

●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～

笑顔で子どもと保護者に寄り添い、みんなで支え合う保育園づくり

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

【ほぼ達成できた】

スタッフみんなが笑顔で丁寧な対応を心掛けてたことで、保護者にも信頼されている結果に繋がったと感じられる。ひとり一人が個の質の向上を意識することで、園の質の向上に繋がっている。次年度以降もお互い支え合いながら選ばれ続ける園を作り上げていきたい。

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
6	9	10	11	12	12	60

・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	12	12	14	14	14	72

6. 年間行事実施日

月	行事等の名称	対象者
5月17日	親子レクリエーション	園児とその保護者
6月14日	個人面談	園児とその保護者
6月28日	夏祭り	園児とその保護者
11月1日	運動会	園児とその保護者
1月 水・木	パレット学習タイム参観	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
2月28日	入園説明会	新入園児の保護者
3月20日	卒園式	卒園児とその保護者
3月28日	進級説明会	進級園児の保護者

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"> ・近年の気候変動に合わせて、保育、行事の見直しを行った。行事は暑さを考慮し時期の変更も行ったが、それでも暑さ対策は不可欠になるので次年度も引き続き検討していきたい。 ●気になる子支援 <ul style="list-style-type: none"> ・臨床心理士による巡回は引き続き行っているが、今年度は保護者から巡回希望されるケースが複数あった。専門的な立場から様子を見てもらうことは保護者にとっても安心につながると感じた。 ・リハセンターへ繋げたり児童発達支援に通所できるようにしていくことも、保護者の気持ちのタイミングを計りながら行っていきたい。 ●質の高い給食の提供 <ul style="list-style-type: none"> ・食育を通して食への興味が持てるようになったので、年間を通して行っていきたい。 ・年長クラスは年間を通してバイキング形式での提供を行うことで、苦手なものにも挑戦しようとする気持ちが芽生えてきた。次年度も年長児は取り入れていきたい。 ●能力開発プログラムの実施 <ul style="list-style-type: none"> ・インスタグラムを開設し、より身近に実施できるようにした。 ・『いっしょにダンス』は朝夕の時間に積極的に行うことで身体の使い方を学ぶ機会になっている。
	<ul style="list-style-type: none"> ●充実した休暇制度 <ul style="list-style-type: none"> ・希望時に休暇取得はできているが、回数に差が大きく均等に取得ができていないので、次年度の課題となる。



●働き方向上

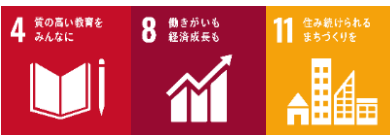
- ・行事では今まで使ったものを再利用するなど工夫することで業務の軽減が図れた。
- ・シフトはスプレッドシートに移行することでクラスから確認することができるようになった。また順番にシフト作成する機会を設け、自クラス以外のシフトにも目を向けられるようになった。

●充実した年間研修計画

- ・キャリアアップ研修を優先的に計画し、それ以外の研修もなるべく参加できるように工夫した。研修後は園会議で報告したいがなかなか時間の確保ができず数例しかできなかった。次年度も継続していきたい。

●キャリアパスの設定

- ・目指したいキャリアを目指し研修を行い専門スキルを磨くことができたスタッフもいる。それぞれが目標をたて育成できるよう継続したい。



●地域交流 Pj

- ・年間計画に沿って月1回の未就園児イベントを実施、保育園をより知ってもらうことができた。また毎年夏に行っている『離乳食試食会』は今年も好評で、保育園の給食を知ってもらえるよい機会になった。次年度も継続していきたい。

●虐待防止、貧困対策への貢献

- ・要保護家庭は行政と定期的に情報共有しているが、家庭内の見えない部分もあるので今後の課題となる。



●食品ロスの低減

- ・休みが少なくなる連休や年末年始は予めアンケートを取っているが、実際にはそれ以上減ることが多いので正しい数に近づける工夫が課題となる。

●設備チェック・整備による使用寿命延長

- ・不具合や破損があった場合は早いうちに修理や対応することで大きな修繕にならずに済むことが多いので、早め対応を行った。ただ開園して12年経つので大型備品の不具合など起き始めているので、修繕計画をしていきたい。

●省エネ・節電

- ・夏の猛暑や感染症対策で、エアコン稼働しつつ換気と省エネを意識しつつも実際には積極的な節電はできなかった。次年度の課題としたい。

●エコ活動・リサイクルを取り入れた保育

- ・定期的に廃材を集め、廃材あそびを行うことが今年は多かった。回数を重ねるごとに作品の完成度が上がった。次年度も引き続き行っていきたい。

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
- ・ パレット学習タイム参観や通常の保育参観を複数日設定し、参観しやすい工夫を行った

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（第三者評価は2014年度受審）
- ・ 姉妹園施設長による保育巡回チェックを実施
今年度はスタッフの保育に重点を置き、子どもへの対応、声かけ、スタッフ間のコミュニケーションなど良いと感じた場面『スタッフの良いところ』を巡回してもらい、スタッフにフィードバックした

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
- ・ 公園でのヒヤリがあった場合は昼礼で共有することで事故防止になった

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
- ・ 研修報告は回覧だけでなく、園内会議時に報告をおこなった

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

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
- ・ インフルエンザが近隣で蔓延した際には園内は感染者が出なかったが、園で1名出てからは爆発的に全クラスに感染が広がってしまった。家庭内感染者がいる場合など、ご家庭の可能な範囲での協力も仰いだが、うまくいかなかった

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
- ・ 園隣の体育教室横から保育室の窓まで来ることができてしまうので、不審者訓練を行い危険性を感じる事ができた。施錠し侵入しない工夫をした

(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
- ・ 実施時間などは朝、夕、夜、土曜など様々なケースを想定しおこなった。管理職不在時を想定し行うことで課題を見つけることができた

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
- ・ 『保育所等の職員による虐待に関する通報義務等について』を行い虐待の定義や事例研修をおこなった

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
- ・ 年長クラスは年間を通してバイキング給食を取り入れ、食事への関心が持てるようにした
- ・ 残食を減らす取り組み（刻みや盛り付けの工夫など）を行ったがあまり改善は見られなかった。次年度も課題とし子どもたちが進んで食べられるような工夫をしていきたい。

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
- ・ 年間を通して未就園イベントを開催することで園を知ってもらうきっかけになったように感じる
- ・ 毎年好評な『離乳食試食会』は今年も好評で、保育園の形状、味を体験できるのが魅力になっていると感じている。今後も続けていきたい。
- ・ 見学日はなるべく多くすることで、保護者の選択肢が広げられようにした
- ・ 近隣小学校との交流は以前より盛んになってきた。小学校職員の保育園見学も新たに行い、職員同士の研修や交流の場になった。次年度は年間計画を立て定期的 to 実施していきたい。

●今年度は苦情対応がありませんでした。