

### ●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

コロナ禍により保護者の働き方が在宅勤務に代わり、0歳児の入園が減少した。更にウクライナ情勢の影響で光熱費や備品価格が高騰し経費が増額となった。

次年度への課題は、子どもを預けたいくなるような魅力ある園活動を共働き家庭に広く周知する取り組みの拡張。

## 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	7:00～20:00
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	10	11	11	11	11	60

## 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 zoom 開催
6月11日	個人面談	保護者
7月8日	夏祭り	園児のみ
10月12日 ～19日	パレット学習タイム参観	園児とその保護者
11月19日	運動会	園児とその保護者
1月14日	懇談会	保護者
2月25日	発表会	園児とその保護者

3月21日	卒園式	卒園児とその保護者
1月31日 ～2月8日	入園説明会	新入園児とその保護者 個別対応
3月24日	進級説明会	お便り配布対応

## 7. SDGsに係る取り組み結果

	<ul style="list-style-type: none"> <li>●個々の成長発達に合わせたかかわりを実践した</li> <li>●臨床心理士との連携による気になる子の見守りをした</li> <li>●定例給食会議実施による献立の見直しと改善をした</li> <li>●毎週水曜日にパレット学習タイムを実施した</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●産休育休の取得推奨</li> <li>●防疫休暇規程配備</li> <li>●介護休暇規程配備</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●保育士事務作業時間の確保推進した</li> <li>●有休取得率向上に取り組んだ</li> <li>●年間研修計画に基づく受講推進した</li> <li>●キャリアパスの設定</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●園庭開放・育児相談・老人会交流を実施し地域交流を図った。</li> <li>●家庭環境に配慮した見守りを実施し、虐待防止に努めた</li> <li>●災害時に地域連携が取れる様、近隣の方へ挨拶を行うことはコロナ禍の為叶わなかった</li> <li>●地域貢献として、公園の清掃活動はコロナ禍への配慮から消極的となった為、衛生管理を検討し次へ繋げる</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●食品ロス低減の為、登園人数に合わせた発注数の見直しをした</li> <li>●照明のLED化推進によるCO2排出の削減は法人本部との連携が必要な為、次年度へ継続する</li> <li>●月1回の設備チェック・整備による使用寿命延長を対応した</li> <li>●節電・節水、消耗品の使用量削減の啓発をした</li> <li>●廃材を利用した保育活動をおこなった</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
- ・ 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
- ・

## 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  
アレルギー児の対応を職員全員に周知する方法としてミーティングノートを活用した  
小型磁石の使用は禁止とし大型磁石へ変更した  
子ども用ロッカー等の緩衝材装着は法人本部との連携が必要と判断し継続課題とした
- ・ 1年に2回、保護者から選出された委員が参加して運営委員会を開催し、園への意見や要望を伺った

## 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
- ・ 環境整備担当を設置し、定期的なチェックと対応検討をおこなった

## 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凶った
- ・ 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
- ・ 進級説明会資料に内容を盛り込み、保護者と情報共有をした

## 12. 職員の研修

- ・ 途中採用の職員は必要に応じて、法人本部にて研修をおこなった
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 定期的に有休取得への働きかけを実施した

## 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
- ・ 園内は定期的に消毒と換気をおこない、適切な室温と湿度の管理をおこなった

## 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
- 毎月末に再度、園の事故報告書を取りまとめて全員で回覧し再発防止策の確認をした

### (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
- 不審者対応訓練での園の課題を法人本部と共有した

### (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
- 防災備品と備蓄の、内容と保管場所を職員で再確認した

## 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
- 虐待防止の気づきのポイントを事務所内に掲示した

## 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
- 職員会議や昼礼時には、必ず給食関連の情報を共有した