

●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～

個々の強みを活かしチームの力を最大限に発揮
～限られた時間（とき）の中で～

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

遊び込める環境チーム、地域交流チーム、研修にの分かれて活動や研修を行い、遊び込める環境ではこのチームが主となり、定期的に玩具の見直しやコーナー遊びなどを行った。

・限られた時間の中で優先順位を考えながら業務を行っているが、日常の中で時間を有効的に使い保育環境の見直しや業務改善について話し合う時間を確保できるように体制を整えられるとよい。

・今年度1歳児クラスは4月の時点で2つのグループに分かれ、新体制を取り手探りの中でも日々の保育の振り返りや乳児会議を通して保育運営に反映できるようにしてきたが、話し合いの時間を毎日設けられると尚良い。

・外部への発信という点ではまだ足りない部分もあるので、園内だけではなく地域に目を向けた取り組みや、地域とつながれるような取り組みを今後考えていけるとよい。

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	7	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	12	8	4	10	7	44

6. 年間行事実施日

月	行事等の名称	対象者
---	--------	-----

5月16日	親子レクリエーション	園児とその保護者
6月13日	個人面談	園児とその保護者
7月18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7日	運動会	園児とその保護者
1月16日	個人面談	園児とその保護者
2月13日	発表会	園児とその保護者
2月27日	入園説明会	新入園児とその保護者
3月22日	卒園式	卒園児とその保護者
3月27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 <ul style="list-style-type: none"> ・園目標と自己目標を紐付けた目標設定 ●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、保護者理解につながるような面談実施、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> <p>食育向上を目的とし、給食スタッフ、食育担当スタッフと連携して意見を出し合いながら、盛り付けの工夫や食育のドキュメンテーションなどに取り組むことができた。</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>パレット学習タイム、HIT、えかきリズムなど計画的に進めることができた</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 ●介護に係る制度 <ul style="list-style-type: none"> ・介護と仕事を両立できる職場理解 ●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取得できるように配慮した仕組みづくりができた。</p>
	<p>●働き方向上</p> <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>制服の自由化を導入したことで、始業時間の柔軟化を図った結果働き方向上につながられた。</p> <p>●充実した年間研修計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間研修計画の作成 <p>●キャリアパスの設定</p> <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>キャリアアップ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がられた。</p>
	<p>●地域交流 p j</p> <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>地域交流チームとして計画的に実施することができた。一方で、年が明けてから1月以降の集客に苦戦しているためアプローチ方法を検討していきたい。</p> <p>●虐待防止、貧困対策への貢献</p> <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 <p>●地域の災害拠点化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・防災訓練への参加と地域の特性の把握 <p>園の防災訓練だけではなく、たまプラーザテラスの防災訓練に参加することができた。屋外での訓練を通し地域特有の環境を改めて把握し、避難の妨げとなる可能性がある危険箇所などを具体的に確認することができた。</p> <p>●地域ボランティアの積極的な受け入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業体験などの受け入れ体制 <p>たまプラーザ地区の職員交流の受け入れをおこなうことで外部との連携や、職員の対応力向上や地域に開かれた保育環境の構築につながった</p>
	<p>●食品ロスの低減</p> <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 <p>●照明のLED化推進によるCO2排出の削減</p>



- ・ 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
- ・ 毎月、設備点検の実施
- 省エネ・節電
- ・ 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
- ・ 廃材を利用した製作活動

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
- ・ 必要に応じて個人面談をおこない、保育巡回への理解に繋がられるように進めた
- ・ 外国籍の保護者に対して翻訳機を使用したり、面談をおこなったりした
- ・ ドキュメンテーションを活用して定期的に園の様子を発信していった
- ・ 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。

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

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

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
- ・ 姉妹園だけではなく、たまプラーザ地区の職員の交流として視察研修に参加した

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
- ・ 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
- ・ 職員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、体調で確認出来ている。

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、都度再発防止を話し合うことができた。
- ・ 入園説明会や、入園面談時に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伝えた。

(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
- ・ 園内に不審者が侵入したことを想定した訓練を実施した。

(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
- ・ 災害時の地域との連携や支援、ボランティア受け入れ等を毎月の訓練時に確認した
- ・ 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
- ・ 9月に引き取り訓練を実施した。
- ・ 毎月の避難訓練に加え、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
- ・ 外部の研修を受講できるよう検討する。

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を取り実施していった。

18. 地域交流に対する取組

- ・ 地域の人や施設と関わりを持ち、相互理解と連携を図る
- ・ 子どもたちが地域に対する理解を深め、生活していく場として親しみを感じる
- ・ 保育の必要にかかわらず、親と子の育ちの場としての役割を持つ
- ・ 園児募集の場としてのイベントも開催する
- ・ 地域の保育園と交流や小学校交流会、たまプラーザ地区の職員交流を通して、地域社会と繋がりを持つことができた。
- ・ 地域交流のイベントを計画的に進めることができた。

●今年度は苦情対応がありませんでした。