

●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かけをし、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

1. 園独自の能力開発プログラムを始めとする様々な活動を取り入れ、子どもたちからのリクエストも聞きながら活動をおこない毎日が楽しく充実できるように取り入れていった。
2. 保護者の方からのご相談やお話にも耳を傾け安全に出来ることは提供させていただき、また発信していった。今年度も感染症により制限が多くある中、できないではなくどのようにしたら提供できるかを考え保護者の求めている声に応えられるよう努めた。

今年度も感染症のこともあり、1. 2において状況が許されないことが多々あったが、だいぶ緩和されつつあるため、その状況に合わせてながら園内の環境も改善していきたいと思う。

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
6人	9人	10人	11人	12人	12人	60人

6. 年間行事実施日

月	行事等の名称	対象者
5月日	親子レクリエーション	園児とその保護者
6月日	個人面談	園児とその保護者
7月日	夏祭り	園児とその保護者

10月日	パレット学習タイム参観	園児とその保護者
10月日	運動会	園児とその保護者
1月日	個人面談	園児とその保護者
2月日	発表会	園児とその保護者
3月日	卒園式	卒園児とその保護者
3月日	入園説明会	新入園児とその保護者
3月日	進級説明会	進級園児とその保護者

7. SDGs に係る取り組み結果



●質の高い保育の実践

積極的に園内研修やキャリアアップ研修を受講しスタッフのスキルにつなげていくことができた。

●気になる子支援

●心理士による巡回訪問

気になる子の支援のために定期的な巡回訪問と個別支援計画を作成し日々の保育に活かすことができた。

●質の高い給食の提供

●子どもの喫食状況を把握し献立に活かす

食材に中国産は使用しないなど材料にもこだわり質の高い提供をしている。

計画的に食育活動を取り入れ子どもの喫食に繋がるように努めた。

運営部が主催で行う会議では献立の喫食状況などを聞き取り次の献立づくりに活かしている。

●能力開発プログラムの実施

計画的に実践することができた。各家庭にも取り組みを見える化し教材を配信して家庭でも楽しんでもらっている。

●成長、年齢に合ったカリキュラムを実施

年間計画、月案、週案を立て、子供たちの成長を見極め、年齢に合った計画を、その月ごとなど変更したり対応し実施した。



●出産・育児にかかる制度

今年度も産休育休の利用者があった。

●介護に係る制度

●充実した休暇制度

全スタッフが休暇を取りやすく、また平等に取れるよう対応してきた。

●性別の境界線をなくし、子どもとのかかわりの実践

●ともに仲良く、認め合う環境を実践

 <p>4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も</p>	<p>●働き方向上</p> <p>ICT化による保育士業務の負担軽減</p> <p>●ライフスタイルを重視した働き方の実現</p> <p>シフト固定、有給取得の取りやすい環境作り</p> <p>●保育士の業務効率の為のコドモン活用</p> <p>●充実した年間研修計画</p> <p>スタッフの年間計画の作成</p> <p>個々の職員に必要な研修や職員が希望する研修を受講できるよう体制を整えた。</p> <p>●キャリアパスの設定</p> <p>育成計画の作成</p> <p>処遇改善加算</p> <p>専門リーダー研修の受講</p> <p>個人の目標を作成し成長できる環境づくりを行った。</p> <p>●育成計画の実践</p> <p>●キャリアアップ研修の実践</p> <p>計画的に外部の研修、内部の研修を受講することができ育成に力をいれることができた。</p>
 <p>4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長も 11 住み続けられるまちづくりを</p>	<p>●地域交流 p j</p> <p>地域交流会を開催し保育体験や育児相談、保護者の交流の場を提供することができた。</p> <p>●園見学や園外掲示で地域の方への発信</p> <p>●虐待防止、貧困対策への貢献</p> <p>●避難訓練の実施</p> <p>●備蓄の準備</p> <p>●地域の災害拠点化</p> <p>●地域ボランティアの積極的な受け入れ</p>
 <p>7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を</p>	<p>●食品ロスの低減</p> <p>園児数に合わせた使用量の計算</p> <p>園児数に合わせた発注の見直し</p> <p>●照明のLED化推進によるCO2排出の削減</p> <p>●設備チェック・整備による使用寿命延長</p> <p>毎月設備チェックを行い安心安全な環境を整えていった。</p> <p>●省エネ・節電</p> <p>●エコ活動・リサイクルを取り入れた保育</p> <p>生活の中で意識的に行動し取り組める工夫を行った。</p>

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
- ・ 懇談会では、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
- ・ 個人面談以外にも必要に応じて個別に面談を行った。
- ・ 子どもの園生活の様子を見ていただけるよう保育参観を行った。
- ・ 行事は感染症予防の為人数制限などを行ったが状況に合わせて保護者参加ができるようにしていった。

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（そこでの課題や対策も記載）
- ・ 園の自己評価を行い、園の取り組みや課題対策について全スタッフで意見交換を行った。

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。
- ・ 事故の振り返りシート、軽微のけがシートなどを作成。再発防止については複数の職員と話し合い再発防止に努めていった。

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

12. 職員の研修

- ・ 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
- ・ 専門リーダーを中心に園内で必要な研修の在り方を考え、計画を立てて実施した。。
- ・ キャリアアップ研修を受講した職員は園内研修でフィードバックをおこない職員のスキルアップを目指した。

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
- 特別休暇（防疫特別休暇・ワクチン接種休暇）が付与されスタッフが安心して勤務ができる体制が整えられた。

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
- 中途採用者の場合は、採用前に実施・未実施の確認した
- 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
- 職員の健康管理では本社からの確認メールが配信され日々の体温、体調を管理していた。

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
- 毎日9:30に出席確認を行い、連絡のないご家庭には電話にて確認の連絡を取るよう徹底していった。
- 戸外、園庭に行く際、目的地からの帰りの際には人数、点呼の徹底を行った。
- 9月に救命救急の研修を全職員が受講した。

(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

- 児童虐待対応マニュアルにて研修を実施した
- 希望職員は外部研修へ参加し、研修内容を職員に共有した
- 日々の子どもの様子を昼礼で共有し、発見があった際には施設長に報告を行い必要に応じて全職員に共有していった。

- ご家庭の様子が聞きやすくするために保護者との信頼関係を大切にコミュニケーションを送迎時におこなうようにし早期発見ができるように努めていった。

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
- 食育を通して食への興味を持てるように給食職員と保育士が話し合いをし工夫をして取り組みをした。
- 月に1回園内ミーティングを行い給食に関することについて話し合いを行った。
- 各園の喫食状況や報告を行う全体会議が月1回おこなった