

●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 ～中期事業計画のテーマを踏まえた～

- ・自分を知り相手を知ること、一人ひとりの強みを活かし、保育環境（人的・物的）を整えていく。
- ・明るく声を掛け合い、助け合う中で、連携・協力・思いやり譲り合いの心・責任を持つことに留意し、チームワークを高める。

3. 開所日及び開所時間

事業	開所時間
平日	7:00～20:00
土曜日	8:00～18:00
休園日	日・祝日・12/29～1/3

4. 定員数

・利用定員

0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	合計
6人	7人	8人	7人	12人	40人

・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
8人	8人	7人	8人	7人	10人	48人

5. 年間行事予定

月	行事等の名称	対象者
4月3日	入園式	園児とその保護者
5月13日	親子レクリエーション	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
9月8日	パレットスペシャルワンディ	年長クラス園児
10月21日	運動会	園児とその保護者
11月1日～ 22日	保育参観・パレット学習タイム参観	園児とその保護者
1月13日	個人面談 or 懇談会	園児とその保護者
2月3日	発表会	園児とその保護者
2月6日～ 29日	入園準備会	新入園児とその保護者

3月20日	卒園式	卒園児とその保護者
3月23日	進級説明会	進級園児とその保護者

6. SDGs に係る取り組み

	<ul style="list-style-type: none"> ●日々の振り返り・クラス会議により質の高い保育の実践を目指したが更なる努力が必要である。 ●気になる子支援として臨床心理士による巡回指導を受け保育力向上に努めた。 ●質の高い給食の提供（手作りで家庭的な食事・旬の食材・郷土料理や行事食・物語メニュー）ができた。 ●定期的に能力開発プログラムの実施ができた。
	<ul style="list-style-type: none"> ●出産・育児にかかる制度を利用した。 ●介護に係る制度の利用はなかったが、皆が気兼ねなく休暇の取得ができた。 ●お休み希望カレンダーの共有により全員が充実した休暇取得ができた。
	<ul style="list-style-type: none"> ●適材適所での業務分担を意識し、働き方向上に努めた。 ●必要な研修を優先的に実施できた。 ●キャリアパスの設定（自主性を重んじ将来を見据えた育成）には課題が残った。
	<ul style="list-style-type: none"> ●地域交流（区立保育所保育士による巡回訪問指導・近所の方とお顔の見えるお付き合い）はできたが、更に交流を拡大していきたい。 ●虐待防止（登園時の視診）は丁寧に実施できた。
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロスの低減（人数に合った発注の見直し）に留意した。 ●照明のLED化推進によるCO2排出の削減ができた。 ●設備チェック・整備による使用寿命延長（不備に対して迅速に対応）に留意し迅速な対応ができた。 ●省エネ・節電（日々意識できる環境設定）に留意した。 ●エコ活動・リサイクルを取り入れた保育（廃材製作等資源を意識した活動の取り組み）が実施できた。

7. 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やりとりし、子どもの成長を共有した。
- ・ 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共有した。
- ・ 懇談会では、クラスの様子を伝え、クラスごとの目標や計画を報告した。

8. 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）

- ・ 第三者評価を受審した。
- ・ 姉妹園施設長による環境整備チェックを年1回実施した。

9. 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。

10. 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。

11. 職員の研修

- ・ 新卒採用については法人本部にて初期研修（対象なし）
- ・ 新卒については、配属前に現場研修（対象なし）
- ・ 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・視察研修を実施した。
- ・ 給食、事務スタッフは年2回の全体研修を実施した。

12. 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出た。
- ・ 育児休暇、介護休暇について制定した。
- ・ 退職金規程を制定した。
- ・ 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した。

13. 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月に順次受診した。（人間ドック希望者は個々受診）
- ・ 中途採用者の場合は、採用前に実施・未実施の確認をした。
- ・ 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。
- ・ 園内にて発生した場合は、速やかに掲示またはメール配信にて、保護者へ状況説明をした。

14. 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。
- ・ マニュアルの見直し・改定は適宜おこなった。

(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
- 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。

15. 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。

16. 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を図った。
- 年に2回全体研修をおこない、スキルアップを図った。