

2023年度 パレット保育園・大倉山 事業報告書

●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

「保育所保育方針」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 ～中期事業計画のテーマを踏まえた～

園運営体制の改変
次世代の育成
保護者支援、入園園児数アップ
保育の質の向上

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

管理職の仕事の分配を強化し、チーフ候補などにも業務の再分配をすることができた。同時に、次世代育成のステップを兼ねることができた。
地域住民へのアプローチとして、体験会を中心に去年よりも回数を増やして開催することができた。
クラスm t gの充実を今年度も図り、管理職などが入ることで、m t gの質とスピードが上がり、保育の質の向上につながられた。

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
9	12	14	15	15	15	70

・入所児童数

3月31日時点

0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
9	15	15	14	13	14	80



6. 年間行事実施日

月	行事等の名称	対象者
5月13日	親子リクレーション	園児とその保護者
6月10日	個人面談	園児とその保護者
7月8日	夏祭り	園児とその保護者

11月	パレット学習タイム参観	園児とその保護者
10月14日	運動会	園児とその保護者
1月13日	個人面談	園児とその保護者（Zoom か対面）
2月3日	発表会	園児とその保護者
3月20日	卒園式	卒園児とその保護者
3月2日	入園説明会	新入園児とその保護者
3月23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

	<ul style="list-style-type: none"> ● 質の高い保育の実践 クラス mtg の充実化 ● 気になる子支援 園内研修の恒常化 ● 質の高い給食の提供 物語給食 安心安全な手作り給食、おやつを提供 食育活動の充実 ● 能力開発プログラムの実施 独自のカリキュラムを活かした計画的な取り組み ICT を活用した動画の配信 クラス m t g の充実化により、質の高い保育の実践につながる事ができた。また食育活動などもコロナの影響が少なくなり可能な限り行う事ができた。 継続していく必要性をととても感じ、更なる質の向上につなげていきたい。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 出産・育児にかかる制度 ● 介護に係る制度 ● 充実した休暇制度 休暇取得しやすい取り組み 全スタッフが休暇を取りやすく、また平等に取得できるよう対応できた。また年間の休暇を決めておくことで見通しが立てられるようにした。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 働き方向上 コドモンの活用 ● 充実した年間研修計画 個別研修計画 スタッフ年間目標 毎月の個別面談 ● キャリアパスの設定 育成計画の実施 作業分担による育成 処遇改善加算 専門リーダーのクラス m t g 参加 個別のスタッフ面談を毎月行うことで、スタッフ自身の年間計画がぶれることなく、やり通す事ができた 毎月面談の継続の必要性を再確認できた、特に4～6月は

	<p>最重要での必要性を再確認した キャリアパスを全スタッフが習得できるように出来た</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ●地域交流p j 育児相談&お話し会 ●虐待防止、貧困対策への貢献 <p>行政、第三者委員との情報共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ●地域の災害拠点化 ●地域ボランティアの積極的な受け入れ <p>地域交流を開始することが出来た、頻度や内容は今後も見直しつつ、続けていきたい 内容の充実が図れた、今後も地域とのつながりを強くしていきたい 行政、第三者委員とのつながりを持ち、情報共有が必要な際に連携がスムーズにいくようにすることができた。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロスの低減 メニュー嗜好調査 <p>園児数に合わせて使用量の計算 園児数に合わせた発注の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ●照明のLED化推進によるCO2排出の削減 ●設備チェック・整備による使用寿命延長 ●省エネ・節電 ●エコ活動・リサイクルを取り入れた保育 廃材遊び <p>食品ロスがないように再計算、発注をおこなうことができた。 毎月設備チェックを実施し安心安全な環境を整えることができた。</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

他におこなったこと、できなかったことや課題

- ・ 個人面談以外にも必要に応じて個別に面談を行った。
- ・ 園生活の様子を見ていただけるよう、保育参観を実施した。
普段の様子を現地で見るときには、人数制限、日程調整していくことで観覧のしやすさを増すことができた。
- ・ Zoom 等を活用し、参加のしやすさも継続維持できた。

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

（課題や対策）

- ・ 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おこなった。
- ・ 環境整備の改善点も随時整備していった。
- ・ 環境設備チェックでは、節電の意識を持って可能な限り対応することやペーパータオルを必要枚数で使用する声かけなど改善点があげられた。省エネを心がける意識を全スタッフが持てるように全体周知していった。

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

他におこなったこと、できなかったことや課題

- ・ 事故の振り返りシートを作成。再発防止策については、複数のスタッフで考えながら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

他におこなったこと、できなかったことや課題

- ・ 新卒スタッフの育成担当者を決め、育成計画シートを活用しながら計画的に育成をおこなった。
- ・ キャリアアップ研修を受講し、受講したスタッフは園内研修でフィードバックをおこないスタッフ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

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

他におこなったこと、できなかったことや課題

- スタッフの健康管理は、本社から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

他におこなったこと、できなかったことや課題

- 毎日9：30に出欠席の確認をおこない、登園確認の徹底をしていた。
- 出欠未確認の方には、電話連絡、ノート記入の連絡などを行っている
- 戸外、園庭に行く際は人数確認をおこない、帰りの際に点呼確認、電話連絡を行っている。
- 9月に救命救急研修を全スタッフが受講した。
- 1月に全スタッフに対して個別に救命救急の復習訓練を行った

(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

他におこなったこと、できなかったことや課題

- 訓練後に、玄関での対応の仕方を変更した

(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

他におこなったこと、できなかったことや課題

- 引き取り訓練を9月に実施した。緊急掲示板の使い方等緊急対応の確認ができた。

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

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

他におこなったこと、できなかったことや課題

- 幼児クラスの食育は、クラス担当を決めて、食育指導だけでなく喫食状況の確認も密に関われるように行った。