

保育をもっと楽しく

保育所における
自己評価ガイドライン

ハンドブック



2020 (令和2) 年 3 月

 厚生労働省

このハンドブックを作成するに当たって、次の方々及び園の皆さまにご協力いただきました

作成協力者 (50音順、敬称略)

石井 章仁【大妻女子大学】	伊藤 恵里子【千葉明德短期大学】	井上 眞理子【洗足こども短期大学】
遠藤 純子【昭和女子大学】	大方 美香【大阪総合保育大学】	大豆生田 啓友【玉川大学】
加納 章【比治山大学】	岸本 みさ子【千里金蘭大学】	古賀 松香【京都教育大学】
小久保 圭一郎【千葉明德短期大学】	齋藤 多江子【日本体育大学】	櫻井 裕介【中村学園大学短期大学部】
汐見 稔幸【東京大学名誉教授】	田澤 里喜【玉川大学】	寺地 亜衣子【香蘭女子短期大学】
中山 美香【高知大学教育学部附属幼稚園】	那須 信樹【中村学園大学】	野澤 祥子【東京大学】
濱田 祥子【比治山大学】	普光院 亜紀【保育園を考える親の会】	古山 律子【川村学園女子大学】
松井 剛太【香川大学】	松浦 美奈【こども教育宝仙大学】	松山 洋平【和泉短期大学】
村松 幹子【たかくさ保育園】	森 知子【聖和短期大学】	山下 愛実【お茶の水女子大学大学院博士課程】

作成協力園 (50音順 園名)

社会福祉法人北九州市福祉事業団 あじさい保育所	社会福祉法人愛泉会 えじり保育園・のぞみ保育園
学校法人エムポリウム学園 エムポリウム並木保育園	社会福祉法人聖和共働福祉会 大阪聖和保育園
社会福祉法人つばさ福祉会 さいとみんなの家	東金市立 第1保育所
社会福祉法人ともえ福祉会 ともえ保育園	足立区立 東花畑保育園
社会福祉法人川内福祉会 保育所みのり祇園	株式会社コミュニティハウス ラフ・クルー元町保育園

なお、厚生労働省においては、次の者が編集に当たりました

矢田貝 泰之 (子ども家庭局保育課課長)
大月 光康 (子ども家庭局保育課企画官)
鎮目 健太 (子ども家庭局保育課保育指導専門官)
高辻 千恵 (子ども家庭局保育課保育指導専門官)

保育をもっと楽しく 保育所における自己評価ガイドライン ハンドブック

2020 (令和2) 年3月
厚生労働省子ども家庭局保育課

<このハンドブックについて>

このハンドブックは、「保育所における自己評価ガイドライン (2020年改訂版)」を活用し、各保育所で保育内容等の自己評価とそれに関連する様々な取組を改めて意味づけたり見直したりする際の参考となるよう、保育現場の方々のご協力を得て作成したものです。

日頃園で実際に行っていることや、保育の実践に携わる立場からいただいた多くのご意見をもとに、「保育への手応えが生まれ、保育がより楽しくなる評価」を目指して、ガイドラインを踏まえた自己評価の実施に当たり、大切にしたいことや意識したいこと、具体的な工夫の例として考えられることなどをまとめました。

「保育所における自己評価ガイドライン (2020年改訂版)」(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/hoiku/index.html



【著作権について】

保育をもっと楽しく 保育所における自己評価ガイドライン ハンドブックに関する著作権は厚生労働省が有しています。

本事例集の内容については、転載・複製を行うことができます。

転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、あらかじめ厚生労働省 03-5253-1111 (子ども家庭局 保育課) までご相談ください。

6 園内研修、外部の研修や評価などの活用

自己評価につながる園内での学び合い

園内研修は、互いの実践から学び合い、気づきを共有する場であるとともに、保育士等が自分の思いや考えを言葉にして伝えられるようになっていく場でもあります。研修と自己評価を保育の質向上への一連の取組として意識することで、個々の学びや理解がつながり、より深いものとなります。

研修も評価も目的は同じであることを意識する

- (例) ・保育の様子を動画で撮影し、その場面を見ながら子どもの理解を深めることに主眼を置いて話し合う
- ・「楽しく学び合う」ことを毎回共通の目標に、月1回事例を持ち寄って検討する
 - ・若手や新人の保育士等も思ったことを口にしやすいよう、少人数のグループで話す時間を設けたり、一緒にワークをするなど、全員が受け身でなく参加できる方法を工夫する

外部からの視点の活用

外部の研修や、第三者評価等の外部評価は、その成果や結果を園全体で共有し、保育の充実に活かすことが大切です。また、外部研修や公開保育、外部評価から得られた視点や情報は、自己評価が「ひとりよがり」なものとなっていないか、客観的に見直してみる際の参考となります。

より説得力があり、役に立つ評価に

- (例) ・外部の研修で学んだ新しい知見や最近の動向、公開保育での他園の取組などから、自園で今まで「当たり前」「適切」としてきたことが、このままで良いのか、問い直してみる
- ・外部のアドバイザーからの助言や自園の公開保育後の参加者との意見交換をもとに、自園の「強み」と「弱み」を把握し、今後の自己評価の観点や次の研修内容等に反映する
 - ・第三者評価での助言や指摘をもとに職員間で話し合ったり、受審をきっかけに現在の取組や書類を職員全体で俯瞰的に見直したりするなど、園の自己評価に活用する



ガイドラインp.6-8, 34

<目次>

[保育所における自己評価ガイドライン (2020年改訂版)]

1. 未来の保育実践を考えるための「評価」
2. 自己評価の実施に当たって大切にしたいこと
 - (1) 自己評価の基盤となる「子どもの理解」
 - (2) 日々の保育に手応えが生まれ、保育がより楽しくなる評価に
 - (3) 互いに肯定的な理解と評価ができる職場の環境づくり
3. 取組を進めていく際のポイント
 - ① 明日の保育に向けた日常的な記録・計画の活用
 - ② 会議やミーティングの工夫
 - ③ 既存の評価項目を用いる際の留意点と工夫
 - ④ 園長・主任の役割
 - ⑤ 保護者や地域との連携
 - ⑥ 園内研修、外部の研修や評価などの活用



保育所における自己評価ガイドライン(2020年改訂版)

本ガイドラインは、保育所保育指針に基づき、保育の質の確保・向上を図ることを目的に、保育士等及び保育所が自ら行う「保育内容等の評価」について、保育所全体としてどのように取組を進めていくのか、その基本的な考え方や留意すべき事項等を示したものです。

<保育所保育指針第1章第3節(4) 保育内容等の評価>

○保育士等の自己評価

個々の保育士等が、子どもの理解を基盤に保育を振り返り、自分の保育の良さや課題を捉えて、次の保育に活かしていくために行います。

○保育所の自己評価

保育所が、保育士等の自己評価を踏まえ、全職員の共通理解の下、組織としてよりよい保育に向けた改善や充実に取り組むために行います。

[本ガイドラインの構成]

1. 保育内容等の評価の基本的な考え方
2. 保育士等による保育内容等の自己評価
3. 保育所による保育内容等の自己評価
4. 保育所における保育内容等の自己評価の展開
5. 保育所における保育内容等の自己評価に関する結果の公表

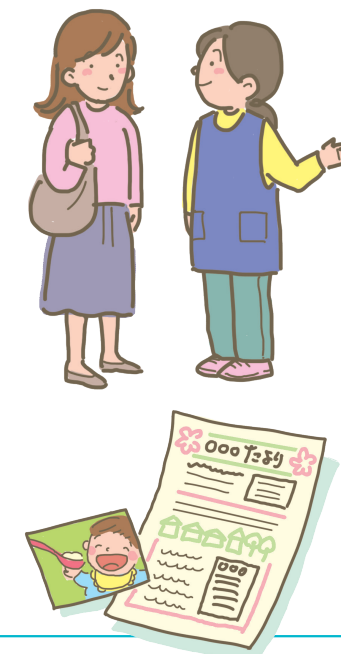
別添 保育内容等の自己評価の観点 (例)

関係法令等

5 保護者や地域との連携

保護者とのコミュニケーションの活用

乳幼児期の遊びの大切さや保育士等の思いや願いなどを保護者と共有することは、保育士等自身が保育で大切にしていることを改めて振り返るきっかけになります。また、保護者から伝えられる子どもの姿から、多面的に子どもを理解することで、保護者とともに保育をつくることにもつながります。



子どもの思いや育ちを捉える視点を共有する

- (例)
- ・ 日常の保育の中で遊びが様々に展開していく様子などを、写真や動画等も活用して保護者と共有できるよう工夫し、背景にある保育士等の意図も含めた**保育のプロセスを伝える**
 - ・ **保育参加**を保護者との対話の機会として捉え、実際の子どもの姿を一緒に見ながら、子どもの思いや育ちを何をもとにどのように読み取ったのか、具体的に語り合う
 - ・ 公開した保育の記録への**保護者からのコメント**を、保育の振り返りや次の計画に活かす

保育を地域に開かれたものにしていく取組の活用

地域の人々や様々な専門職との連携・交流は、保育士等が子どもの育ちや自分たちの保育に関する考察を深めることにつながります。同時に、園の理念や現状に関する自己評価の結果と、それを踏まえて現在取組もうとしていることなどを、広く発信・公表する機会の一つとしても位置づけられます。

より広い視野から自分たちの保育を捉える

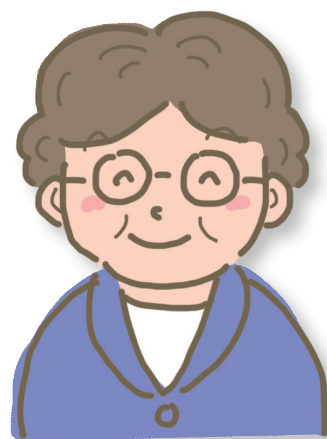
- (例)
- ・ **地域の人々との交流**を通じて、地域全体の状況や暮らしを知り、その中での自園の保育環境や子どもの生活という視点から、園での遊びなどを通じた子どもの体験の意味を考えてみる
 - ・ **専門機関の職員とそれぞれの視点から**子どもの様子や援助について語り合うことを通じ、保育士の専門性を活かした環境の構成や子どもへの関わりの意味についての気づきを得る
 - ・ 地域の関係機関と交流し互いの実際の様子を知ることによって、子どもが集団で日々の生活を共にする**保育所という場の特性**や、**地域社会の中で自園の果たしている役割**を捉え直す

👉 ガイドライン p.6-8, 35-36

4 園長・主任の役割

園長の役割

一人一人の保育士等が日々の保育に主体的に向かい、肯定的なまなざしで子どもを理解していくために、まずは園長が保育士等の思いや考えを肯定的に受けとめることが重要です。また、園の課題に応じ自治体や法人等との改善の方策に関する協議や、関係機関との連携を行います。



互いを尊重する職場の雰囲気をつくる

- (例) ・各職員の**持ち味や良いところに目を向け**、それを他者にも伝えることを率先して意識する
・職員が、**他の職員の自分とは異なる意見**に対して、自身を否定されたかのように受けとめる場合があること等に留意し、話し合いの目的や互いを認め合う基本姿勢を明確に示す

主任の役割

主任は、園の理念や評価に基づく取組の方向性を、日々の実践や子どもの姿と結びつけて保育士等に伝えるとともに、具体的な改善・充実の手立て等を考える際の中核を担う存在です。現場のリーダーとして個々の主体性を大切にし、共に考える姿勢が、互いに認め合い、学び合う雰囲気を支えます。

職員の中心となって「大切にしたいこと」を具体化する

- (例) ・ミドルリーダーと連携して**個々の保育士等の思い**を把握し、課題となっていることの背景や要因を整理しながら、日々の実践を捉えるためのヒントを提示して本人の気づきを促す
・園としての保育の方向性もちつつ、保育士等の作成した記録や計画をもとに対話しながら、**次の保育に向けた思いやアイデア**を引き出し、イメージを明確にしていくことを支える



👉 ガイドラインp.20-25, 28-29

1 未来の保育実践を考えるための「評価」

「保育内容等の評価」は、保育の良し悪しや出来・不出来を「判定」するために行うものではありません。保育に携わる職員一人一人が、子どもについての理解をより豊かなものとし、自分（たち）の目指す保育を実現していくことに向けて、**日々の保育実践の意味を考え、次のよりよい実践へとつなげていくため**に行うものです。



2 自己評価の実施に当たって大切にしたいこと

(1) 自己評価の基盤となる「子どもの理解」

自己評価の出発点は、実際の子どもの姿を通して、一人一人の思いやその暮らし、いま育ちつつあることなどを、保育士等が理解しようとすることにあります。

ただ、子どもの「(大人の側から見ての) 問題点」のみに目を向けたり、思いこみをもとに子どもの言葉や行動を「解釈」しようとしたりする姿勢では、どんなに時間や労力をかけて自己評価を行っても、よりよい保育へとつながる手応えは得られません。

子どもが何に興味をもち、どのようなことを感じているのか、子どもたちの遊びがもっと充実するためにどうしたらよいのかなど、「**子どもにとってどうなのか**」という視点から、保育のありようを考えてみるのが何よりも大切です。

子どもの良さや可能性を、より深く、色々な角度から捉えようとするまなざしを伴ってこそ、自己評価は意味のある取組となります。

 ガイドラインp.10~13「保育における子どもの理解」



様々な活用の仕方の工夫

既存の基準・尺度・チェックリスト等は、「何について評価するか」を全体的に把握しやすい、続けて使用すると前回目標にしたことの進み具合や取組の効果、一定期間の変化などを客観的に捉えやすいといった点で有用です。「○×やABCをつけて終わり」とならないよう、上手に活用することが大切です。

項目を職員間の対話の「材料」「糸口」に

- (例) ・チェックリストを「**○○がある・ない**」の確認ではなく、「どのような保育のねらいに基づいて○○を用意しているか・それはどのように活かされているか」を話し合うために用いる
- ・**保育補助の職員など様々な立場の職員**と、チェックリストを一緒に見ながら、園長や主任が各項目について説明し、園として大切にしたい保育のイメージを伝える

結果を「ゴール」ではなく「プロセス」として捉える

- (例) ・各チェックリストを用いた個々の自己評価の結果を踏まえて園長や担当者が**全体的な課題を整理**し取りまとめた上で、それについて職員間で話し合い、園の自己評価につなげる
- ・職員同士でお互いの評価を読み合い、子どものどのような姿から何を読み取ってこの評価となったのか、他の見方は考えられないか、**一緒にたどりながら検討**して理解を深め合う

 ガイドラインp.30~31

3 既存の評価項目を用いる際の留意点と工夫 ● ● ● ●

項目の意味の理解と共有

様々な基準・尺度・チェックリスト等にある項目を自己評価に活用する際、項目の内容や語の意味が、園や人によって多様な捉えられ方をされている場合があります。表面的な確認に終わらないよう、評価に関わる人の中で、各項目について具体的な実践と結びつけた的確な理解が共有されることが大切です。

自分・自園の実践と結びつけて理解する

- (例) ・各項目について、具体的に**どのような場面や子どもへの関わり等を指すか**、皆で確認する
・既存のチェックリスト等に自園の保育で**大切にしたい項目を追加**したり、項目の中の一般的な語を**自園で用いている語に修正**したりするなど、より自園で使いやすいものにする



(2) 日々の保育に手応えが生まれ、保育がより楽しくなる評価に

自己評価は、「して終わり」というものではありません。評価を通じて得た保育の改善・充実の手がかりや手立てを、実際に次の保育に活かすことが大切です。また、評価の取組を重ねるなかで、子どものことが少しずつわかってきて「面白い」「もっと知りたい」と感じられると、日々の保育がより楽しくなってきます。

保育士等が、自分の保育の良さや今後取り組んでいきたいことを意識して、「次はこうしてみよう」という意欲を持てるような評価を行うためには、**無理なく継続できること、一人一人が主体的に取り組めること**が重要です。

各保育所で、評価に関連する取組について考える際には、自園の現状にあわせて、今行っていることの整理や見直しから始めてみる、実行可能なことから段階的に進めていくなど、保育士等にとって過度な負担とならないよう「効率的に実施する」という観点を持つことも求められます。



(3) 互いに肯定的な理解と評価ができる職場の環境づくり

保育士等が、評価を適切に実施して、子どもや保育についての理解を深め、よりよい保育の実現に向けたアイデアを生み出す上で、様々な人たちと語り合い、多様な視点を取り入れたり、自分の思いや直感を言葉にして発信したりすることは、とても大きな意味を持ちます。

また、個々の保育士等による自己評価が、保育所の組織としての自己評価へとつながっていくためにも、職員間での「対話」による情報や理解の共有が必要となります。

まずは職員同士で気軽に、**誰もがほっとした気持ちで子どものことや保育のことを話せる場をつくっていく**ことが大切です。そうした雰囲気があれば、保育士等が各々の持ち味や専門性、経験などを活かしながら、互いの思いを知り、園全体で子どもや保育について多面的に捉え考えることができるようになるでしょう。

さらに、保護者や地域の人々、他の園の職員とのコミュニケーションも、保育士等がより多様な視点に触れ、広く理解を共有する機会と言えます。

それぞれの良さを見出す、「もっとよくなる」ためにどうするか皆で一緒に考えるといった、肯定的で風通しのよい職場の環境づくりが、次へとつながる評価の効果を高めます。



話しやすい関係や場づくり

話し合いが個人にとってもチームや組織全体にとっても意味のあるものになるためには、参加者の間で、一方的でなくそれぞれの思いや考えを伝え合うことのできるコミュニケーションが成り立っていることが大切です。意見を交わしやすい環境づくり、対話の充実を図ります。

誰もが積極的に発言しやすい雰囲気をつくっていく

- (例) ・会議やミーティングの場だけでなく、**日々の何気ない会話**も、様々な気づきの共有や対話的な関係づくりにつながっていくことを、一人一人が意識する
- ・「相手の意見を**否定しない**」「発言者が**偏らない**ようにする」など、基本ルールをつくる
 - ・「何が・誰がいけなかったのか」を追及するのではなく、**次に向けて「何が必要か」「どうすべきか」**について、各自が当事者意識をもって発言するという共通認識をもつ

👉 ガイドラインp.5~8, 33~34



2 会議やミーティングの工夫

話し合いの場や時間の確保

保育士等が子どもの姿を中心に保育について話し合うことにより、互いに様々な視点や気づきが得られます。毎日の忙しい業務のなかで、こうした話し合いを短時間でも日常的につくり出すことを意識して、子どもの理解と保育の振り返りにつながる対話の機会をつくります。

自園の状況にあわせて柔軟に

- (例) ・毎回の会議で、10分間は子どもの様々な様子を「次に向かう姿」として語りあう時間を設ける
- ・毎日定例の「10分間ミーティング」で、テーマを決めて話し合う
 - ・保育の準備作業を同僚と一緒にいる際に、雑談しながら最近の子どもの様子を共有する

会議の効率的な持ち方や進め方を皆で考える

- (例) ・各職員の業務や日頃会議にかけている時間を**明確化・見える化**し、会議等を「効率よく行う」ことに向けた認識を職員間で共有する
- ・担当者が重なる会議は、分けずに**まとめて実施**する
 - ・**会議の目標**（今回必ず決めたいことなど）をあらかじめ明確にし、参加者間で共有する

以上、3つの「自己評価の実施に当たって大切にしたいこと」を念頭に、各保育所で評価の取組を進めていく際のポイントとして、

- 明日の保育に向けた日常的な記録・計画の活用
- 会議やミーティングの工夫
- 既存の評価項目を用いる際の留意点と工夫
- 園長・主任の役割
- 保護者や地域との連携
- 園内研修、外部の研修や評価などの活用

が挙げられます。



次ページからの「取組を進めていく際のポイント」では、各ポイントの趣旨や留意点を示すとともに、具体例を紹介しています。

また、それぞれについて特に関連する内容が記載されているガイドラインの該当ページもあわせて示していますので、適宜参照してください。

これらを参考に、まずは自園で“やってみたいと思えること”“できそうなこと”から取り入れてみましょう。

3 取組を進めていく際のポイント

1 明日の保育に向けた日常的な記録・計画の活用

つながりあう記録・評価・計画

保育の記録や計画を作成し、評価を実施するのは、子どもの実態に即して、一人一人が個性や力を十分に発揮し、体験を広げたり深めたりしていくことを支えるためです。こうした共通の目的のもと、記録・評価・計画が相互につながりあうことで、それぞれが明日からの保育に活かされるものとなります。

記録・計画を通じた視点や理解の共有

保育士等が保育の記録や計画を互いに見合うことは、より多面的な子どもの理解や保育の評価につながります。また、記録・計画の項目や様式、記載方針等は、それぞれが「園としてどのようなことに重点を置いて保育を捉えていくか」という評価の方向性についての共通理解をつくります。

「子どもの理解」を共通の軸にする

- (例) ・ 毎日数行、具体的な場面での子どもの**行動や様子**を書き留める、子どもの**心の動き**を記述するなど、子どもを捉える視点を培うことを意識して、日々の記録を作成する
- ・ **子どもの興味・関心**、子どもたちの間で**ブームになっていること**などに着目して記録の作成や保育の振り返りを行い、それをもとに子どもの姿を予想して計画を作成する

「何を・どのように書くか」皆で考え、視点を共有する

- (例) ・ 園で大切にしたい保育につながる計画には**どのような項目が必要か**、職員全体で検討する
- ・ 記録の様式や内容等について、「**振り返りを通じて何を捉えたいか**」を論点に職員間で相談する

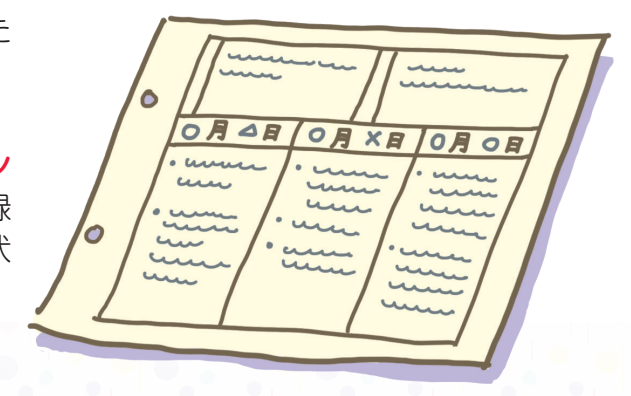
負担を減らし、使える記録や計画に

- (例) ・ 日誌や短期指導計画をあわせて見直し、両者の**項目間のつながり**をよりわかりやすくする
- ・ 作りやすさと見やすさを考慮し、記録や計画に**必要な要素を改めて整理**して様式を考えたり、**図や写真、ICTの活用など作成の方法を工夫**したりしてみる



共感的な読み手がいることで、より伝わる記録に

- (例) ・ 具体的な場面での子どもの様子を記した日誌を、**職員間で閲覧**できるようにする
- ・ **会議や園内研修の際に記録を活用**する、記録に対する他の保育士等からの**コメントを作成者に返す**ようにするなど、記録もとに職員間でのやりとりが生まれる状況をつくる



👉 ガイドラインp.11, 26~27