

2024 年度 パレット保育園・たまプラーザ 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～

さらなる保育の質の向上

～インプット・アウトプット 個々の力をチームの力に～

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

「さらなる保育の質の向上」を園目標に掲げ、園目標と個人目標を紐付けてたてた。毎月のミニ面談を継続し、目標達成の確認に加えて、抱える悩みの解決策、現状の課題の把握、スキルアップ支援を行った。環境を整えていくことでチーム力向上と園目標達成につながった。また、今年度は年間を通してドキュメンテーションに取り組んだ。年間の取り組みの中で、スタッフ一人ひとりが成長や成果を感じられたことが園目標達成につながったと感じている。保育について考える、語り合う時間を園内会議で確保していったが、やはり充分とは言えないため、時間の確保は課題となっている。次年度は、子どもを“真ん中”にして、保育・給食・事務が協働できるような環境をより意識していく。

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

・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
3	11	9	10	7	8	48

6. 年間行事実施日

月	行事等の名称	対象者
5月11日	親子レクリエーション	園児とその保護者
6月8日	個人面談	園児とその保護者

7月6日	夏祭り	園児とその保護者
11月～12月	パレット学習タイム参観 保育参観	園児とその保護者
11月9日	運動会	園児とその保護者
1月11日	個人面談	園児とその保護者
2月8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1日	入園説明会	新入園児とその保護者
3月29日	進級説明会	進級園児と新入園児とその保護者

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 <ul style="list-style-type: none"> ・園目標と自己目標を紐付けた目標設定 <p>園目標と個人目標を紐付け、目標達成に向けて毎月の見守り面談を継続した。面談で目標確認をすることでスタッフ自身が成長を感じスキルアップにつなげることができた。</p> ●気になる子支援 <ul style="list-style-type: none"> ・臨床心理士による巡回訪問の実施 <p>臨床心理士と連携を図り定期的な巡回訪問、保護者の希望に合わせた面談、スタッフと共有など子どもの育ちを様々な視点で見守っていった。</p> ●質の高い給食の提供 <ul style="list-style-type: none"> ・安心安全な食の提供 ・食育活動の充実 <p>年間計画を作成し、計画的に食育活動を実施することができた。</p> ●能力開発プログラムの実施 <ul style="list-style-type: none"> ・独自のカリキュラムを活かした計画的な取り組み <p>園研修内に実践研修を行い、保育に計画的に取り入れることができた。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ●出産・育児にかかる制度 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、育児と仕事を両立できる職場理解 <p>産前産後休業制度を安心して取得できるよう面談を実施している。</p> ●充実した休暇制度 <ul style="list-style-type: none"> ・年間休日 120 日取得 ・誰もが平等に休暇取得できる職場環境 <p>全スタッフが平等に休暇を取得できるような仕組みづくりをしていった。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ●働き方向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ICT 化促進による保育士の負担軽減の取り組み ・業務改善に向けた意見交換の実施 <p>マニュアルを活用することで、全スタッフが使用できている。スタッフが意見を述べやすいようにアンケートやグループワークを取り入れられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●充実した年間研修計画 <ul style="list-style-type: none"> ・年間研修計画の作成 <p>年間計画を作成し個々のスタッフに必要な研修、希望する研修を受講できる体制を整えられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●キャリアパスの設定 <ul style="list-style-type: none"> ・目標達成に向けた見守り制度の継続的な取り組み ・キャリアアップ研修の受講 <p>専門リーダー研修を受講したスタッフが園内研修でスタッフに研修を実施し専門的知識の学びにつなげられた。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ●地域交流 p j <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な地域交流の実施 ・育児相談の実施 <p>地域交流を計画的に実施し、地域の方への情報提供や育児相談に応じられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●虐待防止、貧困対策への貢献 <ul style="list-style-type: none"> ・行政、第三者委員との情報共有 ・相談しやすい関係性の構築 ●地域の災害拠点化 <ul style="list-style-type: none"> ・防災訓練への参加と地域の特性の把握
	<ul style="list-style-type: none"> ●食品ロスの低減 <ul style="list-style-type: none"> ・園児の喫食状況を反映させた調理の工夫 ・園児数に合わせた使用料の計算、発注の見直し ・食育活動の実施 ●照明の LED 化推進による CO2 排出の削減実施 <ul style="list-style-type: none"> ・定期的なメンテナンスの実施 ●設備チェック・整備による使用寿命延長 <ul style="list-style-type: none"> ・毎月、設備点検の実施 ●省エネ・節電 <ul style="list-style-type: none"> ・電気消費量を抑える取り組みの実施 ●エコ活動・リサイクルを取り入れた保育 <ul style="list-style-type: none"> ・廃材を利用した製作活動 <p>食品ロス低減に向けて取り組んでいけた。</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実施し保護者との連携を図っていった。
- ・ ドキュメンテーションや配布物等で園の様子を家庭に発信していった。

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

第三者評価を受審

課題：更に子どもの主体性を引き出し、創造力を育むことができる環境。

対策：主体性についてスタッフと考えたり、話し合ったり保育について語り合う時間をつくった。引き続きそのような時間を大切にしていく。

- ・ 姉妹園施設長による環境整備チェックを実施

課題：環境面とスタッフの身だしなみで改善点が挙げられた。

対策：改善点を挙げられた項目についてはスタッフと周知し早急に改善済

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
- ・ 職員会議や昼礼時に共有のみではなく再発防止について意見交換する場を設けていった。

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
- ・ 入園説明会、進級説明会時に要望や苦情を伝えられる仕組みを保護者に伝えた。

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

- ・キャリアアップ研修を受講し、研修後は園内研修でフィードバックし、全スタッフのスキルアップにつなげていった。

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
- ・育児休暇取得後安心して職場復帰できるよう面談を実施した。

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
- ・スタッフの日々の健康確認は、本社からメールが配信され、日々の体温、体調で確認できている。

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
- ・ヒヤリハット、軽微なケガシート、事故の振り返りシートに記録し再発防止を話し合えた。
- ・運営委員会等で子どもたちの安全を守るための園での対応について保護者に周知した。

(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
- ・年に一度園内で不審者侵入を想定した訓練は実施した。

(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
- ・ 引き取り訓練を9月に実施した。
- ・ 毎月の避難訓練に追加して、たまプラーザテラスが実施する訓練に全園児、スタッフが参加し、災害時を想定した動きを考えることができた。

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
- ・ スタッフ間で日々の気付きを共有していった。
- ・ 外部研修を受講できていないため次年度検討する。

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
- ・ 食育活動は、給食スタッフと保育スタッフが連携して実施していった。

●今年度は苦情対応がありませんでした。