

学びあい、育ちあい
ひびきあう子どもたち

社会福祉法人 蒼生会

幼保連携型認定こども園

モモ・ピノ

小規模保育園

ナナ

2022 年度事業計画

目次

I	はじめに	
II	法人理念	1
	・理念の三層構造	
	・蒼生会『7つの行動指針』	
III	保育理念	2
	・教育保育目標	
IV	子どもの権利と保護者支援	2
	・子どもの権利に関する園内外の研修	
	・保護者の理解・協働を深めるための取り組み	
V	人材育成	2
	・人事制度の再構築	
	・育成採用計画について	
	・研修計画	
VI	職員体制	5
VII	自己評価について	6
	・保育教諭・保育士等による自己評価	
	・園による自己評価	
VIII	2022年度年間予定	8
	・会議・全体会議・主な行事予定・健康管理	
	・訓練計画・施設管理	

各園の重点課題および計画

- 認定こども園モモ
- 認定こども園ピノ
- 保育園ナナ

(添付)

- 2022年度年間予定表

2022年度 児童福祉部事業計画

I はじめに

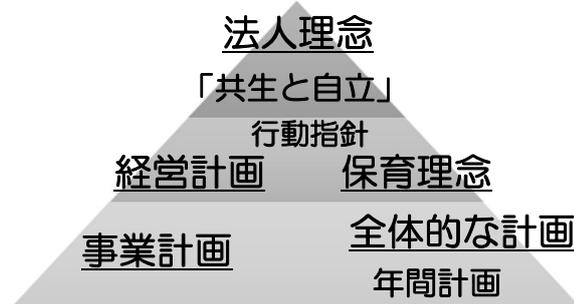
前年度に続き 2022 年度も、各園の強みを生かして自立することにより、教育保育の質を高め合うことを目指し、各園での自己評価後、園ごとに計画を策定しました。今年度も、法人経営計画の柱である「統括園モモを中心としたガバナンスの強化と連携」と共に、保育の精神としての保育理念を見直し、3園の人的・物的資源を最大限に生かし、質の高い保育を目指し学び実践し続ける専門家集団となるため連携組織の基盤作りに取り組みます。

3園のガバナンスの強化のために、各園事業計画の1ページには、法人理念に基づいた保育理念と、誰に何を、何のために働きかけるかと、という取り組みの方向を記載しました。日々の業務である具体的な取り組みに埋没すると全体像が見えなくなります。職員一人ひとりの価値観と法人・保育理念等の協働の知識を結び付け、目標を意識し目的を達成していきます。そのため、再構築した人事制度や研修体系には専門家集団として重要である全体を見る目・細部を見る目を養う仕組みにしました。教育保育の質の向上においては「子ども理解」を共通の軸として、各園の課題に取り組みます。「子ども理解」は、子どもの人権の尊重が根源にあります。認定こども園教育・保育要領や保育所保育指針、基本的な乳幼児の発達と、子どもの姿をもとに、個と集団の中での子どもの心の動きや興味・関心、いま育ちつつある力を丁寧に読み取ることが必要とされます。そのため事実を客観的に捉える力と多様で柔軟な視点を深め、保育を振り返る力を高めることが必須です。保育の質の鍵は保育者自身にあります。発達に応じた、ひとりひとりに最適な保育実践のため、また保育実践の質の維持や向上のため、個々に応じた学びが継続できるよう研修制度を改善し人材育成をしていきます。

II 法人理念

一人ひとりが向上心を持って、目的・目標を達成し、「自立」を目指す。
そして、自立した人たちによって連帯社会・「共生」社会を形成する。
「共生」社会の中で、より多くの人たちが「自立」できるように助け合う。
さらに多くの人たちが「自立」し、より大きな「共生」社会の形成へと繋がる。

理念と計画の構造



蒼生会『7つの行動指針』

- 1 私たちは、常日頃から互いの立場にたって行動し、お互いを尊重し合える関係をつくります。
- 2 私たちは、日々、同じ大きな目標に向かって進み、同時に、自分の中に小さな目標を立て、行動します。
- 3 私たちは、日々、自己を高める努力を怠りません。
- 4 私たちは、私たちを取り巻く、多くのルールを遵守し、その行動には責任を持ちます。
- 5 私たちは、今いる地域で根を張り、その地域全体が大きく育つように努力します。
- 6 私たちは、常に変化を恐れず、勇気をもって変化を生み出す立場になり、同時に、その変化を受け入れられる、ゆとりを持ちます。
- 7 1～6以外で、一人ひとりが自分にとって大切な行動指針をひとつ定め、それを遵守します。

「

」

Ⅲ 保育理念

感じたことを自ら考え、
自らの意志を行動と結びつけることが育まれる保育を実現します。
そして、誰もが受けいれられ、そこに集う者たちのふさわしい場をつくり、
誰もが生きる希望をもてる社会を実現します。

【教育保育目標】

- ・心も体も健やかな子
- ・豊かな感性と創造性のある子
- ・生活体験と遊びを通し自分自身と世界を信頼し生きていく力がある子

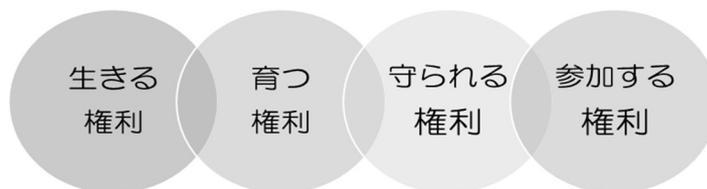
Ⅳ 子どもの権利と保護者支援

私たちは、家庭での子育ての実践を支えます。

子育ての第一義的責任を有する保護者の自己決定を支え、子どもにかかわるすべての人が、権利の主体である子どもの「最善の利益」を最優先に考えて行動する地域社会を目指し、以下のことに取り組みます。

1. 子どもの権利に関する園内外の研修

子どもの権利条約「4つの柱」



2. 保護者の理解・協働を深めるための取り組み

すくすく成長記録、保育ドキュメンテーション、教育保育への保護者の参画（行事・保育参加・保育者体験）、保育アプリ「キッズリー」で子ども様子・園のおたより・給食に関すること・保健に関すること・行事に関することを配信、連絡帳、カシオペア祭「モモ・ピノ・ナナの子どもの日」

Ⅴ 人材育成

1. 人事制度の再構築

人材育成*1を目的に再構築した人事制度（人事考課、研修体系）を今年度は「活用」し、より個々に応じた学びが継続できるよう、研修内容を見直しながら、個人の目標設定や育成者による達成度の定期的なフォローによる職員一人ひとりのモチベーションや専門性の向上を目指します。
*1 人材育成とは自己教育も含む

今年度の到達状況をもとに次年度は「振り返り」を行い、研修内容の更なる充実を図ると共に、研修動画やDVDの活用により、法人目標である階層・職能別研修の効率化にも取り組みます。段階を経て人材育成を行うために、組織的な育成計画は以下の順で取り組んでいきます。取り組み年度は各園の状況に合わせて行うため、3園共通ではありません。

(1) 人材育成者の養成と並行し若手職員の育成

- ・外部：相模原市中堅研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ参加、マネジメント研修参加
- ・園内：会議のファシリテータだけでなく、保育現場での指導含む

(2) 人材育成者が実習担当者になり、実習担当者の育成

(3) 実習指導者の育成

2. 育成採用計画について

保育の質を上げるには、保育者自身の客観性や主体性を語り、同僚たちの多様な観る視点を自身の保育に取り入れ、問いをもつ力を育成することが必要であると考えます。

育成においては、子ども理解に基づく保育を、子ども一人ひとりに対し具体的に考える力をつけるため、引き続き、保育者自身が変わることで子どもが変わることを実感できることを重視していきます。保育者ひとり一人が内省し、保育を振り返る力をつけ、自らが気づき変わっていくことが嬉しく、語り合うことが喜びとなる育成を組織的に取り組みます。また、人材育成や採用は入職前から始まっていると考え、下記の体験の場もより良い場になるよう取り組んでいきます。

- ・乳幼児期 …教育保育
- ・中学生 …職業体験・家庭科の保育実習
- ・高校生 …インターンシップ
- ・養成校の学生…ふれ合い体験・保育実習
- ・職員 …入職前研修・園内研修・園外研修

3. 研修計画

(1) 研修目的

- ・理念、方針の理論を学び実践する力をつける
- ・専門スキルを身につける
- ・多様なあり方を相互に認め合う力をつける
- ・対話を通し理解し、合意を形成する力をつける
- ・倫理性を持ち、豊かな人間性をそだてる

(2) 階層別の研修目標

- 新人研修 『法人理念・保育理念を理解し、保育の基礎的な力を養う』
- 中級研修 『自ら問いを生み出し、課題を解決する力を養う』
- 上級研修 『組織を育てる力を養う』
- 管理職研修 『未来を保障するための力を養う』

(3) 研修内容

① 階層別研修、園内研修（毎年実施）

OJT は通年各部署において育成し、成長は人事考課にて評価する

階層別研修					園内研修
	新人/初級	中級/中堅Ⅰ	上級/中堅Ⅱ	管理職	毎年実施
4月	・理事長研修 ・新人①②③④		中堅Ⅱ期 (1年・2年目)		SIDS 人数確認
5月	・新人⑤⑥(OJT) ・人事考課	・人事考課 (考課者研修) ・シュタイナー 教育基礎編① (全8回)		・ハラスメント	心肺蘇生訓練 防犯訓練① SNS① 誤食訓練 重点課題① 季節の祝祭①
6月	・新人⑦⑧⑨				プール・水遊び
7月	・新人：接遇 ・保護者対応 (OJT)	中堅Ⅰ期			
8月		・実習	・マネジメント		季節の祝祭②
9月					
10月					感染症 季節の祝祭③
11月					防犯訓練② SNS② 重点課題②
12月			・自己評価		
1月			・中堅Ⅱ期 (3年目)		
2月				・経営セミナー	
3月					事業計画・全体的な計画 季節の祝祭④

② 各園の重点課題に応じて行う研修

各園の事業計画に記載

③ 専門分野研修

キャリアアップ研修、相模原市保育者ステップアップ研修、さがみはら保育者研修体系、
オーディオパーテ他

…アレルギー、衛生管理・感染症、給食業務、防災・救命救急、年齢ごとの教育保育、
事故予防、苦情要望、保育実習・主幹・主任研修、施設長研修等

④ 自主研修

保育士会・保育連絡協議会研修等、自主勉強会（読書会、保育勉強会）、オイリュトミー

⑤ 外部講師による研修

支援保育、発達相談（臨床発達心理士による相談）

※研修手帳の配布

児童福祉部では、園内外の研修受講履歴を記録するため職員一人ひとりに研修手帳を配布しています。

※自主研修援助制度の適正な運用

キャリアパスに応じた自主研修を受ける場合には、交通費や研修費用を支援する制度があります。

Ⅵ 2022年度 職員体制

2022.4.1 付

1. モモ

	常勤	非常勤
園長	1	
主幹保育教諭	1	
副主幹保育教諭	1	
指導保育教諭	3	
保育教諭	9	6
看護師	1	1
栄養士	1	
調理師	2	2
事務	1	
ライフサポーター		1
計	20名	10名
合計	30名	

2. ピノ

	常勤	非常勤
園長	1	
主幹保育教諭	1	
指導保育教諭	1	
保育教諭	10	8
栄養士	1	
調理師	2	
事務	1	
子育て広場担当		1
計	17名	9名
合計	26名	

3. ナナ

	常勤	非常勤
園長	1	
保育士	4	5
看護師		1
計	5	6
合計	11名	

Ⅶ 自己評価について

以下、保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）より抜粋

1. 保育教諭・保育士等による自己評価

『子ども理解』～語り合い学びあい～

（1）日常の保育の過程に位置づけられる「保育内容等の評価」

- 全体的な計画に基づき、子どもの生活や発達を見通した長期的な指導計画と、それに関連し、より具体的な子どもの日々の生活に即した短期的な指導計画が作成されている。
保育内容等の評価は、これらと連動するものとして、保育活動の区切りとなるような時期を選び一定期間（月・期・年などの単位）の保育の展開・経過に対して行われるとともに、日々（1日・数日・週などの単位）の保育についても行う。
 - ・・・週日案、月案、年間指導計画、個別指導計画等における評価・カリキュラムマネジメント
- 保育を振り返ることにより、子どもの行為・言葉の背景や保育教諭等の関わりなどについて、実践の最中には気がつかなかったことや直感的に感じ取っていたことを意識化する。
個々の実践の中で得られた子どもや保育についての気づきや理解は、振り返りの過程でのより深い省察や他の職員との語り合いなどを通じて、整理されたり関連づけられたりすることで、次第に体系的なものにしていく。
 - ・・・クラスの振り返りタイム、打ち合わせ、園内研修、職員会議等
- 保育の改善・充実に向けた検討を行う中で、目指すべき方向性やその具体的な手立てとともに、日頃の保育において自分あるいは自分たちの大切にしていることや課題となっていることを、改めて明確化していく。また職員間での対話や協議を通して、組織全体で共有し、さらに、評価の結果とそれを踏まえた取組に関して情報を公開・発信することにより、園の方針や姿勢、現在の状況などについて、保護者や地域住民等からの理解を得ることにつなげていく。
 - ・・・全体会議、公開保育、保育参加、園だより、懇談会、カシオペア祭等
- 評価によって明確化された保育の改善・充実の方策は、全体的な計画や指導計画、研修計画等の作成や見直しに反映し、次の保育の展開に生かす。
 - ・・・園の自己評価、事業報告、次年度の重点課題・事業計画、全体的な計画等

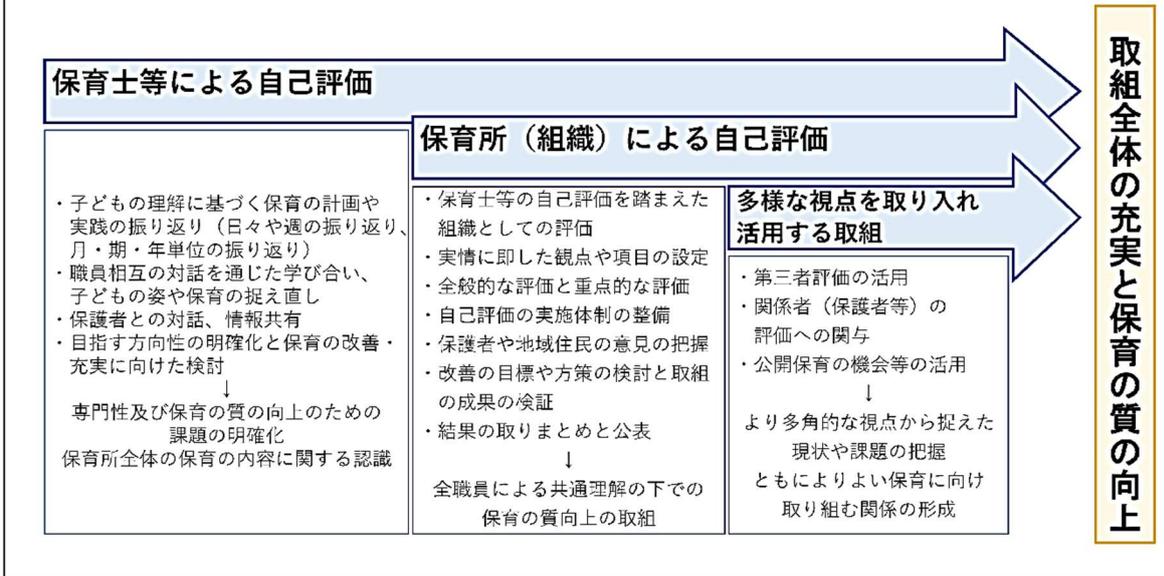
（2）評価の目的

子どもの豊かで健やかな育ちに資する保育の質の確保・向上

（3）保育内容等の評価の意義

- 保育教諭・保育士等が、子どもに対する理解を深め、保育の改善や充実が図られること
- 職員の資質・専門性の向上と職員間の相互理解や協働が図られること
- 評価結果の公表等により、園と関係者（保護者等）の間で子どもや保育についての理解が共有され、両者の連携が促進されること。

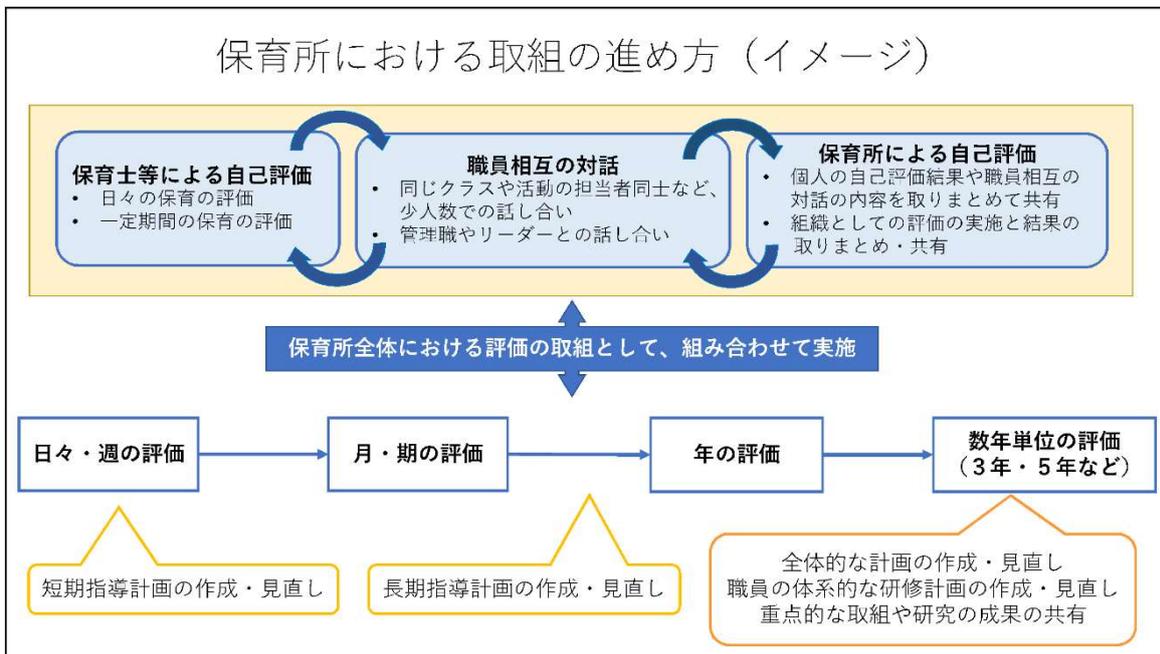
保育内容等の評価の全体像



2. 園による自己評価

幼保連携型認定こども園教育保育要領（保育所保育指針）に基づく自己評価シート、事業報告にて評価し、次年度の計画に反映させる。

保育所における取組の進め方（イメージ）



Ⅷ 2022 年度年間計画

1. 会議

	会議名	参加者・回数
会議	代表者会議 給食会議 ケース会議 CD 会議	クラス代表・13 回／年（3 月は 2 回） クラス代表・12 回／年 CD・学年担任・2 回以上／年 CD・施設長・（主幹）
打ち合わせ	★ ☆	園長、主幹、副主幹、指導教諭 12 回／年 主幹、副主幹、指導教諭 12 回／年
3園共通	児童福祉部会議	各園施設長・モモ主幹 12 回／年

会議は①検討事項、②確認事項、③報告事項で構成される。検討事項は月末までに入力をしておき、業務削減・時間の有効活用をする。話し合いや研修では付箋を使ったワークやホワイトボードに記入をして、個人のノートを廃止し、情報共有をする方法徹底していく。

2. 全体会議

日程	内容	勤務体制
5/28（土）モモ・ピノ 6/4（土）ナナ	伝達事項・研修 訓練：非常用滑り台体験・放送設備 ・隠語・心肺蘇生訓練・エピソードトレーナー 訓練・防犯訓練（玄関）・SNS	半日または一日勤務 モモ・ナナに関しては、会議日は連携園の職員が保育に従事する。
8/27（土）モモ・ピノ	子どもの日の打ち合わせ・準備	半日または一日勤務
11/27（日） モモ・ピノ・ナナ	伝達事項・研修（SNS 他）・行事準備（りんごの庭）訓練：園外防犯訓練	半日または一日勤務
3/11（土） モモ・ピノ・ナナ	伝達事項・次年度の事業計画・研修・新年度準備：各部屋の整理・整頓・新担任にて打ち合わせ	半日または一日勤務（幼児担任他）午前中卒園式

3. 主な行事予定 ※詳細は別紙年間予定表

月	園内行事	保護者参加行事
4	入園の集い・進級のお祝い、春のおまつり	
5	幼児遠足	乳児懇談会、幼児遠足、災害時伝達訓練
6		幼児懇談会
7	夏のおまつり（幼児）	
8		
9	カシオペア祭 モモ・ピノ・ナナの子どもの日	引き渡し・引き取り訓練（ピノ）
10	運動遊び（ピノ幼児）	引き渡し・引き取り訓練（モモ・ナナ） 運動遊び（ピノ幼児）
11	秋のおまつり 世界子どもの日	さがみはランド（旧：保育ウィーク）
12	冬のおまつり、りんごの庭（幼児）、お楽しみ会（幼児）	
1		懇談会 防犯教室
2	卒園遠足	
3	卒園式	卒園式
備考	誕生会は一人ひとりの誕生日に実施	誕生会（幼児）

※保育者体験・保育参加「来て見て遊ぼう」の受け入れは感染症の状況を見て開始

※感染症対策により、行事の予定および内容は変更する場合があります

4. 健康管理 ※詳細は別紙保健計画

- (1) 健康診断
利用開始時の健康診断及び、市の健診マニュアルに則り実施
- (2) 歯科健診
市の健診マニュアルに則り実施
- (3) 身体測定
市の健診マニュアルに則り実施
- (4) 尿検査
年1回実施

5. 訓練計画 ※詳細は別紙「安全計画」

対象月	全職員（全体会議・午睡中）・内容	園児と職員・主な内容 ※外部講師による訓練	
4	広域避難場所への避難	消火訓練・避難訓練	人数確認、避難経路の確保・確認方法
5	心肺蘇生・放送設備・隠語 避難具・2人用抱っこひもの使用方法 非常用持ち出し袋点検 アレルギー誤食訓練	消火訓練・避難訓練 <u>通報</u> 訓練・水消火器訓練	消防署への <u>通報</u>
		災害時伝達訓練	
6	嘔吐処理（ナナ）	防犯訓練・避難訓練	水害時避難 2人用抱っこひもを使用
7		消火訓練・避難訓練	避難カートを使用 避難所へ避難
8		消火訓練・避難訓練	園庭（テラス）への侵入者
9	（地域）日枝神社大礼祭 災害用品・備蓄品点検 非常用持ち出し袋点検	消火訓練・避難訓練	引き取り・引き渡し訓練（ピノ） 交通安全教室（ピノ 4.5 歳児）
10	（地域）防災訓練 嘔吐処理	消火訓練・避難訓練	引き取り・引き渡し訓練（モモ・ナナ） 広域避難場所
11		消火訓練・避難訓練 <u>通報</u> 訓練・水消火器訓練	水消火器を使用した消火 消防署への <u>通報</u> 交通安全教室（モモ 4.5 歳児）
12		消火訓練・避難訓練	夕方電気不通時
1		消火訓練・避難訓練	防犯教室（5歳児） 日時の予告なし
2		消火訓練・避難訓練	日時の予告なし
3	防犯訓練（園内・園外）	消火訓練・避難訓練	日時、代行予告なし

6. 施設管理

内容		担当者
○園舎の修繕 保育室、園舎内外の環境・安全の報告後 適宜修繕又は修繕依頼を行う		事務、主幹
○園内外の環境整備 園児が安全に過ごし、心身の健康と情緒の安定を図る		全職員
園児が安全に過ごせる環境作り	園内外の安全点検-修繕 ・「ひやり-事故」の報告 ・日常清掃-布玩具等の洗濯 ・掃除用具の清潔・布巾類の衛生管理 ・消毒の適切な使用・散歩コースの安全点検-情報共有(散歩マップ作成)・遊具等の点検	
室内外での適切かつ快適な環境作り	適切な気温-湿度の設定 ・グリーンカーテン-すだれの設置 ・遊具等の補充 ・花の植え替え ・雑草取り ・砂場の砂補充	
担当による定期点検		保健衛生・安全対策
○園内外の設備点検・整備		防火管理者
法定点検	年2回 業者による消防設備の点検	委託業者
消防設備点検	年3回 自主点検	施設長、主幹
園内外設備点検	年3回 自主点検	施設長、主幹
日常点検	毎日	全職員
○砂場の細菌検査	年1回(モモ・ナナ)	委託業者
○庭木の剪定	年2回(モモ)	委託業者
○定期清掃	年3回	委託業者
○害虫駆除	年3回	委託業者
○環境衛生検査	年2回	学校薬剤師

幼保連携型認定こども園

認定こども園モモ

2022 年度事業計画

目次

P1~3	I 事業計画の作成にあたり II 2022年度の重点課題
P4~	人材育成のための取り組み
P6~	III 支援保育
	IV 地域子育て支援
添付	全体的な計画
	教育課程

I 事業計画の作成にあたり

環境を通して行う教育及び保育の意義を理解し、子どもの主体性と保育者の意図や願いのバランスをとり保育実践をするため、全職員による園の自己評価を行いました。

使用したものは認定こども園教育保育要領をもとにしたワークシートであり、その中で、付けた評価数値の根拠を職員間でやり取りする中で、自ら課題に気づく等、職員ひとり一人の主体性を重んじました。振り返りの中では、保育者間の言葉や子ども理解の認識の歩みよりに時間をかけ行いました。前年度の事業計画を省察する中で、重点課題についても評価を重ね、今年度の事業計画を作成しました。



「子ども理解」については中堅層のファシリテーター力の向上により、会議や園内研修の場で活発な意見交換ができ、また話し合いの場では自ら気づくことが増え、行動変容に繋がりました。しかし、子ども理解を通じて、保育する喜びを共有できたかという点においては不十分であり、保育者の専門性である、保育中の省察力や記録や情報を共有する時間確保が課題となりました。今年度も子ども理解を軸とした取り組みをしていきます。

Ⅱ 2022 年度の重点課題

課題1 「子ども理解」

○達成するための取り組み

「子ども理解」を共通の軸にした保育計画、会議や省察、公開保育、環境構成と教材研究

○手立て

2022 年度

- ・子ども理解にむけた新書式に慣れ、活用する
- ・日々の振り返り（手立てを具体的にやりとりして確認する。わかりやすく書く。）
- ・月案等の計画立案及び成長記録の作成（意図を持った保育）
- ・保育カンファレンス（子どもについて、担任以外の職員とも課題や取り組みについて話し合う）

2023 年度

- ・相模原市幼児教育・保育ガイドラインの理解と活用
- ・事例集及び業務マニュアルの作成（作成を通し、環境構成の意図や子どもの最善の利益を学ぶ）
- ・ケースカンファレンスした事例を「発達相談報告会」等で発表する。

○評価の確認方法

園の自己評価（半期・年度末に実施）

…幼保連携型認定こども園教育保育要領に基づく自己評価ツールを使用

保育者の自己評価（毎月実施）

…月案に記入

○評価の視点

子どもの発達段階がわかり、その子の興味関心のある姿を軸に、自分らしさを発揮できる環境や、好きなことに向かって探求できる場を作る。

- ・振り返りと記録を通じ、喜びをもって、子どもの姿を他者と共有できたかどうか。
- ・子どもへの理解が深まり、その子の課題や取り組みを提案できるようになったか。
- ・環境構成、教材研究など、次へとつながる行動へと具体策を見出し、行動できたか。
- ・子どものことを「語りたくなる」実感がもてたか。

課題2「危機管理」

保育分野における危機管理を組織として築き上げ、各自の危機管理意識を向上させる。

○達成するための取り組み

- ・保育分野における危機とは何かを検証しつつ、知識技術力を向上させる。
- ・マニュアルやフローチャートをもとにした、訓練の実施。
- ・マニュアルやフローチャートをもとに、実際に動けたかどうか省察する。
- ・安心安全な環境整備を定期的に行い、環境を整備する。
- ・相模原市幼児教育・保育ガイドラインの理解と活用
- ・園外研修「保健衛生・安全対策」を受講し、受講者が最新情報を職員に周知する。

○評価の確認方法

園の自己評価（半期・年度末に実施）

…幼保連携型認定こども園教育保育要領に基づく自己評価ツールを使用

年間安全計画による省察

…期ごとに、振り返りを入力し、計画内容を見直す。

○評価の視点

- ・次へとつながる行動へと具体策を見出し、行動をおこせたかどうか。
- ・作成したフローチャートが役立つものになっていたかどうか、係で最終的に検証。
- ・経験を記憶し、組織としての経験値をあげていく。

課題3 「働きがいのある職場づくり」

保育の質とは何か、という問いを持ち続け、園の目指す保育の実現のため、モチベーションが高まるよう、高められる組織を築いていきます。園の質を支えるために働きやすさだけでなく、自分自身が満足できる働きができるよう、組織として構築していくことを課題とします。

○達成するための取り組み

ミドルリーダー（副主幹・指導教諭）が中心となり、仕事にやりがいを持てる職場の環境づくりをする。

- ・人材を育てる。（互いにコミュニケーションをとることができる、気軽に話し合える）
- ・環境を整備する。（各保育室に留まらず、教材庫、物品庫、資材庫、職員休憩室などが使いやすく過ごしやすい環境に整理整頓する。保育を語ることができる場、職員休憩室の心地よい空間をつくる、）
- ・勤務時間の使い方を見直す
（シフト管理。休憩時間やノンコンタクトタイム：省察、記録、語り場等の時間確保）
- ・ICT化

○評価の確認方法

園の自己評価（年度末に実施）

…幼保連携型認定こども園教育保育要領に基づく自己評価シート

保育者の自己評価（毎月実施）

…月案に記入

年二回の人事考課

…人事考課後の面談を含め、職員の意向調査を行い、本人の学びたい意欲を翌年のクラス配置や任命に活かす。

○評価の視点

- ・ 人事制度の周知ができたかどうか
- ・ 任命された職務を遂行できたかどうか
- ・ 園内の環境を自ら整理整頓し、過ごしやすい環境を作り出せたかどうか。
- ・ ノンコンタクトタイムの充実を図れたかどうか。
- ・ 保育者としての将来の見通しをもち、自身の成長を実感できたか。
- ・ 保育実践や保育に関わる付帯業務において、園の環境づくりの一員として実感できたか。

人材育成のための取り組み

<中期目標>

2021 年度：人材育成者（※1）の養成と並行し、若手職員の育成

※1 人材育成者：主幹・副主幹・指導教諭

外部：相模原市中堅研修Ⅱ参加、マネジメント研修参加

園内：会議、振り返り場でのファシリテーター

概ね達成

2022 年度：人材育成者（※1）の養成と並行し、若手職員の育成

※1 人材育成者：主幹・副主幹・指導教諭

外部：相模原市中堅研修Ⅱ参加、マネジメント研修参加

園内：①週案・月案の新書式の指導

②新人教育課程に沿って、新人の育成と新規メンバーでの新人教育課程を再構築する。

③人材育成者が核となり、年1回課題取り組みの（※2）報告会や発表を行う

※2 園内、理事会・評議委員会、市内、保育関連学会

実習：次世代実習担当者の育成

2023 年度：人材育成者（※）が実習担当者から実習指導者へとなれるように育成をする

取り組むための場の工夫

各部署各クラスの振り返り時間は確保できるようになってきているが、内容については「伝達」中心になりがちであった。記録の意味を再確認し、新書式にて子どもの活動と子どもの気持ちを可視化しながら、保育内容と子どもの発達をより共有しやすくしていく。そのため、日々の保育実践や振り返りの場が育成の場であり学びの場であることを意識高く持ち、子どもと保育者が自ら育ちたい、育っていきたい風土を確固たるものにしていく。また通信、保育アプリ、子どもの成長記録等を通じたやりとりの中で保育の楽しさを感じ「保育が語りたくなるような場」にしていくことが保育者一人ひとりの力をつけていくと考えられる。

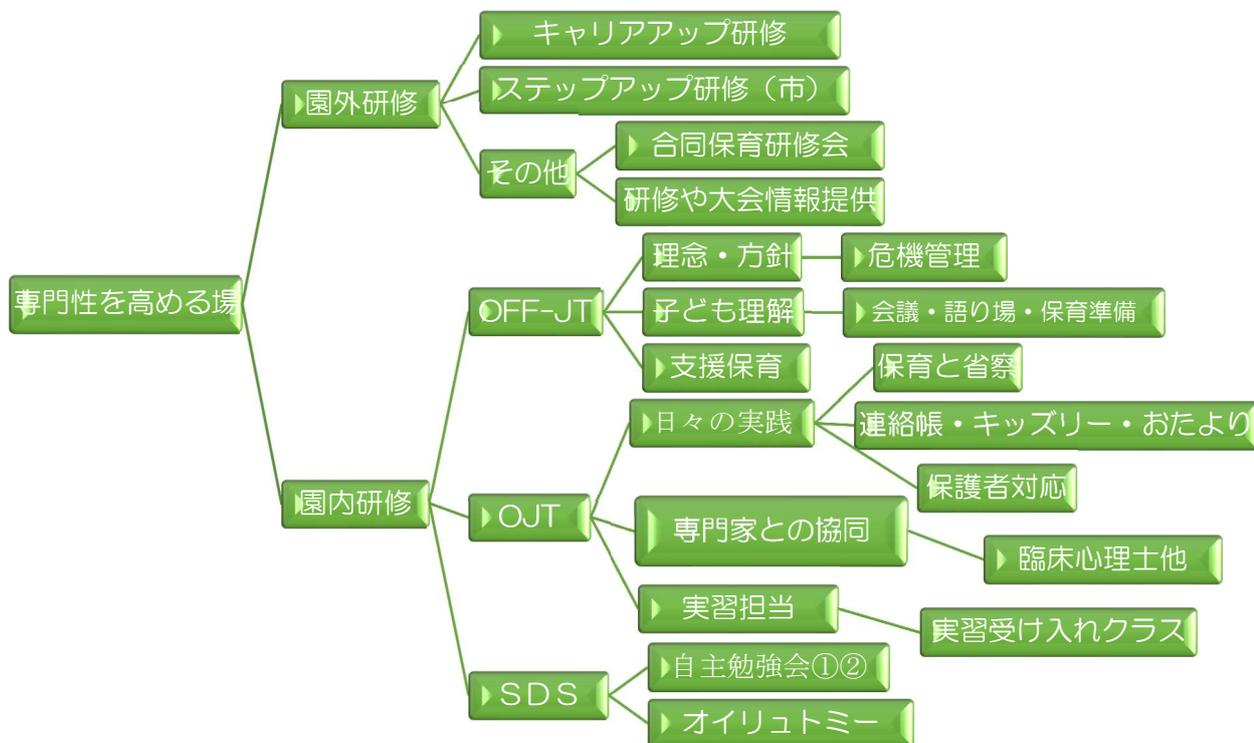
中堅研修受講者やマネジメント研修者が学びを活かして、様々な場をファシリテートし、職員自らが会議の場を活性化させられるようにしていく。

毎年行われる「次年度意向調査」では、各自が興味をもっていること、学びたいことなどを提出し、その意向を汲んで、職員が主体的に学べる場として、任命、クラス配置や園内の研修に生かしていくことを継続していく。

さらに、園外の研修参加者については、自身が持ち帰って実施できるように報告や実践の場を用意し、往還的に学ぶことで、目指す保育に向かえる人材を育成していく。

専門性を高める学びの場（図参照）

各自の学びのステップ、学ぶ方法は異なるが、専門性を高める研修の場であることを再認識するために可視化している。



Ⅲ 支援保育

障害の有無に関わらず、子どもにとって配慮が必要な場面が何かを理解し、子どもが安心して自己発揮できるよう取り組む。

1. 研修事業

「指定保育研究所（指定園）」として、市内こども園、保育園等の幼稚園の相談機関及び研修の場を提供していきます。

研修予定内容：子どもの発育・発達をふまえた発達障害の理解他 年間 2 回実施

2. 研究事業 「子ども理解につながるケースカンファレンスについて」

心理士や医師、大学講師のアドバイスを受けながら、子どもの発達段階やその子の興味関心を持っている姿を通して、「課題、支援の視点、取り組み」を決めていくケースカンファレンスを充実させていきます。支援保育コーディネーターを中心として、保育者の援助や環境の構成力を高め、チームで（園全体）で取り組んでいきます。

Ⅳ 地域子育て支援

園の専門性や地域性を十分に考慮し、地域において必要と認められる支援を適切に実施するように取り組む。

1. 一時保育事業の実施

① 「一時保育預かり型・特定保育型」

利用者のニーズにできるだけ合わせ、短時間でも積極的に受け付けていきます。利用する家庭の事情や保護者の育児負担が見られる家庭には一時保育の利用前に園庭開放や子育て広場の利用を勧めていく。問い合わせの電話が育児相談につながるケースには臨機応変に対応したり、保護者と直接会って話をする機会を設けたりして地域の保護者支援、子育て支援をしていく。

目標：日常生活において自分の人生の主人公になれるように、自己選択・自己決定を行なう力をつけ、保護者自身が生活や環境をよりよく調整できる支援をする。

2. 子育て広場について

今年度も感染症対策を取りながら、対面式・非対面式を取り入れ実施する。昨年度、非対面の取り組みとして、身近にある素材で手作りできる飾りの作り方を材料と共に郵送し、zoom を使ったオンラインでの開催も実施した。コロナ禍において、外出する機会が減り、地域の子育て中の息抜きにもなる、取り組みになったと実感できた。地域に住む子育て家庭のニーズに遊び場が求められている。昨年度の園庭開放は、人数を限定し感染対策を取りながら実施した。コロナ禍で出かける先もなく、育児に悪戦苦闘していた方が家庭内での育児から解放され、リラックスできる空間となり、利用者から大変好評であった。毎回、利用後（遊んだあと）に保育者との気軽な語らいをすることが子育てを支えていく場になっている。

心配事の多くは食事であり、具体的にどんな食材で進めていくか等、育児不安を抱え込まず話せる相手がいることが安心感となり、個人の育児相談へとつながると考えている。「離乳食の作り方・進め方」は子育て広場の定番として継続していく。今年度は栄養士とも連携とりながら進めていきたいと考えている。参加対象者は妊婦さんからも参加できるように、対象者の枠を広げた。

恒例となっている相模女子大学教授トート・ガーボル氏による「発達体操」では、オムツ替えの方法や抱っこの仕方ひとつで子どもの発達が促せることがわかり、親子が日頃の関わりの中で行なえる内容であるため、毎回キャンセル待ちがでるほど好評を得ている。今年度も2回実施し、同日に職員研修も行い、保育者も学びを深めている。

美味しいスープを作るには、時間をかけて目を離さず、心を離さず煮込んでいく必要があり、それは子育てとも同様である。手をかけ、心を掛け、丁寧に人や物に関わることを大切にしたい。昨年度変更した広場の名称「コトコト」は、全職員が名称変更理由を十分に周知し、保護者に寄り添いながら子育て支援・保護者支援の担い手となることを目指す。

②子育て広場「コトコト」

月	交流事業（毎月1回以上）	講座（3回以上）
4月	糸つむぎ～初めての方もお気軽にどうぞ	
5月	糸つむぎ～自分で紡ぐ糸は世界にひとつ	
6月	子どもにも安心な虫よけスプレーを作しましょう	
7月	色の世界を体験しましょう～にじみ絵と和紙染め	
8月	羊毛を重ねて石鹸水でマットを作ってみましょう	
9月	窓辺を彩るローズウインドウ～色紙を重ねて	
10月	北欧の飾り麦ストローでヒンメリを作しましょう	発達体操
11月	トランスパレントスター～折っただけで複雑な形が生まれます。	オルガネット演奏会
12月	綿花を使ってパステルで絵はがきを描いてみましょう	発達体操
1月	小さな響きの楽器キンダーハープを弾いてみましょう	
2月	はじめての離乳食 作り方・食べさせ方 （妊婦・生後6か月頃から）	
3月	離乳食の作り方・食べさせ方、形態をあげる目安 （妊婦・生後6か月頃まで）	

○園庭解放日（週1回以上）

月・木 時間 9時半～10時半（解放時間）

予約あり、1日4名まで。（感染症対策として予約人数を調整）

○育児相談

月・木 時間 9時半～10時（日時応相談）

広場担当者がある時は随時受付。電話予約（個別とグループ）

子育て広場や一時保育利用、見学案内時には育児についての話題が出るが多いため、そのまま時間を取って、後回しにしないことも支援として対応していく。

また、電話での問い合わせや園庭開放、見学時の親子の様子を見て、養育不足や発達が気になるケースでは、「育児相談」を提案していき、子育てのしにくさをサポートしていきたい。

また、今年度は「障害児や発達がゆっくりなお子さんを持つ保護者たち」がニーズに応じて単独での育児相談だけでなく、悩みをもつ保護者同士の語り場の提供としても、「育児相談」を生かしていきたい。

3. 地域との連携体制

○3園の子育て広場及び相談支援担当者の連携

○子育て広場の参加者や見学者への3園の情報提供と周知

○地域の関係機関との連携

幼保連携型認定こども園
認定こども園ピノ

2022 年度事業計画

目次

P1～	I 事業計画の作成にあたり II 2022年度の重点課題
P4～	IV 子育ての支援
添付	全体的な計画
	教育課程

I 事業計画作成にあたり

昨年度は、子ども理解を基盤に「環境を整える力」を手がかりとした専門性の向上と、育てたい子ども像より「人とかかわる力」を育む保育の実践を重点課題として取り組みました。しかし、掲げた課題に対して主体的・自律的に取り組む保育者集団を目指すには、保育者一人ひとりが安心して学べる園組織の維持に課題があり、年度の途中で計画の一部見直しを行いました。

組織の立て直しを図りながら、自己評価と事業計画に向けて問いを立てて語り合う中では、保育者自身が園の良さと課題、自身の課題に気づきながら重点課題を主体的に考え、目指す姿を共有することができました。

保育の質は、保育者の専門性と人間性により支えられています。今年度は、重点課題を軸として、保育者自身が日々の保育に丁寧に向き合い、他者と気づきを伝え合いながら、自らの専門性と人間性を高めていける学びの場づくりを目指します。そして理念の下に真の協力関係と、保育者の挑戦を支える同僚性、語り合う風土を醸成し、語り合いの質の要ともいえるファシリテーターがチームで機能できるよう、新たな人材の育成にも取り組んでいきます。



「学びあう保育者の園を目指して」

保育者が安心して、子どもと同僚と思いを共有し、一緒になって心を動かす

↓

保育者が安心して、子どもを観察する視点を学び、子ども理解を深めていく

↓

保育者が、自分の関わり方に目を向け、それを他者とも共有する

↓

保育者が、見通しを持って保育するようになる

↓

保育者が、子どもと真に気持ちを共有できた手ごたえを感じる

↓

保育者が、自ら保育を創造し、語るやりがいを持ち、園全体が多様性を受けとめる肯定的な見方で満たされる

↓

それが園の風土となり、保護者、地域へと伝わっていく

Ⅱ 2022年度の重点課題

昨年度の課題「人とかかわる力」について振り返った時、保育者自身が人とかかわれているのか、という問いが生まれました。園は、そもそも育ってきた環境も価値観も異なる人間（子ども、職員、保護者）が集まっています。そこでは、保育者として多様性から学ぶ高い専門性と人間性が求められることに気づきました。

課題1 発達理解

○達成するための取り組み

- 主幹が指導者となり OJT で実施する保育の観察と記録
 - 4月～：(慣らし保育中) 新人対象
 - 9月～：主担任、担任対象
- 園内公開保育と発達相談
 - 通年：指導者(主幹・指導保)による困り感や課題に関するサポートと気づきの共有
 - 適時：発達心理士による支援保育の指導助言(4月、7月、10月、1月)
 - 7月：園内公開保育(クラス内合議の上で5月の全体会で立候補)
- 発達過程の作成
 - 新担任発表後より次の手順で取り組む
 - (1) 担当クラスの月齢の発達過程の作成(全ての保育教諭が取り組む)
 - (2) 0歳から5歳までを1冊のファイルにまとめる

- (3) 日々の振り返りに活用
- (4) 2023年度の教育保育過程の作成

○手立て

観察と記録様式（子どもの姿と保育者の関わり、子どもの変化を事実で記録）
 日々の振り返り（日誌裏に記録。振り返り時間確保のため、各種記録書類の整理、見直しも行う）
 個別支援計画、保育経過記録の作成
 全体会での保育報告会（2023.3月）、懇談会での語る場、こどもの日での可視化
 発達が分かれば保育がもっと面白くなるツール（発達過程の作成に使用）

○評価の確認方法

園の自己評価（年度末に実施）
 …幼保連携型認定こども園教育保育要領に基づく自己評価ツールを使用
 保育者の自己評価（毎月実施）
 …月案に記入

○評価の視点

乳幼児期の発達の道すじを理解し、多様な子どもの個々の発達に合った環境構成や援助を行う。

- ・保育を観察する視点をもつことができたか
- ・互いの保育を見る、知ることで、保育の連携や話し合いの土台につながったか
- ・思い込みや否定的な見方でなく、子どもの思いを中心にした支援計画の作成ができたか
- ・保育が変わることで、子どもが変わることを実感できたか
- ・意図をもった保育を実践し、保護者や同僚に語る事ができたか
- ・保育の見通しをもち、2023年度の教育保育過程を作成できたか

課題2 多様性を受け入れる心

○達成するための取り組み

- ・支援保育の研修
 - 5月：全体会にて支援コーディネーターによる園内研修を実施
 - 通年：研修で学びを実践し、クラスの振り返りにてアウトプット（気づきを共有）する
- ・ケース会議と支援保育のOJT
 - ケース会議は年2回以上実施し、その後はOJTにてCDより指導助言
- ・自主勉強会
 - 第一金曜18時15分～開催
 - 担当は立候補制
 - 参加希望メンバーから学びのテーマを集めて年間計画を作成（2022.3月）
- ・語る場
 - 5月：全体会での園長研修（理念を学ぶ、人権について）

毎月：代表者会議（保育者の代表による会議として位置付け、保育や園運営について主体的に考え学ぶ）

期毎：非常勤連絡会（非常勤職員対象。語り合いはファシリテーターが入り、内容はアンケートにより決定）

全体会：重点課題をテーマに語り合うワーク

○手立て

相模原市教育・教育保育ガイドライン、人権チェック表や事例集

相模原市中堅研修（ファシリテーターの育成）

支援児のアセスメントと個別支援計画に基づくPDCA

懇談会での語る場、すくすく成長記録、こどもの日等での可視化

○評価の確認方法

園の自己評価（年度末に実施）

…幼保連携型認定こども園教育保育要領に基づく自己評価ツールを使用

保護者アンケート等

…ピノのこどもの日等の行事にて実施するアンケート、懇談会、すくすく成長記録の保護者からのコメント

○評価の視点

保育で大切にしていることを同僚と語り、保護者へも伝える力をつける。

より良い園を目指して、どうすれば良いかを皆で考える風土が生まれる。

- ・学びが実践の場で活かされ、保育者の心構えが、子どもに伝わることを実感できたか。
- ・保育のズレに気づき、その子にとって何が一番良いかという視点で話し合えたか。
- ・保育者間で、一貫したかわりができたか。連携は深まったか。
- ・子どもも大人も失敗から学び、失敗を保障することの大切さを園内で共有できたか。
- ・保育で大切にしていることを、保育者自らの言葉で同僚や保護者に発信できたか。
- ・新たなファシリテーターとなる人材が育成され、多様な意見で話し合いを深め、合意形成することができているか。

Ⅲ 子育ての支援

地域性や園の人的・物的資源、園職員の専門性を十分に考慮し、地域において必要と認められる支援を適切に実施するよう取り組んでいきます。親子が相互の交流を行う場では、子育てに関する保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供を行えるようにしていきます。

また、園では発達を援助する技術や、子どもの発達過程や意欲を尊重しながら子ども自らが生活していく力を細やかに助ける実践があります。その実践を地域にも発信し、丁寧かつ具体的な相談に応じながら、子どもと関わる喜びや楽しさを共有し、保護者自らの子育てする力の向上につながるよう子育ての支援に取り組みます。

「子育て広場「ゆったりこ」

今年度も感染症状況に対応して対面式・非対面式での実施に取り組みます。少人数であることで悩みを話しやすく、親子が安心して過ごせる空間と時間を保障していきます。園ならではの手作り玩具、身近にある素材で手作りできる飾りなど、季節を感じる体験を親子で楽しめるよう工夫していきます。また、離乳食講座や相模女子大学教授トート・ガーボル氏による「発達体操」、ベビーマッサージ等の専門家による講座を通して、子育ての知識の伝承や文化的体験の場を提供し、保護者に寄り添いながら家庭での子育ての実践につながるような支援に取り組みます。

月	交流事業（毎月1回以上）	講座（3回以上）
4	家庭でできるふれあい遊び	発達体操
5	感覚遊び「小麦粉粘土で遊ぼう」	離乳食講座（生後6か月ごろまで）
6	手作りの虫よけスプレー	
7	身近な材料で楽しめる水遊び	
8	夏の感覚遊び	
9	赤ちゃんと楽しむ手遊び	離乳食講座（生後6か月～1歳）
10	自然物を使って～玉ねぎ染め～	発達体操
11	世界で一つの積み木作り	オルガネット演奏会
12	冬の飾り作り	ベビーマッサージ
1	フェルトで作ろう小人さん	
2	簡単にできる「指あみ体験」	
3	こども園で遊ぼう「おままごと遊び」	

○テラス開放日（週1回以上）

土 9時半～11時 予約なしで利用可とする（土曜日リーダーが担当）

○育児相談

広場担当者がある時は随時受付（電話も可）

小規模保育事業 A 型
保育園ナナ

2022年度事業計画

目次

P1~2	I 事業計画の作成にあたり II 2022年度の重点課題
P3	III 地域子育て支援
添付	全体的な計画

I 事業計画作成にあたり

昨年の課題1「育ちの共有」では、全職員が、語り合う楽しさやほっとした気持ちで子どもや保育のことを話したり、意見が出しやすいように、付箋を用いた日々の振り返りを毎日行っていきました。その中で、互いに伝えたい内容が多く出てきたことや皆で話し合おうという意識が高まってきたことで、保育者間のつながりを深めることができ、組織としての良い風土づくりとなりました。また、その付箋をもとに「子どもの情報共有ノート」を作成していきました。

年度途中、今ある子どもの姿を語っていく中で、今どんなことに興味を持ち、どんな思いでいるのか、日々の遊びと生活がもっと充実するには何が必要なのか等「子どもにとってどうなのか」という視点について深めて、環境設定や明日の保育へ十分に反映できていないことに気づきました。その後は、クラスタイムの充実と子ども一人一人の育ちを話し合う時間の計画を立て、振り返り方法の改善を図りました。

昨年度「子ども理解」について、深く学び合えなかったことから、今年度も継続して「子ども理解」をキーワードにし、重点課題としました。

私たち保育者が、日々の保育に手ごたえを感じて喜びが得られることや子どもたちが「もっとやりたい」「明日もやりたい」と思って、毎日保育園が楽しく、心地よい場所となることを目指し、対話を重ねながら「保育園ナナ」というチームで子どもに寄り添う保育に取り組んでいきたいと思えます。

II 2022年度の課題

課題1 「子ども理解のための語り合い」～ひとり一人の発達理解を深める～

日々の子どもの姿をよく観て捉えること、いつもの姿を知ることは、いつもと違う点に気づき生まれます。職員ひとりひとりの気づきを可視化することで、職員間で共有し、そこから保護者支援・連携施設へとつなげていきます。



○達成するための取り組み方法

「子ども理解」について

- ・PDCAサイクル(計画・実行・評価・改善)による実践
- ・決められた時間の中でのクラスタイムによる振り返り
→ 明日の取り組みを明確にし、皆で実践
- ・保育リーダーを中心に、全職員で、一人ひとりの発達理解を深めるための付箋を用いたワークの充実
- ・個人経過記録の見直し。クラスタイムや発達理解を活かした書式に変更
- ・連携施設への保育参加や合同研修による連続性のある育ちの共有
- ・活発な園内研修の取り組みと園外研修受講者による報告会
- ・「子ども理解」を通して、養護と教育を一体的に行っていく

○手立て

- ・計画…保育所保育指針・ガイドラインより、全体的な計画・年間計画・月案・週案にて見通しのある保育計画を作成し、クラス内で次の取り組みを確認しあう
園内研修計画と連携施設との保育の連続性ある保育計画
行事担当者による計画書作成（役割分担の明確化）
- ・実行…計画を職員間で共有する時間の確保。その中で、目的と役割、自分にできることを話し合の中で決め、決定したことを直ぐに実践。→ 明日へつながる保育
環境設定する。(衛生管理による清掃・危険予測による環境整備、育ちにあった玩具作り)
連絡帳・保育アプリ・HPに保育内容の発信、積極的な研修参加
クラスリーダーを中心に人材育成の場として取り組む
- ・評価…会議やクラスタイムによる振り返り・計画書への記入・保育所における自己評価ガイドラインの活用
園内点検による評価(清潔に保たれているか・破損物はないか・危険個所の確認等)
研修参加者による報告と園内研修実施による評価
連絡帳や保育アプリ、行事参加に対する保護者の意見と公表
- ・改善…改善策を直ぐに実行する。できたことは、更なる課題を見出し、計画に反映させていく。出来なかった、または改善策が見いだせないものに関しては、園内だけでなく保護者との面談や連携施設への相談、園外での研修などによる質問課題として取りくむ
又、どこまで取り組んでいるのか、改善されているのか等を確認しながら、「保育の質」や「組織風土づくり」を深め、未来へ繋がる保育を目指す

○達成の視点

- ・毎日子どもたち夢中になって遊びこめる環境作りができていたか。
- ・子どもの育ちについて語り合う中で、明日への保育の充実と楽しさが得られたか。
- ・自らの保育について自分の言葉で語ることができたかどうか。

課題2 「選ばれる園づくり」

地域と繋がり合う園づくり

いつでも気軽に立ち寄れる雰囲気作り

小規模保育園の強みを活かし、子どもたちの生き生きとした生活を地域の方に発信

○達成するための取り組み方法

- 保育の専門性を活かす
 - ① 乳幼児期の発達の理解を深め、保護者や地域の方へのサポート（支援）
 - ② 子どもの病気・怪我などの危機管理と情報提供
 - ③ 施設資源と地域資源を活かす
(高齢施設オリーブナナとの繋がり・法人間で何ができるかを検討)
 - ④ 発信力を高める（ICTの有効活用）
- 入所児や見学者の住居地域のリサーチにより、地域性を分析
- SDGsを取り入れた保育の実践

○手立て

- 課題1の取り組みにより、学んだことを即実践し、発信していく力をつける
- 保護者や地域の方と子どもの育ちの共有
- 個人面談の充実
- 人・物・体験 この3つを活かした園の宣伝
人…地域在住の職員による園の宣伝、ポスターやちらしづくり、地域行事への参加
他施設との連携、
- 物…ポスター、チラシの掲示や配布、HPの活用
- 体験…子育てひろばの開催、連携施設への保育や行事への参加、
- 子育て広場参加者へのアンケート実施による公表

○確認の方法

- 子育て広場参加人数が増えたかどうか。その中でリピーター数は何人か。
- 定員を満たしたかどうか
- 入所見学者の入園人数

Ⅲ 地域子育て支援

「ナナであそぼう」

園独自で開催をしている子育て広場です。昨年と同様、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止になる事が多い中、地域参加者からは、子どもを遊ばせる場所がない、親子参加できるイベントもあまりない、隣の町田のほうが活発に開催している、相模原は行き場が少ない等の意見を伺いました。

まだ、数名の参加ですが、困っている地域の方の助けになれるよう、今年度は、積極的にオンライ

オンなども活用し、少しでも地域の方と繋がりあえる場を作っていきたいと思います。地域の子育て家庭の方たちも安心して過ごせ、また行きたい、いつでも気軽に相談できる場所として、園全体で取り組んでいきます。

目的：地域に開かれた子育て支援の実施

専門性を活かした子育て支援を積極的に行うよう努める

特に、預かる対象年齢が「0歳から2歳児」である為、同じ年齢での子育てにお悩みの方の助けになるよう取り組みます。

方法：一時保育の積極的な受け入れ(ただし、余裕型である為、定員割れしている時のみ)

独自の子育て広場開催 「ナナであそぼう」

→HP掲載での宣伝・自治会掲示依頼・チラシ作り(散歩時に職員が配布)・ポスター掲示

コロナ禍であっても開催できるオンラインの活用

見学者への積極的な宣伝と連携施設へのチラシ配架

モモ・ピノとの子育て広場参加者の情報共有や利用者の地域をリサーチして宣伝

出張子育て広場の検討(子どもセンター・公園等)

保育者：積極的な挨拶・自治会行事への参加・地域清掃

法人の人間としての自覚を持ち行動する。地域の方である利用者が、ナナの存在を一緒に宣伝して下さる協力者となっていただけるよう、日々の関りや、保育内容の充実を図り、子どもたちの育ちを共有しながら、保育の質や専門性を高めていきます。

<子育て広場実施日程> 各月土曜日開催 同時に見学・育児相談・身体測定も可

開催時間：10:00~11:00

4月	春の手仕事(こいのぼり作り・手形を取ろう)	10月	お芋ほり
5月	ベビーマッサージ(オンラインも検討)	11月	秋の手仕事(自然物を使って)
6月	短冊作り(自然物で和紙染)	12月	冬の手仕事(羊毛に触れよう)
7月	水遊び	1月	人形劇
8月	夏の手仕事(染め物体験)	2月	救命救急法(心肺蘇生・AED等)
9月	ベビーマッサージ(オンラインも検討)	3月	わらべ唄

・園庭開放：開催時間の中で、開放致します。