

## ●保育理念

“ひとりひとりに生きる力を！”

1. ひとりひとりを「大きな家族」の一員として認め、役割を認識させ、愛情を持って育てます。
2. ひとりひとりの子どもを見極め、発達段階に応じ、「感性・知性・体力を培う」三位一体のバランス保育・教育を信条として育てます。
3. ひとりひとりが意欲的な生命力を発揮できるよう「自立と自尊と自律」の精神を大切に育てます

## ●保育の目標

スタッフは園児が喜びをもって自発的に活動できるような言葉がけをし、自らがお手本となるような行動をとる。

スタッフは子どもたちの安全・安心で健康的な生活を確保し、主体性を尊重しながら保育する。

スタッフは家族の一員としてお互いを認め合い、子どもたちの成長のために、全員で一人ひとりの子どもたちを受けとめていく。

## ●保育の方針

「保育所保育指針」に準じ、保育・養護の視点と発達・教育の視点で、「健康」・「人間関係」・「環境」・「言葉」・「表現」の五領域を縦断的にとらえ、子どもの成長に合せ、子どもの力を最大限に引き出すよう努めます。

1. スタッフの基本行動原則「丁寧・賞賛・感覚・微笑・予習＝余裕」に基づき、保育者チームは、大きな家族の構成員として見守る保育を実践します。
2. “個性豊かで元気な頭の良い子”を願う保護者のニーズに応えられる「幼児プログラム」を実践します。幼児教育プログラム実践の要諦は、子ども自身の「意欲」です。「やりたい、知りたい」という好奇心を大切にします。
3. 自分のことはできる限り自分でできる喜びを得る、そして最後までやり抜く、頑張れる「自立支援」保育を実践します。
4. 縦割り実践教育形態を通じ、小さな子、弱い子を思いやれる、仲間との関係を大切にする、など他者との中で「自律」する力をつける保育を実践します。
5. 自分は愛されている、そして、頑張ればやり通すことができるという「自尊感情」を育み、人間の土台づくりをする保育を実践します。

## 1. 中期事業計画のテーマ

- 経営の安定化
- 選ばれる保育園づくり

## 2. 園目標

選ばれる保育園づくり

### 3. 原因分析

達成または未達成の原因および次年度への課題
職員は安否確認や元気度等により体調管理や体調不良の共有ができ、園児は日々の体調について保護者と情報共有を行い、1年を通して健康に留意し笑顔で過ごすことができた。また、クラス会議や園会議で子どもの成長や注意点、対応等について話し合い、職員一丸となって子どもの最善の利益を念頭に保育を実践した。 次年度も全職員が一人ひとりの子どもに合った保育の実践と保育力の向上に取り組んでいきたい。

### 4. 開所日及び開所時間

事業	開所時間
平日	7:00~20:00
土曜日	7:00~18:00
休園日	日・祝日・12/29~1/3

### 5. 定員数

#### ・利用定員

0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
3	7	7	7	8	8	40

### 6. 年間行事実施日

月	行事等の名称	対象者
5月14日	親子レクリエーション	園児とその保護者
6月18日	個人面談	保護者
7月28・29日	夏祭り	園児
10月29日	運動会	園児とその保護者
11月15・17・29日 12月1日	パレット学習タイム参観	園児とその保護者
1月14日	個人面談	保護者
2月18日	発表会	園児とその保護者
3月4日	入園説明会	新入園児とその保護者
3月21日	卒園式	卒園児とその保護者
3月25日	進級説明会・新クラス懇談会	保護者

## 7. SDGsに係る取り組み結果

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間計画に基づく月案、週案を作成し、日々振り返りを実践</li> <li>・臨床心理士の巡回及び、情報共有の実施</li> <li>・旬の食材や郷土料理等を献立に取り入れ提供</li> <li>・年齢に合った能力開発プログラム、運動プログラム、小学校準備プログラムの実施</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育休の取得</li> <li>・社員の育児時短勤務</li> <li>・休暇の希望を吸い上げ、毎日シフト表を作成</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当クラスと希望を考慮し、年間の係分担表を作成</li> <li>・個々の希望に沿った研修計画を立て、研修案内を周知、研修に参加</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の親子を対象に遊び体験、育児お話し会を開催（2か月に1回程度）</li> <li>・日々の保護者とのやり取りや視診による健康状態等の把握</li> <li>・近隣施設に依頼し、いもほりとクリスマス会を実施</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賞味期限等を適切に管理し、在庫を抱えすぎない発注の徹底</li> <li>・毎月設備保全チェックを行い、不備に迅速に対応</li> <li>・使っていない照明のこまめな消灯</li> <li>・廃材を使った製作活動</li> </ul>

## 8. 保護者との連携の報告

- ・ コドモンによる家庭との日々の連絡をおこなった
- ・ 個人面談で園児ひとりひとりの成長や園での様子を報告した
- ・ クラスだよりにて、クラスの様子を伝え、クラスごとの結果や育ちを報告した

## 9. 第三者評価に対する取組（もしくはサービス向上に向けた取組）

- ・ 5年に1回、第三者評価を受審
- ・ 姉妹園施設長による環境整備チェックを実施→散歩カート置き場のシートや棚の転倒防止の設置・午睡場所の見直し等をおこなった

## 10. セルフモニタリングの実施報告

- ・ 園内での怪我や園児による喧嘩などの報告を都度おこなった
- ・ 職員会議や昼礼で、共有した
- ・ 事故防止・園外保育マニュアルを見直し、研修をおこなった

## 11. 苦情対応・解決の取組

- ・ 園で独自の苦情解決窓口を設置し、解決への取り組みを図った
- ・ 苦情申し立ての流れを保育園の玄関に掲示した

- ・ 第三者委員の連絡先を掲示した
- ・ 事務所前に意見箱を設置し、いつでも無記名で投じられるようにした→1 枚も入っていなかったため、意見箱について周知していく
- ・ 行事後にアンケートをとり、出来る限り内容に反映した

## 12. 職員の研修

- ・ 新卒採用については法人本部にて初期研修をおこなった
- ・ 新卒については、配属前に現場研修をおこなった
- ・ 年間研修計画に基づき、園内研修を実施した
- ・ 個人ごとの研修計画・記録一覧に基づき、行政等主催の研修に参加した
- ・ 姉妹園での保育士の交換保育・視察研修をおこなった
- ・ 給食、事務スタッフは年2回の全体研修を実施した

## 13. 職員の労働条件・労働環境保持のための取組

- ・ 就業規則、賃金規程、36、32、24協定を制定し、労働基準監督署へ届け出た
- ・ 育児休暇、介護休暇について制定
- ・ 退職金規程を制定
- ・ 法人総務部にて、雇用管理の改善等に関する事項にかかる相談窓口を設置

## 14. 児童・職員の健康管理

- ・ 園児の健診については年に2回学校保健安全法に規定する健康診断に準じて実施した
- ・ 職員の健康診断は4月、5月、6月に順次受診（人間ドック希望者は個々受診）した
- ・ 感染症予防・衛生管理マニュアルに基づき、研修および感染症の予防に努めた
- ・ 園内で発生した場合は、速やかに掲示またはメール配信にて、保護者へ状況説明した

## 15. 安全安心に対する取組

### (1) 事故の防止策と対応策

- ・ 全スタッフ配布のハンドブックに「安全に関する規定」等を掲載し、職員に周知した
- ・ 事故防止・園外保育マニュアルにて研修を実施した
- ・ 1年に1度マニュアルの見直し・改定をおこなった

### (2) 不審者対策

- ・ 不審者対策を目的とした避難訓練を年に1回以上実施した
- ・ 不審者対応マニュアルにて研修を実施した
- ・ 1年に1度マニュアルの見直し・改定をおこなった

### (3) 防火・防災対策

- ・ 毎月避難訓練および消火訓練を実施した
- ・ 消防用設備の点検については専門業者へ委託し、年に2度実施した
- ・ 危機管理マニュアルにて研修を実施した
- ・ 1年に1度マニュアルの見直し・改定をおこなった

## 16. 虐待防止の取組

- 人権チェック表を用いた研修を実施した

## 17. 給食に対する取組

- 給食マニュアルにて研修を実施した
- 物語メニュー、あそびごころのある盛り付けチームにて給食の質を向上に努めた
- 年に2回全体研修をおこない、スキルアップを図った
- 年齢や季節に合った食育を毎月実施した