10月

調査責任者
会議③
2019年12月

ハンドブック(仮称)

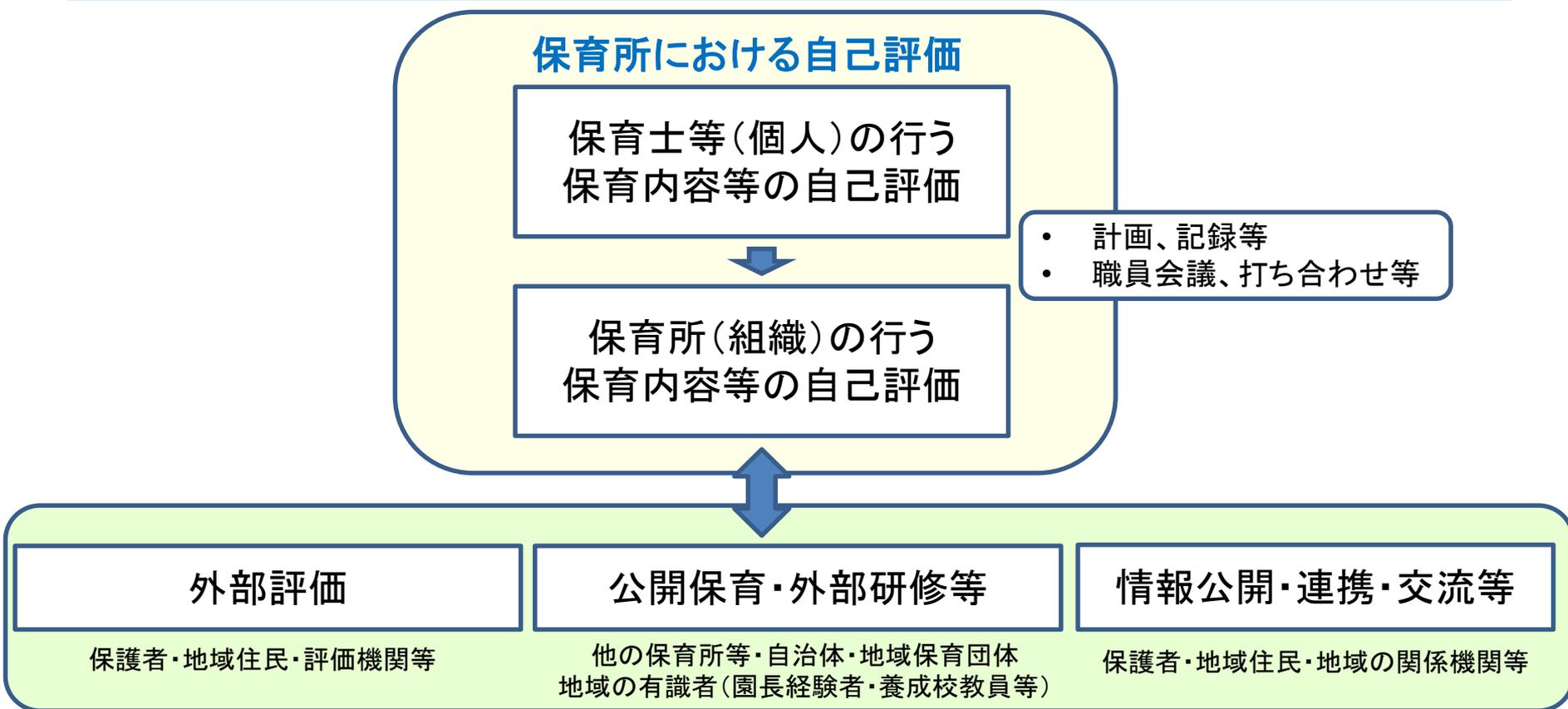
素案作成 ⇒ 素案の構成・内容検討 ⇒ 修正・内容確定



共通セッション各回の内容

- 第1回 自己評価ガイドライン【改訂版】(試案)及び本試行検証について(説明)
班別(各調査チーム+担当協力園)意見交換:園の現状、保育内容等の自己評価に関わる取組と個別セッションの進め方等
- 第2回 班別(同上)意見交換:園の取組の経過・現状・課題や今後の展望等
立場別(園長/主任・保育士/運営主体/訪問調査者)意見交換:試行検証を通じ、自己評価・ガイドライン試案及びハンドブックに関して考えたこと等
- 第3回 立場別(同上)意見交換:本試行検証の振り返り
班別(同上)意見交換:ガイドライン活用のためのハンドブック作成(素案の構成・内容の検討)、ガイドライン及びハンドブックの活用のあり方等

本試行検証において情報を収集する対象となる現場の取組(全体像)



<調査チームによる情報収集に当たっての主な留意点>

- 協力園における明示的な「自己評価」だけでなく、子どもの理解と保育内容等の振り返り、その他保育実践の質の向上に関わる様々な取組や機会の全体を捉える
- 調査者側が協力園に対して主導的に関わるのではなく、自己評価に際しての**職員の主体性や取組の継続性を重視**する(自己評価ガイドライン改訂版試案の内容を踏まえた現状に関する情報の整理や把握、職員の気づきや新たな試みへのサポート的な関わりなどを中心に行う)
- **保育実践の質の向上に向けて効率的で実効性のある取組を進めていくための具体的な方法や各協力園の実状に即した工夫や配慮に焦点を当てる**

本試行検証協力者・園からの意見(抜粋) ガイドライン及びハンドブック(仮称)の内容・活用について

- 「評価」という語自体に、「他者から良し悪しを決められる」「あら探しをされる」といったネガティブな印象がある。「子どもの育ちや思いがわかってきて『面白い』と思えるようになる」「自分の保育に手応えが感じられるようになる」など、保育所保育指針に基づく自己評価の取組が本来的にはもっと現場やそこで働く保育士等にとってポジティブなものであることを伝えていけるような内容にすべき。
- 保育実践の質向上に実りある評価を行うためには、一人一人の主体性が重要。今回の自己評価ガイドラインの改訂が、現場に対して「何か今までと異なる『新しいこと』を始めなくてはならない／させられる」といったメッセージとならないよう留意が必要。
- 保育の経験が長い職員や努力している職員でも、「こうあるべき」という思いの強さのあまり、他の職員が異なる意見や考え方を述べた時に、自分自身を否定されたかのように受けとめてしまうことがある。子どもや保育について、職員が互いに肯定的に話し合うことや園外の人も含め多様な立場からの声を聞くことができる職場の環境をつくっていくことは、各々の自己評価が「ひとりよがり」なものとならないようにするためにも大切。
- 子どもの姿や保育の内容等について職員間で率直に話し合うことのできる環境をつくっていくためには、園長や主任などリーダーによるマネジメントの役割が大きい。また、自治体や法人本部など、運営主体側のサポートも重要。一方で、組織の体制ができて間もない場合など、トップダウンで一気に進めようとするとかえって混乱が生じることもある。運営主体と園の管理職、管理職と職員の関係の構築など、園の実状に即して進めていく必要がある。また、長期的・段階的なアプローチや組織としての取組の継続可能性といった視点も求められる。