

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

2023 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	保育の質向上の取り組み	8
	・開かれた教育課程	
	・保育のやりがいを支える働き方	
	・各園の重点課題	
IX	2023年度年間予定	8
	・会議・全体会議・主な行事予定・訓練計画	
	・健康管理・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)

- 2023年度年間予定表

2023 年度 児童福祉部事業計画

I はじめに

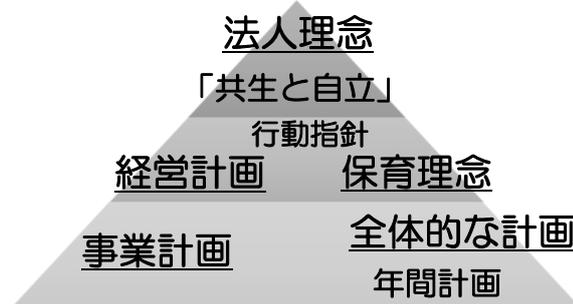
前年度に続き 2023 年度も、各園の強みを生かして自立することにより、教育保育の質を高め合うことを目指し、各園での自己評価後、園ごとに計画を策定しました。今年度も、法人経営計画の柱である「統括園モモを中心としたガバナンスの強化と連携」と共に、保育の精神としての保育理念を見直し、3園の人的・物的資源を最大限に生かし、質の高い保育を目指し学び実践し続ける専門家集団となるため連携組織の基盤作りに取り組みます。

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

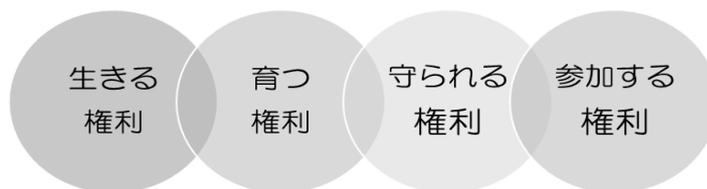
Ⅳ 子どもの権利と保護者支援

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「振り返り」に取り組みます。理念を具現化する唯一の存在である職員の資質能力を育むことを目的として、学びが継続したものとなるよう研修内容を見直し、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引き続き取り組みます。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6回)		・ハラスメント	心肺蘇生訓練 防犯訓練① 誤食訓練 重点課題① 季節の祝祭①
6月	・新人⑦⑧⑨	・中堅Ⅰ期			プール・水遊び SNS①
7月	・新人：接遇 ・保護者対応 (OJT)				
8月		・実習	・マネジメント		
9月					
10月					感染症 季節の祝祭②
11月					
12月			・自己評価		SNS② 防犯訓練② 重点課題②
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

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、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

2023.4.1 付

1. モモ

	常勤	非常勤
園長	1	
主幹保育教諭	2	
副主幹保育教諭	0	
指導保育教諭	2	
保育教諭	11	6
看護師	0	2
栄養士	2	
調理員	2	
事務	1	
ライフサポーター		2
計	21名	10名
合計	31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	7
栄養士	1	
調理員	3	
事務	1	
計	18名	7名
合計	25名	

3. ナナ

	常勤	非常勤
園長	1	
保育士	5	6
看護師		
計	6	6
合計	12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

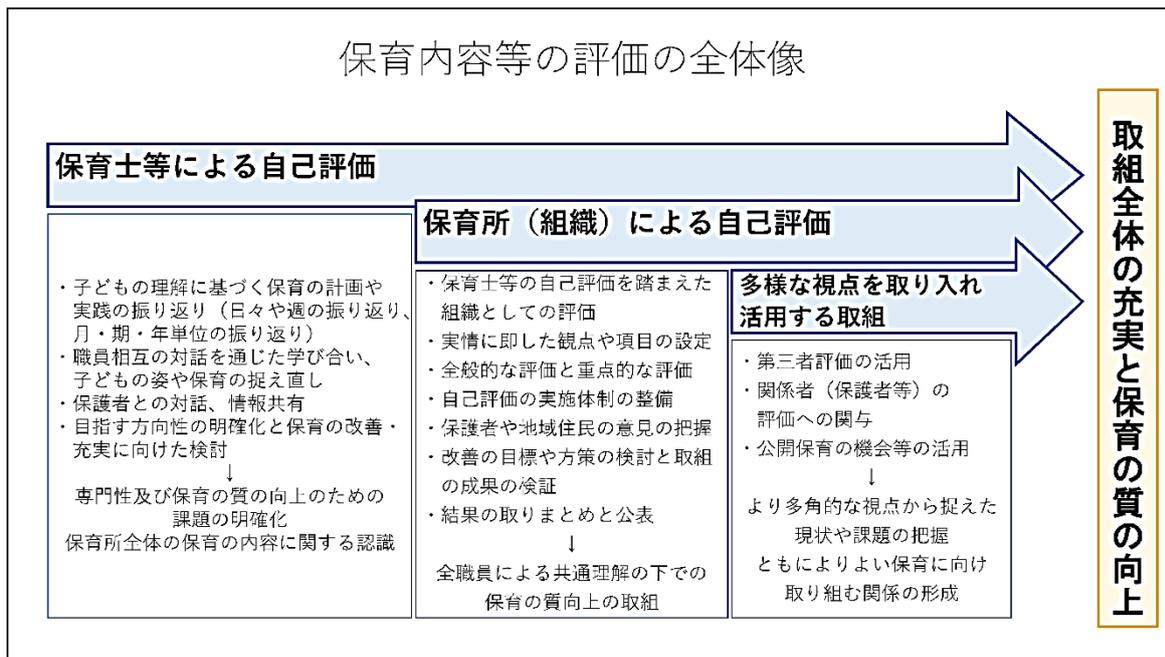
（2）評価の目的

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

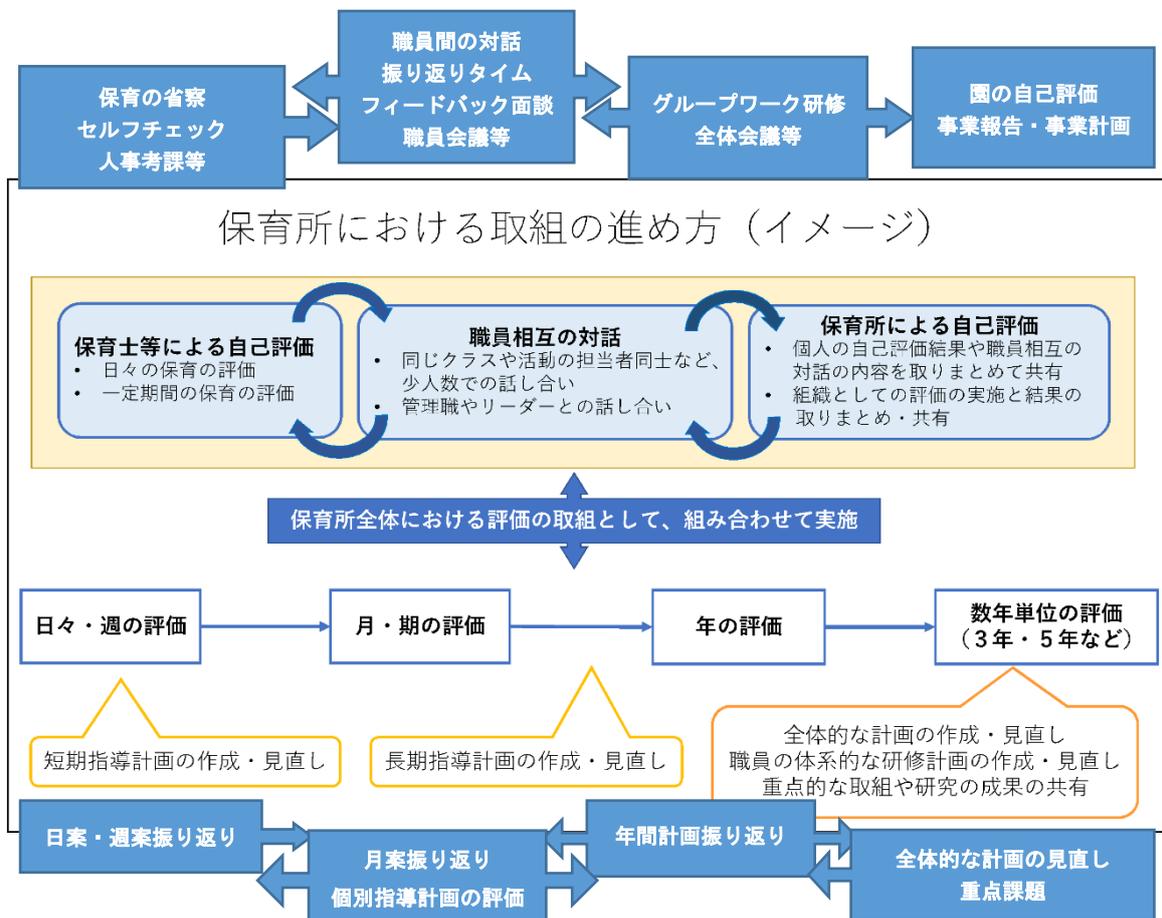
- 保育教諭・保育士等が、子どもに対する理解を深め、保育の改善や充実が図られること
- 職員の資質・専門性の向上と職員間の相互理解や協働が図られること
- 評価結果の公表等により、園と関係者（保護者等）の間で子どもや保育についての理解が共有され、両者の連携が促進されること。

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。



Ⅷ 保育の質向上の取り組み

今年度は次の3つの柱で各園が取り組みを実践する。取り組み状況は3園で共有し、年度末の自己評価にて次年度の課題を抽出する。

1. 開かれた教育課程

公開保育、関係者評価（保護者アンケート）、保育参加、園だより、懇談会、カシオペア祭「モモ・ピノ・ナナのこどもの日」等

2. 保育のやりがいを支える働き方

保育アプリの導入、会議の質を高めるファシリテーション

3. 各園の重点課題

各園の事業計画に記載

Ⅸ 2023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
5/27（土）ピノ 6/3（土）モモ・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 ・防犯訓練（玄関）	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。
8/26（土） モモ・ピノ・ナナ	子どもの日の打ち合わせ・準備	半日または一日勤務
12/3（日） モモ・ピノ・ナナ	伝達事項・合同研修・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
3/9（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	
10	運動遊び（ピノ幼児）	引き渡し・引き取り訓練 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. 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 避難具の使用 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 通報訓練・水消火器訓練	消防署への通報訓練
		災害時伝達訓練	合同訓練(高齢ナナ・児童ナナ)
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）日枝神社大札祭 災害用品・備蓄品点検	消火訓練・避難訓練	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 広域避難場所 交通安全教室（モモ4.5歳児）
			水消火器を使用した消火訓練 消防署への通報訓練 合同訓練(高齢ナナ・児童ナナ)
11		消火訓練・避難訓練 通報訓練・水消火器訓練	水消火器を使用した消火訓練 消防署への通報訓練 合同訓練(高齢ナナ・児童ナナ)
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（ピノ4.5歳児）
2		消火訓練・避難訓練	
3	防犯訓練（園内・園外）	消火訓練・避難訓練	

5. 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

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

2023年度事業計画

目次

P1	I 事業計画の作成にあたり
P2～	II 2023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
P7～	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って保育実践をします。そのため、担任間、係間での振り返りをまとめ、園の自己評価を行いました。計画に基づいた振り返りから、課題を見出ししていくとともに、保育の目標・願いをもち、今年度の具体的な取り組みを考えていきました。

まず、数値化した「認定こども園教育保育要領自己評価ツール」を活用し、昨年度との比較をしました。その中で、「3歳以上児保育」と「職員の質の向上」の評価数値が下がったことが目に留まりました。これは重点課題についても評価を重ねる中で、職員一人一人の保育や役割において、到達目標が高くなり、課題だと捉える事柄が増えた結果、数値が下がったと言えます。

それと並行して重点課題を中心に、今年度のテーマ「動」についても、評価の根拠を付箋に書き出し、やりとりを通じて行いました。達成できなかった原因として多く挙がったのは「子ども理解」でした。その中で、原因の多くが「人材育成」につながっていることに気付きました。

昨年度のテーマは「動」でしたが、保育者の心が動く事柄に出会う、子どもたちの心を捉えすぐに駆け寄ったり、見守ったりする、また自ら課題を見つけて次なる行動へと進もうとすることなどをイメージして決定しましたが、多くの面で「動けなかった」現状も露わになりました。

そこで、今年度は子どもが育つ、保育者が育つ、保護者も育つ、“共に育ち合いたい”という思いから、今年度のテーマを「育つ」に決め、事業計画を作成しました。



Ⅱ 2023 年度の重点課題

目標『保育者が育ち、子どもの可能性を広げる』

課題1「保育者の学び合い」

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、自らが行動に移せるチームとして取り組む。

○達成するための取り組み

「子ども理解」を共通の軸にした

- ・チームブランディング（園のブランド構築を行う過程と、強いチーム作りの過程を同時に行う）
- ・ケースカンファレンス（該当クラス担任と参加可能な職員で、子どもを見る視点を学ぶ）
- ・モモのこどもの日プロジェクト（保育者の振り返りを可視化し、保護者や地域に向けた企画）
- ・公開保育

○手立て

2023 年度

- ・シュタイナー教育について学ぶ（人間観を基盤にした保育）
- ・新人教育課程による人材育成（1年目～3年目）
- ・相模原市幼児教育・保育ガイドラインの理解と活用
- ・振り返りの定着（子どもの発達を理解した評価、日案、成長記録の書式を通じた子ども理解
- ・環境構成の学び直し（保育の意図や子どもの最善の利益を学ぶ）
- ・不適切な保育、虐待について（チェックリストを用いて、保育を振り返る）
- ・保育者自身の自己評価（年二回の人事考課表提出、人事考課表提出後、上司との面談、意向調査

2024 年度

- ・振り返りの充実
- ・子どもの発達にふさわしい援助
- ・保育を語り合える風土
- ・記録を通じた子ども理解
- ・ICT化を活用して、子ども理解、保護者や地域への乳幼児教育の発信の充実

○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

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。
- ・子どもに合わせた環境について、上司に相談し、クラス内で問題提起できたか
- ・互いに保育について確認しあえる環境になっていたか
- ・園内での「子ども理解」で積極的に発言し、子どもの良さや課題を見いだせたか
- ・「子ども理解」を共通の軸にした保育計画がたてられたか
- ・環境構成を見直せたか・教材研究について実践につながったか
- ・学びのステップ表により、自身の学ぶべき段階を明確にして業務に当たれたか
- ・任命された職務を遂行できたかどうか
- ・公開保育により、他者の視点を学びに生かされたか
- ・ケースカンファレンスにより、子どもの理解が深まり、個別指導計画の見直しができるようになったか
- ・ICT化を活用し（保育アプリの業者を変更）、業務削減し、時間の有効活用ができたか（ノンコンタクトタイムの充実を図れたかどうか）
- ・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。
- ・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。
- ・保育アプリを通じて、保護者へ教育保育の理解がひろがったか（懇談会や関係者アンケート）

課題2「危機管理」

ミドルリーダー（副主幹・指導教諭）が中心となり、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検証する。
- ・安心安全な環境整備を定期的に行い、環境を整備する。

○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。

- ・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。
- ・不適切な保育、虐待の予防策及び事案発生時の対応マニュアルを作成し、子どもの人権擁護について予防策の事例集を作る。
- ・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。
- ・シフト管理：勤務時間の使い方の定着を図る
 （休憩や振り返り、事務時間、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 保育アプリの導入 電話連絡の対応の軽減 保育の発信
 保護者と定期健診等、健康に関する記録の共有
 厨房サーブの活用 献立作成の効率化
- ・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。
 …月案に記入

○評価の確認方法

園の自己評価（11月実施）

- …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
 不適切な保育・虐待に関するチェックリストとして①～③を3年サイクルで使用
 ①全国保育士会人権擁護のためのセルフチェック
 ②子どもの権利の保障と尊重チェック項目（寶川先生著）使用（2023年度）
 ③相模原幼児教育・保育ガイドラインに沿って評価

人事考課表（年2回）

- …面談にて職員の働く意欲やモチベーションを確認する

○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。
- ・期ごとに評価をしながら、よりよい計画へと更新できたか。

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

概ね達成

2023 年度：人材育成者（※1）が実習担当者から実習指導者へとなれるように育成

2024 年度：実習指導者となった人材育成者（※1）がより良い実習の場を構築するとともに、実習担当者育成を行う。

取り組むための場の工夫

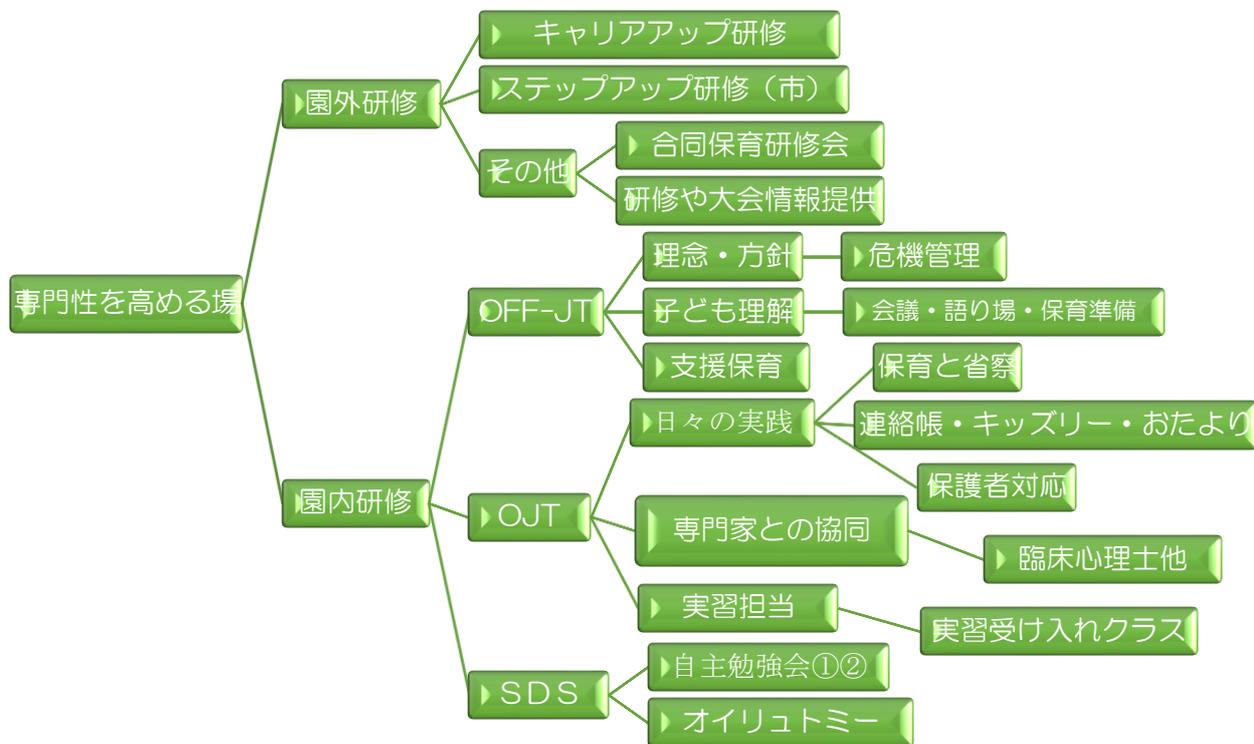
各部署各クラスの振り返りを子どもの発達を視点にし、シュタイナーの人間観を根拠にした援助の方法を身につけていく。そのため記録の意味を再確認し、「だったよ表」の活用や月案・週日案、成長記録などの書式を通じて、担任間でやり取りをし、子どもの姿が捉え、保育に繋げていく。精神衛生推進者だけでなく、保育者同士が気軽に相談し合える場をつくり、困り感を解決できるようにとりくんでいく。

「保育が語りたくなるような場」にしていくことが、保育の魅力を実感し、より専門性の高い仕事への認識、自己肯定感を高めることが人材育成につながると考えられる。また、中堅研修受講者やマネジメント研修者が引き続き学びを活かして、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9月に実施する「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。

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。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。



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く。

研修予定内容：「気になる子の発達を理解し、適した手立てを見つける」 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」

臨床発達心理士や医師、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く。医療的ケア児の受け入れイドラインの理解も含め、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）で取り組んでいく。

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

「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く。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

昨年度は感染症対策を取って人数を制限し、予約制、対面式実施してきた。参加者とのやりとりやアンケートを通じ、子どもの遊び場や大人同士話す機会を求めていることが伺えた。また、家庭内での育児から解放され、リラックスできる空間が必要であることがわかった。今年度から園庭開放の予約制を廃止して、気軽に園で出向けるようにしていく。

相談では、特に食事に関することは個々に悩んでいることが多く、話のきっかけになりやすい話題である。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する。今年度は栄養士や乳児職員とも連携とりながら、共に学んでいきたい。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が、昨年度は利用者がいなかったため、自治会の回覧版や掲示板の活用、地域の子どもセンターや保育園ナナ、園医に依頼してチラシを置かせてもらい、活動を広めていく。

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、体操のスキルではなく、オムツ替えの方法や抱っここの仕方を例にして、生活の中で発達を促す方法を学べる機会である。

②子育て広場「ことごと」

月	交流事業（毎月1回）	講座（年3回）
4月	糸つむぎ～羊毛から毛糸を紡ぎ出しましょう	
5月	小さな響きの楽器キンダーハーブを弾いてみましょう	
6月	子どもにも安心な虫よけスプレーを作りましょう	発達体操
7月	糸つむぎ～初めての方もお気軽にどうぞ	
8月	羊毛ボールを作ってみましょう	
9月	窓辺を彩るローズウィンドウ～色紙を重ねて	

10月	薄く削った木でお花を作しましょう	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に描いてみましょう	
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（開放時間） 予約不要

○育児相談（個別・必要に応じて複数）

「個別相談」

日時応相談 電話予約または当日の要望に応じられる場合は、広場担当で対応する

- ・時間 おおむね1時間内とする。
- ・相談日 月・木 時間 10時半～11時半

広場利用後、必要に応じて当日でも受け付け可とする。

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ことが多いため、そのまま少しの時間でも話を聞き、後回しにしないことも支援として対応していく。

時間が必要と判断した場合は、次回の園庭開放日等を勧め、継続して利用を機に、家庭内に引きこもることなく、話せる場を提供していく。

「かたらい（複数人参加の相談の場）」

- ・時間 おおむね1時間内とする。
- ・相談日 月・木 時間 10時半～11時半

広場利用後、必要に応じて当日でも受け付け可とする。

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、保護者の話に傾聴する態度をもって、子育てをサポートしていきたい。また、昨年度に引き続き「障害を持つお子さんや発達が心配なお子さんを持つ保護者たち」の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「育児相談」を生かしていきたい。例) 歩きださない 例) 食事 例) トイレトレーニング

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（小学校、中学校）

幼保連携型認定こども園
認定こども園ピノ

2023 年度事業計画

目次

P1	I 事業計画の作成にあたり
P2～	II 2023年度の重点課題
P6～	IV 子育ての支援
添付	全体的な計画
	教育課程

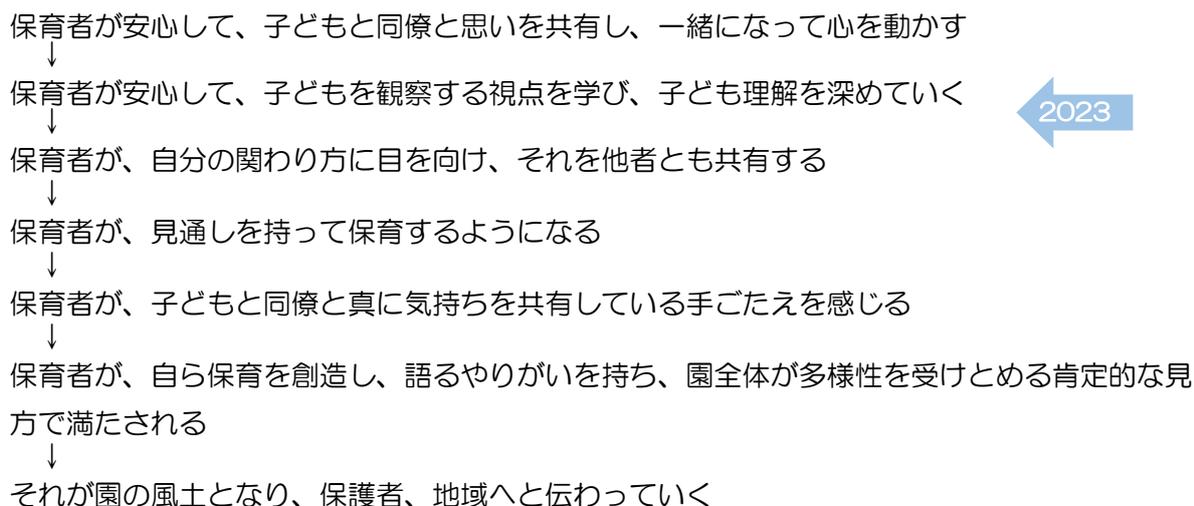
I 事業計画作成にあたり

2022年度は、保育者が安心して学べる環境を保障するための「ゆとり」をねらいに経営に取り組み、生み出された時間によってOJTや保育者間の対話・振り返りを充実させ、人材育成に力を入れてきました。保育の質向上には「発達の理解」「多様性を受け入れる心」を重点課題に取り組み、自己評価を実施しました。その結果、保育者個々の求められることへの意識、学びの意欲・関心、専門性の差によって生じる新たな課題が見つかり、今年度の重点課題へとつながっています。

今年度は保育者一人ひとりが各自の担当分野に責任を持ち、自覚し、専門性を高める手ごたえとやりがいを持って取り組みを継続できるよう、研修等の計画を作成しました。また目的の共有や進捗管理、時間等の適切なマネジメントにも取り組んでいきたいと思えます。昨年度の重点課題であった「多様性を受け入れる心」が一人ひとりの中で確信となり、園全体の信念として根付くことを目指し、学び合いを続けていきます。



「学びあう保育者の園を目指して」



Ⅱ 2023年度の重点課題

課題1 子ども理解と発達理解

保育者が個の価値観ではなく、事実から子どもの発達、子どもの願い、子どもの育つ力を読み取る力をつけ、実践に生かす。

○達成するための取り組み

取り組みと手立て	内容
子どもの姿を捉えた個別指導計画 個別指導計画（すくすく、保育経過記録等）	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの姿を事実のみで抽出し、保育者のかかわりを書き、子どもの変化から次の保育のねらいや課題を導き出す。
共有 振り返りタイム：毎日 週案の共有：週末 月案の共有：月末 他	<ul style="list-style-type: none"> 日々、子どもや家庭についての知り得た情報はクラスの職員全体に周知する。 短期（日案・週案）および月の保育の振り返りと次のねらいを共通確認する。 安全や子どもの興味関心について「気づき」を伝え合う。 子どもや保育者のかかわりについて保育者間で対話する時間を増やす。
育てたい子ども像に基づく取り組み 異年齢保育（1.2歳児、幼児） 異年齢合同散歩（0～5歳） 流れる保育	<ul style="list-style-type: none"> 子どもを年齢ではなく、個々の発達、育ち、特性で見て保育を考える。 保育者のかかわりや環境について、根拠となるもの（発達過程表、保育方針）をもとに学ぶ

*各部署は「みんなのボード」で振り返りを可視化し記録する。

*振り返りタイムには、月末の月案、週末の週案ねらいの共有、個々の子どもについては個別

指導計画のねらいを共有する時間を必ず設ける。

*振り返りを翌日、翌週、翌月の計画に反映させる仕組みとなるよう、「みんなのボード」にはあらかじめ話し合う項目を決め、リーダーはゴールイメージをもって振り返りを行う。

*月案、週案の評価および立案は必ず複数の視点で行う。かつ統括を決めて、書式は部署のねらいにあったものを作成し使用する。

*情報共有を推進し、振り返りタイムを補完するものとして「クラスノート」を活用する。

○資質・能力向上のための研修計画

	①保育のOJT	②学びのステップ	③専門的視点	④自主研修	⑤公開保育
4月	幼児 にじ	新人研修 リーダー研修		自主勉協会(通年) 読書会(夜) オイリュトミー	問づくり
5月			発達体操 全体会研修	読書会(昼) オイリュトミー	
6月	全職員	育成者研修		読書会(夜) オイリュトミー	
7月		リーダー研修	巡回訪問	読書会(昼) オイリュトミー	公開保育
8月				読書会(夜)	振り返り
9月		リーダー研修		読書会(昼) オイリュトミー	(園内公開保育)
10月			発達体操	読書会(夜) オイリュトミー	
11月		育成者研修		読書会(昼) オイリュトミー	
12月			全体会研修	読書会(夜) オイリュトミー	
1月		リーダー研修	巡回訪問	読書会(昼) オイリュトミー	
2月				読書会(夜) オイリュトミー	
3月			全体会研修	読書会(昼) オイリュトミー	

【研修のねらい】

①保育のOJT

幼児、にじ : 新しい環境での流れを整える(研修者:園長・主幹)

全職員 : 他者の保育から子どもへのかかわりを学ぶ観察(研修者:園内研修推進者)
…OJTにおける共通の指標・ツール「保育の心」「子ども観察ツール」
流れる保育の実践で必要なことを知る、身につける

例:リズム作り、保育者がチームで保育すること、歌い方

②役割、学びのステップに応じた研修

新人研修 : 研修手帳に基づき、保育の基礎的な力を養う

リーダー研修: 保育理念への理解を深め、リーダーとしてのクラス運営について学ぶ

…環境構成（片付け、季節や発達にあった玩具とコーナー）、誕生カード等
 育成者研修：育成者としての資質の向上と、目標設定の在り方について学ぶ

③専門的視点と手立てを学ぶ研修

巡回訪問・発達体操（トート先生）：実践、振り返り・報告、実践のサイクルを積む

…対象児（発達が気になる子）はCDと相談して抽出

全体研修：保育の心読み合わせ、支援保育、こども理解（事例を通して）

④自主研修（自主勉強会、読書会、オイリュトミー、外部のオンライン研修）

：保育者自身の人間性、感覚、専門性の学び（個々の課題に応じて）

⑤公開保育：自園の保育の振り返りとファシリテーターの育成

他者の多様な視点から自らの保育に気づく

○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

<保育者の資質能力の向上とチームづくり>

- 個々の保育者の役割や立場に合わせた研修により、学びのステップに応じた視点を持つ。
- OJTを通して、実践と理論を学ぶことで園で大切にしていること（理念・方針）への理解を深めている。
- 自分の保育実践について、先輩、同僚からの多様な意見を取り入れ改善している。
- 自分自身の固定概念にとらわれず、子どもをみる視点を広げている。
- 子どもを主語として、保育について語り合うチーム作りができた。
- 同僚との間で、自分の実践について質問したり意見を交わしたりすることのできるような良好な関係が築けている。
- 保育実践について、日々振り返りをする時間を設けるようにしている。
- 保育教育に関する話を聞く、専門書を読むなどして、保育に関わる様々な知識や技術の向上に努力している。
- 保育者の人間性が子どもに影響を与えることを自覚して日々保育に励んでいる。

<事実を捉える力、発達理解>

- 子どもの姿から、事実を捉えて発達に見合った解釈を導き出す。
- 個々の子どもの特性を理解して、特性に見合った関わりを行っている。
- 子どもの発達に見合った関わりについて、保育者間で共有し、保育者間で一貫したかわりを行っている。

課題2 食に関する連携

保育士、調理員、栄養士はそれぞれに子どもの食事における専門性をもっている。保育理念、育てたい子ども像にもとづく目的のすり合わせを行いながら、保育士、調理員、栄養士が互いの立場を尊重し理解を深め、連携が促進される仕組みをつくることで子どもたちへ最適な食事を提供することを目指す。

○達成するための取り組み

取り組みと手立て	内容
情報共有 給食会議：毎月 離乳食連絡会：随意 （形態が変わる時、新入園児が入る時など） 給食アンケートの活用：随時 （初めての食材、食事形態の時、行事食など）	<ul style="list-style-type: none"> 給食会議：クラス担任、調理員、栄養士 年間計画をもとに評価、改善する。 手作りおやつのねらいの確認と実施後の評価を行う。 離乳食連絡会：0歳児担任・栄養士・調理（必要より主幹） 形態変更の判断、提供時間の確認を行う。 アンケート：厨房⇄クラス担任 喫食時の様子を把握し、子どもの発達に合わせた形態を検討する。
共通理解 園内試食会：5月の全体会 ホールでの配膳：通年	<ul style="list-style-type: none"> それぞれの職種の仕事内容や業務背景を知り、理解することに向けて調理員が講師となり保育者向けの研修を行う。 個々の子どもの食べる量や嗜好を把握し、子どもへの提供方法を工夫する。
目的の共有 ピノの日での食の展示 保育アプリでの配信：隔月1回程 年間計画の作成、共有 （給食年間計画 食育年間計画）	<ul style="list-style-type: none"> 保護者の園の方針への理解と食育の取り組み、成長の見通しを深めてもらう。 主に0、1、2歳児の食に関する園の取り組み、食事の様子を写真と共に発信する。 給食会議で計画の振り返り、評価、改善を行う。 そこでは保育士、調理員、栄養士が互いの視点を共有する。

*手作りおやつのねらいを理解し評価できる振り返り用紙の見直し。

○評価の視点

- 保育士、調理員、栄養士が互いの立場を理解できている。
- 子どもの特性、成長、発達に合わせた食事が提供できている。
- 園での生活の中で食を感じる環境ができていたか。
- 年間計画を元に評価改善をし、子どもの変化を感じられたか。
- 食育の目的と計画が全職員間で共有できたか。
- 食にかかわる職員が子どもの食事の状況を把握できている。

Ⅲ 子育ての支援

今年度も、子育てに関する知識や技術、保育教諭の専門性とこども園の特性を生かし、子育ての支援を行うよう努めます。保育教諭が保護者とのコミュニケーションを積極的に行い、保護者に寄り添うことにより、子どもへの愛情や成長を喜ぶ気持ちが共感し合い、子育てに不安や悩みを感じている保護者が子育てに自信を持ち、子育てが楽しいと感じることができるよう支援に取り組みます。家庭と園が互いに理解し合い、関係を深めるためには、保護者の疑問や要望に対する誠実な対応に努め、保育教諭と保護者の間で園児に関するこまめな情報共有が必要となります。懇談会や面談、ICTを活用して、園と家庭が共に子どもをみる視点を持ち、成長に気づき、喜びを伝え合う機会を実現します。

保護者の就労と子育ての両立を支援するために、保護者の状況に配慮し園児の生活を考慮に入れ、園児にとって安定した豊かな時間を過ごすことができるよう家庭との連携、協力を図ります。

○保護者の子育ての支援

- 個人面談：随時

送迎時や連絡帳では伝えきれない場合や子育て相談の内容に応じて面談を行う。

内容によって担任、支援コーディネーター（主幹）、園長が面談を担当する。

- 保育アプリでの配信、すくすく成長記録、ドキュメンテーション、アンケートの実施、懇談会ピノのこども日

園での学びを可視化し、保護者と取り組みを共有する。

園と保護者が育てたい力や取り組みへの考えを相互に伝える機会としてアンケートを活用する。

- 保育参加の実施：通年

コロナにより中止していた保育参加を再開し、園の保育を実際に体験する機会として通年で、保護者の都合の良い日程で参加可能とする。

○地域の子育て支援

たくさんの地域の方が広場に参加し在園児との交流も生まれるよう、テラス開放を実施する曜日を増やし、子育て広場「ゆったりこ」では季節に合った身近な素材での玩具作りや、家庭でも楽しめるふれあい遊びなど、子育て中だからこそ楽しめる充実した内容を図ります。また参加者同士が気軽に話せる環境と時間を提供し、今年度も少人数で行うことにより、参加者の悩みや相談が話しやすい場を作ります。

講座では専門家による離乳食講座、ベビーマッサージ、発達体操を開催し、専門性を活かした子育てに関する知識や経験を踏まえ、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。

- テラス開放日（週1回以上）

月曜・土曜 10時～11時 予約なしで利用可とする（土曜日はリーダーが担当）

- 育児相談

平日9時から16時、随時受付（電話も可）

- その他 貸出図書、ホームページでの情報発信、子育て広場のメール予約の受付

子育て広場「ゆったりこ」年間予定

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・手遊び	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	紙漉き	
8	水遊び	
9	赤ちゃんと楽しむ手遊び（一歳半まで）	離乳食講座（生後 6 か月～1 歳）
10	音を楽しむ	発達体操
11	オーナメント作り	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	羊毛ボール作り	
2	毛糸で織物	
3	人形劇・ふれあい遊び	

小規模保育事業 A 型
保育園ナナ

2023 年度事業計画

目次

P1	I 事業計画の作成にあたり
P2～	II 2023年度の重点課題
P4～	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

昨年度は「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～という課題を達成するために、クラスの振り返りに時間をかけ、一人ひとりの子どもの育ちについて話し合いをし、共有をしてきました。0歳から3歳までの子どもたちがワンフロアで過ごしているため、1日を通しての異年齢保育の難しさを感じました。そこで、早朝担当や延長担当等の職員も含め、全職員で子どもの育ちを共有することができる手段を考えました。その結果、各クラスへの質問や取り組みについて、互いにやり取りができる付箋を用いたボードの活用を始めましたが、上手く活かしきることができませんでした。年齢をこえた子どもの理解が十分できていなかったことを踏まえ、年度の後半から、年齢ごとのコーナーや空間を作り、環境設定を見直すことで、年齢にあった活動が改善されてきました。職員一人ひとりの意見を出し合うことで変化が生まれ、育ちの共有を行うためには「チーム保育」が大切だと実感いたしました。

「チーム保育」を実現するためには、職員一人一人の資質を上げ、保育の質を向上させる必要があります。今年度は、『子どもにとって』一番大切な環境である私たち保育者がどうあるべきか、どんな保育者を目指すのかという観点から、様々な視点で保育を見直し、一人一人の保育スキルをより向上させていくことから取り組んでいきます。その中で、私たち職員が今必要なものは何か、どんな学びを求めているのか等、職員との対話を重ね、他者の考えや主張を認める「共感」と疑問を持ち考えていく「反感」の2つの側面から、より良い保育を実践していきたいと思います。



Ⅱ 2023年度の課題

課題1 互いの良さを認め合いながら、子どもたちと一緒に笑い合えるチーム作り

子どもたちは、言葉でなく様々な行為や態度で自分の気持ちを表しています。毎日笑顔で、健やかに自分らしく育ってほしい。これは私たち大人の願いです。一番身近にいる私たち保育者は、思いに寄り添って応答的に関わることや一人一人の育ちに適切な援助をしていくことが重要です。この応答的な関りと適切な援助は、乳幼児にとっての養護の部分になります。この「養護」の観点から、丁寧な生活の営みの中で、改めて学んでいきます。

○達成するための取り組み方法

1. クラスタイムによる振り返り
2. 早朝保育と夕方の保育担当者による振り返り
3. 個人経過記録の書式変更をし、マップを利用して、一人一人の子どもの育ちを共有
4. 連携施設への保育参加や合同研修
5. 園内研修や勉強会の充実

○手立て

- ・PDCAサイクル(計画・実行・評価・改善)とOJTによる実践。
- ・翌日の保育へとつなげる改善点を抽出し、実践してみる。
- ・早朝保育担当者と夕方の保育担当者それぞれが振り返りのできる時間の確保。
- ・話し合いや研修は時間を決めて行う (タイムマネジメント)
- ・研修計画による実践
- ・子どもの育ちについて学び合うための読書会や手仕事の実践
- ・保育所保育指針、相模原市幼児教育・保育ガイドライン、保育の心を活用

○達成の視点

- ・互いを認め合う中で意見を出し合い、職員間での対話はできたか。
- ・日々の振り返りにより、翌日の保育への見通しをもって意欲的に取り組み、実践に繋がったか。(※保育者が主体的に行動できたか)
- ・子どもたちと一緒に笑い、充実感は得られたか。
- ・養護の理念である、生命の保持、情緒の安定を捉えて、適切な援助や応答的な関りがなされていたか。

課題2 「子どもたちの最善の利益」

子ども達一人一人が求めていることは、それぞれ違います。その違いに応えるためには、子どもは主体として受け止められ、安定感をもって過ごせること。また、保育者は、欲求を適切に満たした温かく受容的な応答をすることが大切です。いわゆる「アタッチメント」の形成が「子どもたちの最善の利益」となります。自分はいつも見守られているという安心できる居場所づくりをしていきたいと思えます。

また、子どもが何かやってみたいと心が動く時には、ワクワクした気持ちになります。楽しみながら学ぶことは、心の栄養となり、心身共に健やかに育っていきます。それには、探求心あふれる子どもたちの意欲が満たされる環境作りも考えていきたいと思います。

○達成するための取り組み方法

1. アタッチメントについての理解を深める
2. マップを使用し、一人一人の発達や興味・関心について共有する
3. 年齢や個々に適した受容的な応答についての事例研修
4. 月案・週案による取り組みの確認
5. 子どもにとってふさわしい素材や色、音等について、感覚器官を磨くための勉強会
6. 年齢に合った環境構成のため玩具づくり

○達成の視点

- ・一人一人の好きなことや求めていることが見いだせたか。
- ・子どもたちが安定した情緒で、好きな遊びをじっくり楽しめていたか。
- ・発達に合った遊びや環境設定を準備することができたか。
- ・毎日、目的をもって準備がなされていたか。
- ・温かく受容的な関わりはできていたか。

●課題1と課題2に取り組むことで、**養護と教育が一体化された保育の実践**ができると思います。一人一人の資質向上を高め、保育園ナナというチームで取り組んでいきます。

課題3 「地域に根差した園づくり」

地域社会に貢献できる園づくりを目指す

○達成するための取り組み方法

- ・0.1.2歳児の保育の専門性を活かす
- ・施設資源を活かす → 法人内の認定こども園モモ・ピノや高齢施設との連携
- ・発信力の強化（HPや掲示物作成）
- ・見学者への簡単なアンケートによる保育園のニーズ分析と利用地域の範囲をリサーチ
- ・保育参加の実地
- ・危機管理…清潔感のある安心・安全な保育環境作り

○手だて

- ・課題の取り組みで実践したことを、可視化する。
- ・保護者や地域の方からの情報収集（子育て家庭で必要としていることはどんなことか）
- ・個人面談による保護者との信頼関係づくり
- ・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
- ・散歩の際は、チラシを配布
- ・子育てひろばの開催、連携施設への保育や行事への参加
- ・年間で1家庭1回の参加ができるよう計画を立てる
- ・日々の細やかな清掃や整理整頓と庭の手入れ
- ・危険箇所の点検やマニュアルに沿った訓練実施
- ・一人一人の役割を明確にし、業務を遂行

○確認の方法

- ・子育て広場参加人数が増えたかどうか
- ・定員をみたしたかどうか
- ・入所見学者の入園人数
- ・整った保育室が保たれていたか

Ⅲ 地域子育て支援

子育て広場「ナナであそぼう」

今年度は、新型コロナウイルスの感染対策をしながら、毎月開催することができました。HPを見て参加申し込みをする方が多く、昨年よりも広範囲の地域からの利用が増えました。毎月楽しみに参加して下さる方もおり、昨年よりも参加人数が増えた為、少しずつ地域の中で活動していることが実感できました。毎回ご感想をいただいている中で、モモ・ピノ・ナナの子育て広場は、他の園と違って、子どもを遊ばせる場だけでなく、保護者が手仕事をしたりできるので、とても嬉しいです。という声がありました。子どもの遊び場だけでなく、保護者の方も楽しめる時間として参加くださっているようです。また、初めて会う参加者同士での会話や関わりも積極的で、お子さんの困りごとで共感でき、ほっとしている様子も伺えました。新型コロナウイルス感染症は流行して3年。人との触れ合いを求め、誰かと繋がりたい、その様な気持ちが強くなっているようです。ただ、このような場に参加できない方、妊婦の方、これから子どもが欲しいと考えている方など、地域には、様々な方がたくさんおられます。そのような方たちもお誘いできるよう、発信力を高め、工夫が必要です。他園での不適切な保育が報道される中、地域での園の在り方や役割を構築していく為に、法人理念を軸として、地域に根差した園作りをしていきたいと思っております。

目的：地域に開かれた子育て支援と地域のニーズに合った子育て広場の実践

方法：月に1回の子育て広場開催 「ナナであそぼう」

→定期的なHP掲載での宣伝・自治会掲示依頼・チラシ作り・ポスター掲示

モモ・ピノとの情報共有と利用者のリサーチによる宣伝
出張子育て広場の検討（子どもセンター・公園等）と開催
園庭開放：月に1回

保育者：積極的な挨拶・自治会行事への参加・地域清掃・散歩の際にチラシ配布

<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) 季節の足湯 しょうぶ湯	10月	お芋ほり
5月	ベビーマッサージ	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	季節の足湯 ゆず湯
7月	水遊び	1月	冬の手仕事 (羊毛に触れよう)
8月	夏の手仕事 (染め物体験)	2月	わらべ唄
9月	ベビーマッサージ ナナの子どもの日 一般開放	3月	人形劇