

●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～

皆で協力しながら子どもの育ちを支え合う

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

本園では協力し合う姿が見られ、子どもの育ちを支える意識は実践できた。一方で本園と分園間の情報共有や連携に課題があり、統一した関わり難しさが見られた。今後は連携体制を強化し、全員で子どもを育てる意識をもつ。

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
6	15	15	15	15	15	81

・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
6	14	15	15	12	14	76

6. 年間行事実施日

月	行事等の名称	対象者 ※保護者なしなら変更
5月17日	親子レクリエーション	園児とその保護者 ※人数はなし
6月21日	個人面談	園児とその保護者
7月12日	夏祭り	園児とその保護者
10月5日	パレット学習タイム参観	園児とその保護者
11月15日	運動会	園児とその保護者
1月17日	個人面談	園児とその保護者
2月14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
2月28日	入園説明会	新入園児とその保護者
3月21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→園内研修で発表の場を設け、外部研修の学びや実践を職員間で共有する機会を作った。 ・気になる子支援→必要に応じて巡回に来ていただき、専門的な観点からのアドバイスを頂き、保育の中に導入した。 ・能力開発プログラム→独自のプログラムを週案の中に取り入れ各クラス計画的に進めることができた。 ・質の高い給食の提供→栄養バランスや安全に配慮するとともに、物語メニューを取り入れ、子どもの食欲を促す給食の提供に務めた。
	<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児にかかる制度→男性職員が初めて育児休暇を取得し制度の活用が進んだ。 ・充実した休暇制度→職員が休みを取りやすい環境作りを進め、休暇制度の充実化を図った。
	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方向上→業務の見直しや効率化を進めたことで職員の負担軽減に繋げることができた。 ・充実した年間研修計画→年間計画に基づき、シフト調整しながら計画的に実施することができた。
	<ul style="list-style-type: none"> ・地域交流グループホーム慰問→感染症の影響により実施することができなかった。 ・虐待防止、貧困対策への貢献→早期発見に努め行政と定期的に情報共有を行い連携を図った。 ・地域の災拠点→数年ぶりに大避難訓練の場所を確認し様々な状況を想定することができた。(本園・分園)
	<ul style="list-style-type: none"> ・食品ロスの低減→量の調整や意識づけにより無駄を減らせた。 ・省エネ・節電→エアコンの設定温度の調整やこまめな消灯

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→室内環境では、転倒防止や危険箇所（角等）への対応をした。

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
- ・ 否定的な言葉や指示的な声掛けに気づく。

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→他園の保育から多くの学びを得ることができた。
- ・ 給食、事務スタッフは年2回の全体研修を実施した→実施できた。

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

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

(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

(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

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

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

●今年度は苦情対応がありませんでした。