

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

2024 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
	・人事制度の活用推進	
	・育成採用計画について	
	・研修計画	
VI	職員体制	6
VII	自己評価について	7
	・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	9
	・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	2024年度年間予定	9
	・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)

- 2024年度年間予定表・全体的な計画

2024 年度 児童福祉部事業計画

I はじめに

中期経営計画のコンセプト「事業の継続性の追求」における喫緊の課題が「財務の安定・改善」「人材の安定化・補充」である中で、児童福祉部では引き続き3園の人的・物的資源を最大限に生かし、連携組織の基盤強化に取り組みます。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、今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。

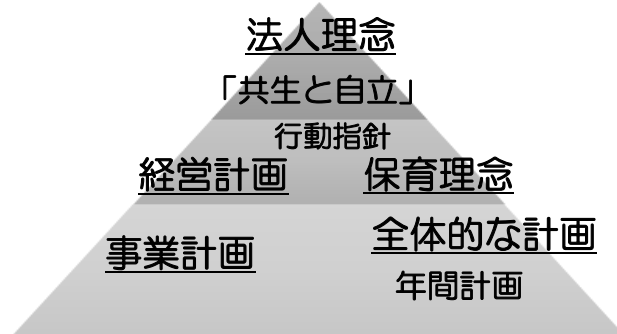
3園のガバナンスの強化のため、各園事業計画の1ページには、法人理念に基づいた保育理念と、誰に何を、何のために働きかけるか、という取り組みの方向を記載しました。日々の業務である具体的な取り組みに埋没すると全体像が見えなくなります。職員一人ひとりの価値観と法人・保育理念等の協働の知識を結び付け、職員がより主体的に目標を意識し、目的を達成していけるよう、自己評価および計画の策定にあたっては全職員へのアンケート等を実施し、結果をもとに職員代表による計画検討の場を設けました。

保育の質の鍵は保育者自身にあります。保育実践の質の維持や向上のためは、個々に応じた学びが継続できるよう研修計画を作成するとともに、各園の重点課題に基づいた研修を充実させ、人材育成に取り組んでいきます。

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

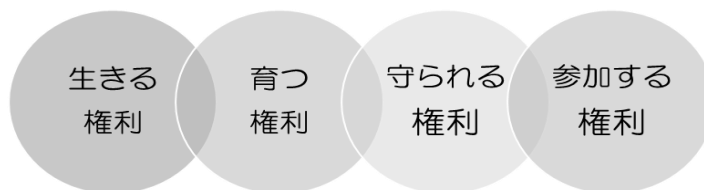
Ⅳ 子どもの権利と保護者支援

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加（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. 人事制度の活用推進

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）について、2023年度は振り返りを行いました。今後も、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、園内外研修制度の更なる活用推進に取り組み、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

また研修内容の充実を図ると共に、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によって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』

一般クラス（初級）

『法人理念・保育理念への理解を深め、保育の基礎的な力を向上させる』

一般クラス（中級）

『自ら問いを生み出し、課題を解決する力を養う』

一般クラス（上級）指導監督クラス（初級）

『人材育成者としての資質能力を養い、自ら向上していく力を養う』

指導監督クラス（上級）

『組織マネジメント力を養い、その力を自ら向上させる力を養う』

管理クラス（初級・上級）

『未来を見通し、組織を成長させる力を養う』

（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	
新人	【園内研修】 ・理事長研修 法人理念 ・新人① 基本方針・就業規則・人事考課等 ・新人② 理念・方針・児童指針 ・新人③ 危機管理１（安全ツアー） ・新人④ 業務マニュアル*資料配布（労務：休みの連絡、連絡網、メール） ・新人⑤ 危機管理２（SIDS、呼吸チェック、人数確認） ・新人⑥ 危機管理３（アレルギー） ・新人⑦ 配慮の必要な園児（気になる子と支援児の違い、市の取り組み：プロフィールシートについて） ・新人⑧ 記録のとり方・書き方（保育経過記録・指導要録） ・接遇とは 【OJT】 ☐生活習慣 食事・手洗い ☐生活習慣 排泄・着替え ☐人事考課表の記入の仕方 ☐連絡帳、日誌の書き方 ☐保育アプリの使い方 ☐登降園時の対応・電話対応 ☐事故・怪我・体調不良時の対応 報連相
一般クラス （初級）	【園内研修】 ・支援保育とは ・乳児の食べる機能の発達と成長・発育（DVD鑑賞） ・食べることをなぜ学ぶのか① 摂食機能 ・食べることをなぜ学ぶのか② 園の食に対する考え方（素材、調理法、食事の雰囲気） 【資料】 ・障害の世界を知る（DVD鑑賞） a) テンプルグランディン b) だってしょうがないじゃない 【園外研修】相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他 ・子どもの権利、人権 ・相模原市教育保育ガイドライン ・指針・要領の理解

	・心肺蘇生法 ・乳幼児の事故や疾病への対応
一般クラス（中級）	【園内研修】 ・人事考課 新任考課者研修 【園外研修】 相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他 ・支援保育（東都先生） ・子どもの権利2 ・全てのこどもと家族が輝けるために（難病、医療的ケア等について） ・中堅Ⅰ期
一般クラス（上級） 指導監督クラス（初級）	【園内研修】 ・マネジメント（リーダー論） ・支援保育 ・保育ソーシャル技術の実践 【園外研修】 相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他 ・中堅Ⅱ期 1 年目 ・実習指導者研修 ・自己評価 ・保育ソーシャル技術 ・国内長期継続研修または海外研修
指導監督クラス（上級）	【園内・園外研修】 相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他 ・園内外での発表や研究 ・中堅Ⅱ期 2 年目、フォローアップ研修
管理クラス（初級・上級）	【園内・園外研修】 相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他 ・施設長研修 ・ハラスメント ・関連法令 ・防火管理者 ・経営セミナー
園内研修（毎年実施）	
・シュタイナー保育 ・SIDS ・人数確認 ・心肺蘇生訓練 ・防犯訓練(年2回) ・誤食訓練 ・季節の祝祭 ・プール・水遊び ・SNS ・感染症 ・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、
オーディオパーデ他

…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）

※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、申請により交通費や研修費用を支援する。

※長期勤続者対象研修（海外研修と国内長期継続の学びは、1名につきどちらか一方）

・海外研修

勤続10年以上の職員で、施設長が推薦する者を対象に、視野の拡大・柔軟な思考の育成を目的として、原則10年目の職員がいる年の1回実施する。

・国内長期継続研修

勤続10年以上の職員で、施設長が推薦する者又は本人より申請を受け、理事長・施設長の承認を得た者を対象に、視野の拡大・柔軟な思考の育成を目的として実施する。

Ⅵ 2024年度 職員体制

2024.4.1 付

1. モモ

	常勤	非常勤
園長	1	
主幹保育教諭	2	
指導保育教諭	2	
保育教諭	14	3
看護師	1（派遣又は常勤）予定	2
栄養士	2	
調理員	2	1
ライフサポーター		3
計	23名(24名)	9名
合計	32名(33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	7	7
栄養士	1	
調理員	3	
事務	1	
計	15名	7名
合計	22名	

3. ナナ

	常勤	非常勤
園長	1	
保育士	3	4
ライフサポーター		1
計	4	5
合計	9名	

Ⅶ 自己評価について （保育所における自己評価ガイドラインより）

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、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・保育者体験、保護者アンケート
職員アンケート等、園だより、懇談会、こどもの日等
- 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、次年度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

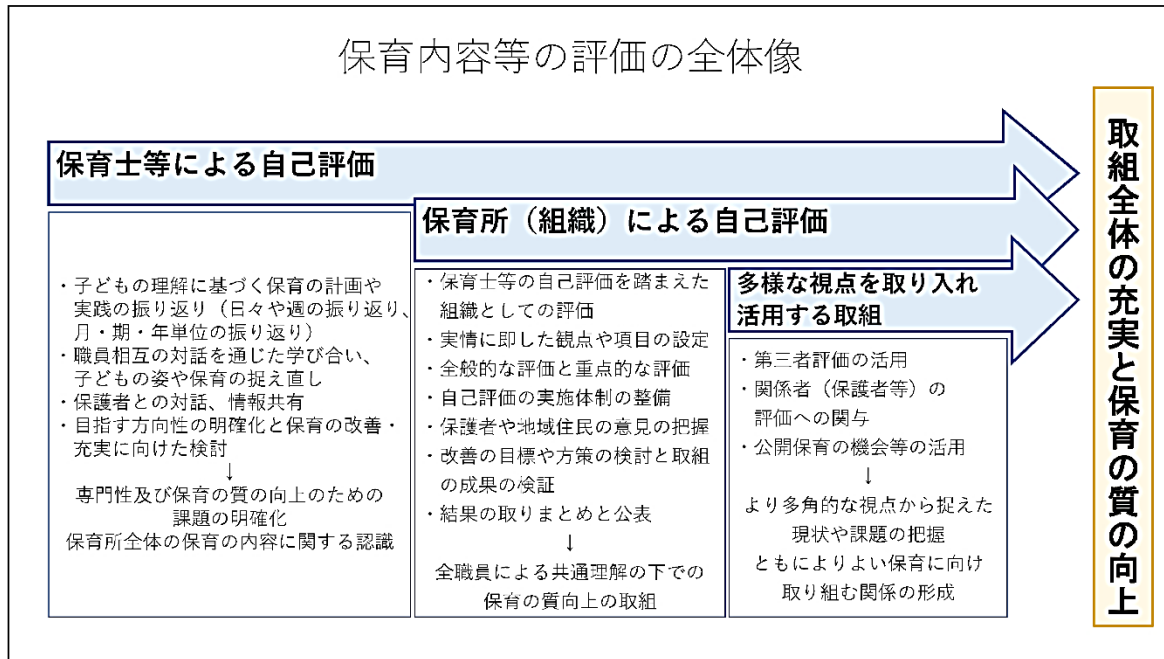
（２）評価の目的

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

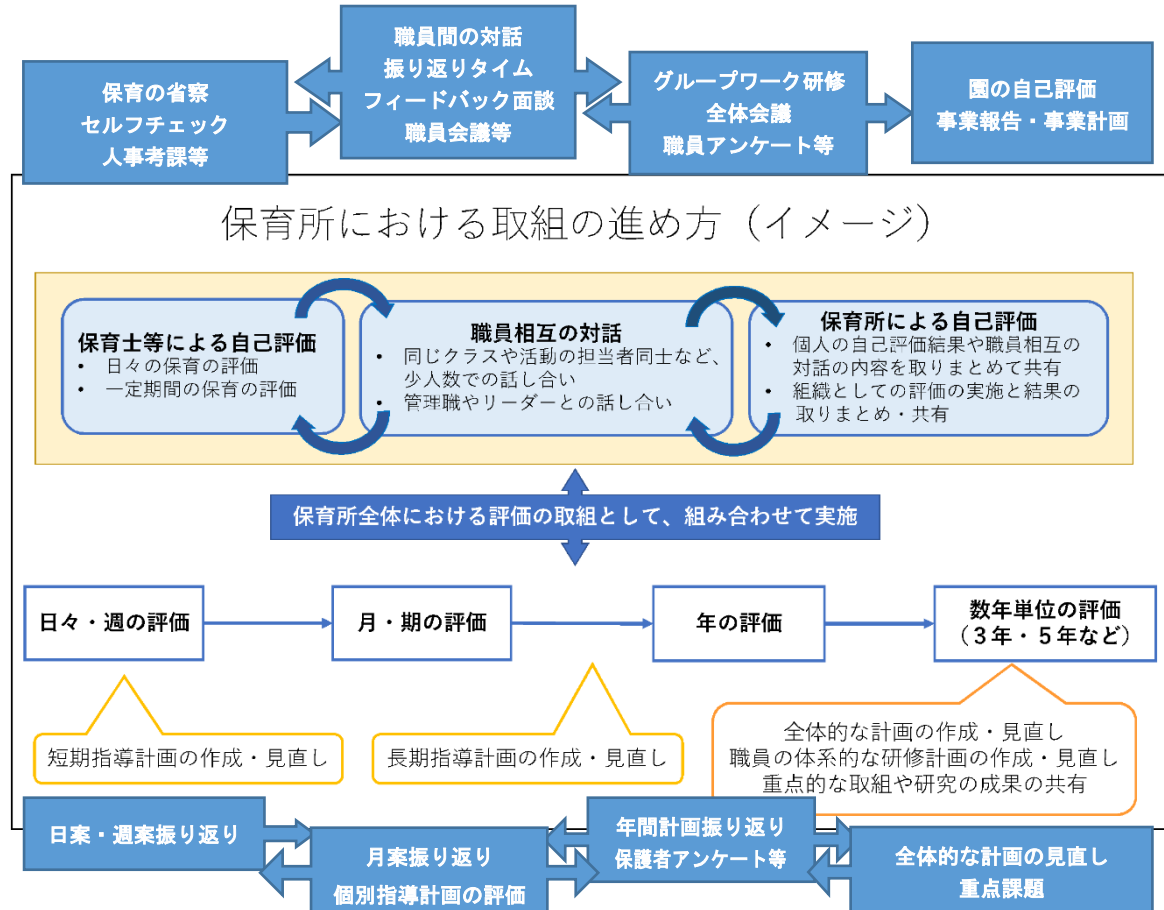
- 保育教諭・保育士等が、子どもに対する理解を深め、保育の改善や充実が図られること
- 職員の資質・専門性の向上と職員間の相互理解や協働が図られること
- 評価結果の公表等により、園と関係者（保護者等）の間で子どもや保育についての理解が共有され、両者の連携が促進されること。

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、職員アンケート等、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

今年度も次の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、ノンコンタクトタイムの効果的な活用

3. 各園の重点課題

各園の事業計画に記載

Ⅸ 2024 年度年間計画

1. 会議・打合せ

	会議名	参加者と回数
会議	代表者会議モモ・ピノ・ナナ 給食会議モモ・ピノ・ナナ 全体会議モモ・ピノ・ナナ ケース会議ピノ・ナナ CD 会議モモ 事業計画作成会議ピノ	クラス代表 13 回／年（3 月は 2 回） クラス代表 12 回／年 全職員 3 回／年 園長・主幹・関係部署代表 6 月・11 月 クラス代表 年 4 回 CD・施設長・（主幹）12 回／年 部署代表 1 月
打ち合わせ 相談	★モモ・ピノ ☆モモ・ピノ 園長相談日 モモ ケース相談日 モモ 医ケア連絡会 モモ 連携園連絡会モモ・ナナ	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 園長・相談者 2～4 回／月 CD・相談者・主幹又は園長 2～4 回／月 看護師・主幹又は園長・CD 随時 モモ指導教諭（補佐主幹）・ナナ担当者
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。検討事項は会議前に入力をしており、業務削減・時間の有効活用をする。また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を徹底していく。

※BCPの作成：2024 年度中に作成のため、必要に応じて 3 園での作業チームを立ち上げる。

全体会議日程	内容	勤務体制
5/11（土）ナナ 5/25（土）モモ・ピノ	○伝達事項 ○研修報告 ○園内研修 ・各園の重点課題に応じた研修 ・3 園合同研修（12 月）等 ○訓練 ・非常用滑り台体験・放送設備・心肺蘇生 ・防犯訓練（2 回）・アレルギー誤食訓練 ○行事準備、打ち合わせ ・こどもの日準備（8 月） ・りんごの庭準備（12 月） ○その他 ・次年度の事業計画・新年度準備（3 月） ・各部屋の整理・整頓・担任打ち合わせ	半日または一日勤務 ※モモ・ナナに関しては、土曜日が会議に当たる日は連携園の職員が保育に従事する。 ※3 月は午前中卒園式
8/31（土） モモ・ピノ・ナナ		
12/1（日） モモ・ピノ・ナナ		
3/8（土） モモ・ピノ・ナナ		

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	親子で遊ぼう・同窓会（ピノ）	引き渡し・引き取り訓練 親子で遊ぼう（ピノ）
11	秋のおまつり 世界子どもの日	さがみはランド
12	冬のおまつり、りんごの庭(幼児)、お楽しみ会(幼児)	
1	お茶会（モモ・ピノ）	懇談会 防犯教室
2	卒園遠足、ひなぎく職員・在園児招待行事	ひなぎく保護者招待行事（ピノ5歳）
3	卒園式	卒園式 ひなぎく祭（モモひなぎく）
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みて開始

※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あり

4. 訓練計画 ※詳細は別紙「安全計画」または「訓練計画」

訓練	回数	内容
避難訓練・消火訓練	毎月	人数確認（毎月） 避難経路の確保・確認方法（毎月） 避難所又は広域避難場所への避難（年1回以上） 水害時避難（年1回以上） ※延長・早朝保育中の災害、2人用抱っこひも使用、避難カート使用、怪我の救護、夕方停電時など様々な想定で訓練を実施する
通報訓練・水消火器訓練	年2回	消防署への通報訓練・水消火器を使用した消火訓練
災害時伝達訓練	年1回	保護者への電話連絡訓練
防犯訓練・不審者訓練	年2回	放送設備の使用・隠語の確認 園内、園庭（テラス）への侵入者や園外での不審者対応 ※園児参加の不審者訓練を必ず年1回は実施する
心肺蘇生訓練	年1回	心肺蘇生法の実施訓練
引き取り・引き渡し訓練	年1回	保護者への引き取り・引き渡し
合同訓練	年2回	高齢ナナ・児童ナナで合同訓練を行う
アレルギー誤食訓練	年1回	誤食時の対応・エピペントレーナー等
外部講師による安全教育		交通安全教室（幼児）・防犯教室（幼児）

非常用持ち出し袋点検・災害用品・備蓄品点検 各園安全計画に基づき実施

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

2024 年度事業計画

目次

P1	I 事業計画の作成にあたり
P2～	II 2024 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』（継続） 課題 1「保育の質の向上」 課題 2「危機管理意識の向上」
P6～	III 人材育成のための取り組み
P9～	IV 支援保育
P10～	V 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、課題を見出していくとともに、保育の目標・子どもや子どもを取り巻く大人たちの願いをもって、今年度の具体的な取り組みを考えていきました。また、ノンコンタクトタイムの活用が不十分であったため、ノンコンタクトタイムの定義を理解し、時間を生み出す力も各々が養うべき力だと認識しました。

昨年度のテーマ「育つ」は、子ども・保育者・保護者たちが“共に育ちあいたい”という思いを込めて決定しましたが、テーマを振り返るなかで、保育者自身の育ちが低迷し、より良くなりたいという思いを行動に移しきれませんでした。テーマは私たちが目指そうとしている保育として適していましたので、課題に挙げたものを今年度に活かしていきたいと思います。また、個人の育ちだけでなく、ブランディングチームを通して、園の価値を発信できるよう、チーム内でも互いに力を出し合える繋がりを大切にします。子どもを観察する視点では、特にシュタイナーの観点で人間観を学び直し、子どもの姿から発達を理解し、個々の良さをひきだせるような保育実践をしていきます。また、保護者や地域の方に教育保育内容を知ってもらい、子どもの育ちを喜びあえる関係を目指します。

R6年度のテーマは「育ちあう」です。



○チームブランディングについて

ブランディングとチームビルディングの造語です。ブランディングのプロセスの中で組織力を強める、高めることです。ブランディングとは、モモの保育の価値を最大化する活動を指し、チームビルディングとは職員の能力を最大限に引き出し、高いパフォーマンスをするチームをつくることを意味します。

○ノンコンタクトタイムについて

休憩時間を除き、子どもと直接かかわらない時間を指します。

研修、行事計画作成、月案日誌作成、成長記録作成、保育アプリ入力、連絡帳記入等、時間を有効に使い、保育を語る時間をつくりだすために、ノンコンタクトタイムの確保、充実を図り、課題に取り組みます。

Ⅱ 2024 年度の重点課題及び研修計画

目標『保育者が育ち、子どもの可能性を広げる』（継続）

課題１「保育の質の向上」

より良い保育を目指すには保育者が育たなければなりません。子どもを理解し、適した援助をしていきます。年齢に応じた関わりや配慮が必要な園児への課題抽出へと保育者の目を育て、手を育てて子どもの可能性を広げる実感が持てる保育を目指します。	
内容	研修名（研修受講者）
○達成のイメージ ・振り返りの中で、保育者同士が子どもの姿を語り、様々な書類を通じて共有する中で、より子どもの発達を理解し、より良い関わりを実践する ・保育者自身が子どもたちの環境の一部だということを意識し、保育者が模倣される存在として、秩序感を持ち、子どもたちとのくらしを整えていく ・各部署の専門性を高め、園全体がひとつのチームとなり、子どもにとってよりよい環境を作り上げていく	【園外】 相模原市ステップアップ研修より 「保育者の心構え」（ ） ・ガイドライン（ ） ・中堅研修Ⅱ期１年目（ ） キャリアアップ ・乳児保育（ ）・幼児教育（ ） ・保護者支援、子育て支援（ ） ・マネジメント（ ） 【園内】 ・新人研修（ ） ・シュタイナー 本コース（ ） 季節の祝祭（ ） 食育について（ ） 色について（ ） おはなしについて（ ） 幼児のくらしについて（ ）
具体的な手立て ・日々の振り返りの充実 - 子どもの姿を捉え、解釈を導きだし、関わりを決定する - 子どもの発達を理解した評価 - 日案、週案、保育経過記録の書式を通じての子ども理解	評価の視点 □各年齢の発達を捉えた長期目標がたてられたか □一年を通じ保育を省察し、自己評価が実施できたか（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） □長期目標の見直しをしながら、今後の保育の見通しを組み立てられたか

• 保育を語り合える風土 - 子どもの育ちを肯定的に捉え、共有し合う - 子どもを見る視点を学び合う • 記録を通じた子ども理解 • 子どもの発達にふさわしい援助 - 「ケース相談日」を定期的実施し、一人ひとりに合った課題抽出と具体的な取り組みを実践する - 記録することで、自身の保育の振り返り、明日への保育へ繋げる • 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 • 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） • 子どもの人権について考える取り組み - 相模原市幼児教育・保育ガイドラインの理解と活用 - 不適切な保育、虐待について（チェックリスト活用） • モモのこどもの日（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） • 園内公開保育、シャドウイング、他園の保育者参加の公開保育 • 園内研修者となって学ぶ • 保育者自身の自己評価 - 保育者育成状況の把握と次なる課題の抽出 - 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	□振り返り（自己評価）を基に、短期計画を立案していたか □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 □子どものことを「語りたくなる」実感がもてたか □毎日、保育・業務の振り返りの場がもてたか □振り返り、翌日の保育・業務のねらいを明確にできたか □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、月案に記し実践に繋がったか □厨房職員と連携を図り、子どもにとってよりよい食事の提供を行えたか □ICT 化を活用し、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） □保護者へ教育保育の理解が広がったか（懇談会・関係者アンケート・こどもの日・保育体験・保育者体験・個人面談等） □個人面談を通じて子ども理解を深め、一人ひとりに見合った援助の実践を語ることができたか □園の保育の根幹にあるシュタイナー教育について自ら関心を寄せ学び続けられたか □進んで自主勉強会等で学ぶことが出来たか □学びのステップ表により、自身の学びべき段階を明確にし、任命された職務を遂行できたかどうか □学ぶ意欲を行動に結びつけられたか □行事を通じ、保育を振り返るとともに、園が大切にしていることを振り返り、学びに繋げることができたか □他者の視点を学びに活かしたか、明日への保育へのヒントを見出せたか □他者に伝えるために、まず自分自身が学を深められたか □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 □人事考課者たちが人事考課前に（年 2 回以上）育成状況を確認し、次の目標を見出すことができたか □自己の成長を実感できたか
--	--

課題 2「危機管理意識の向上」

主幹保育教諭・指導保育教諭（以下主幹・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ていきます。昨年は、訓練や健診前の準備等で各自が主体的に行動できなかったことから個人の危機管理意識の低さを強く感じたため、今年は各自が主体的に行動できるようアプローチをし、危機管理の強化を図ります。また、生活習慣の定着や環境整備をおこない、子どもが安心・安全に過ごせるようにします。主幹・指導教諭の指導のもと、保健・安全係が役割分担をして実施していきます。	
内容	研修名（研修参加者）
〇達成のイメージ <危機管理> ・年間安全計画の省察をおこなう ・環境整備を定期的に行い、安心・安全な保育環境を整備する ・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」、その他危機管理に関する研修受講者が最新情報を職員に周知する ・園外研修受講者から最新の情報を得て、各種マニュアルの見直しの実施 ・HACCPによる衛生管理の実施 ・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 ③相模原幼児教育・保育ガイドラインに沿って評価（2024年度） ・業務継続計画の作成 感染症や災害時の発生時において利用者に対する支援の提供を継続的に実施するための、非常時の体制で早期の業務再開を計るための計画を保健・安全係を中心として作成する 【安全】 ・訓練を実施し、緊急時に迅速に対応できるようにする ・係が積極的に危機管理における情報収集をおこない、伝達事項や会議内で職員へ周知し、危機管理意識の向上を図る ・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 ・保護者と協同した訓練を実施し、災害時に備える 【保健】 ・感染症情報の管理 園内の感染症の把握、保護者への対応、情報発信 ・医療的ケア児対策係 -衛生面、安全面に配慮し、園児が過ごせる環境作りをする -医務室内の環境整備 -記録、保護者対応 -他園や、訪問看護の実態を見学させてもらい、実践に活かす	相模原市 ステップアップ研修より ・給食提供に関わる衛生管理 （ ） ・食育の理解と実践 （ ） アレルギー疾患の理解と対応 （ ） キャリアアップ研修 ・保健衛生・安全対策 （ ） ・食育・アレルギー研修 （ ） 人権に関する研修（ ） 【園外】 ・感染症に関する研修 （ ） ・医療的ケア児に関する研修 （ ） 【園内】 ・嘔吐処理の仕方 （ ）

【業務改善】 ・シフト管理：勤務時間の使い方の定着を図る -振り返り、事務時間、記録、語り場等の時間確保 -休憩時間やノンコンタクトタイムの確保と効果的な活用 ・ICT化（保育アプリの活用） -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	ハラスメント研修 ()
具体的な手立て <危機管理> ・安全計画をもとに年齢に沿った取り組みを月案に反映する ・安全計画を期ごとに、振り返りを入力する。その後、必要があれば計画内容を見直す ・環境整備係を中心として、月1～2回の定期的な環境整備の実施 ・厨房の衛生管理では HACCP を活用する。 ・不適切な保育、虐待に関するチェックリストを使用し、子どもの人権が保障されているか確認する ・保健安全係が中心となり、感染症や災害の発生時における計画の作成 【安全】 ・避難訓練の実施 ・保護者と協同した訓練の実施 ・マニュアルやフローチャートを訓練内容に盛り込み、実際に活用できるか検証する ・保健安全係が全国の事件事故や消費者庁の記事を保育者や保護者に状況提供する ・ヒヤリハット、報告書の集計 ・毎月話し合いの開催	評価の視点 ☐安全計画をもとに年齢に合った取り組みを実施できたか ☐期ごとに振り返り、次につなげることが出来たか ☐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し、園の自己評価ができたか（11月） ☐園内の環境整備を実施し、子どもの命の安全を確保できたか ☐園内外の環境整備を定期的の実施し、不要なものは片付け、清潔で、過ごしやすい環境が整えられたか ☐環境整備は係だけではなく、職員が積極的に参加し、園舎内・園庭などの整備ができたか ☐HACCP のチェックシートを元に厨房の衛生管理ができたか ☐相模原市幼児教育・保育ガイドラインに沿って自己評価ができたか ☐業務継続計画の作成ができたか ☐訓練では実施報告書をもとに、実際の災害を想定して真剣に実施し、訓練後の振り返りでは課題を抽出し、改善につなげることができたか ☐フローチャートをもとにした訓練を実施し、緊急事態発生時に誰もが行動をおこせる内容になっていたか。最終的に係が見直しを実施し、改善していく ☐子どもの事故やけが。感染症、罹患、予防接種の有無に関する情報を、係を中心として職員間で最短で共有し、周知することができたか。必要に応じて、保護者に掲示や保育アプリを通じた配信ができたか（参考：全国の事件事故ニュース、消費者庁の記事） ☐園内のヒヤリハットの記録から、会議を開催して予防策を立てられたか ☐定期的な打ち合わせでは、課題に対する具体策を見出し、行動をおこせたかどうか ☐PDCA サイクルから次の課題を見出し、改善ができたか。また、その積み重ねにより組織としての危

【保健】 - 内科健診、歯科健診の準備、当日対応、記録 - 健診後の配信 - 定期的な発達チェックの実施 - 感染症研修の実施 - 医ケア対策係を中心とした医ケア児の対応 - 園内感染症流行時には経過表の運用 - 感染症流行時には、保護者へ情報提供の配信 【業務改善】 - 休憩時間やノンコンタクトタイムの確保と効果的な活用 - 振り返り、事務時間、記録、語り場等の時間確保 - ICT化（保育アプリの活用） - 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	機管理意識が向上できたか □健診前の記載ではなく、定期的に担任が発達チェックを実施し、記録することができたか □健診後の配信で、保護者に園医からの助言を情報提供できたか □新入職員を対象とした嘔吐処理法の研修を実施したか（4月） □園内感染症流行時には、感染対策を講じ、感染拡大防止策をとれたか □園内感染症流行時には速やかに職員間で情報共有することができたか □園内感染症流行時、情報提供の配信により家庭保育の増加等、保護者の協力を得られたか □午睡時には部屋の温度や明るさ、体勢等に配慮し、子どもが安全に休息をとることができたか（0.1歳児は呼吸チェック含む） □部署内で連携を取り合い、それぞれの職員が休憩時間やノンコンタクトタイムを確保し、効果的な活用ができたか □振り返りや記録等の書式は子どものことを整理しやすい形式になっているか □人事考課後面談にて職員の働く意欲やモチベーションを確認できたか（年2回） □ICT化により、電話連絡が減少し、インターフォン対応では丁寧に保護者対応ができたか □献立作成効率化が図れたか
---	--

Ⅲ 人材育成のための取り組み

- ① 担当部署内での若手職員育成（主担任・担任）
- ② ②部署内での「振り返り(省察)」(指導教諭・主担任・担任)
- ③ ③会議・話し合いでの育成（ファシリテーター）
- ④ ④全体会議での研修（非常勤を含めた全職員によるワーク等）
- ⑤ ⑤保育実習（保育実習担当者・保育実習指導者）
- ⑥ ⑥職員の心身の健康促進（衛生推進者）
- ⑦ ⑦休憩室の充実（全職員）
- ⑧ ⑧報告会・発表（園内、理事会・評議委員会、市内、保育関連学会）

＜中期目標＞

2024年度：子どもの姿から省察し、翌日の保育の見通しを立てられる職員を育てる。

実習担当者を増やし、実習担当者自身の保育の振り返りになれるよう、主幹、指導教諭で育成していく。

職業体験、保育体験の受け入れの主旨を理解し、園全体で取り組む。

公開保育を通じて、保育を見なおせる人材を育てる。

こどもの日を通じて、保育を振り返り、保育の魅力を園内外に発信できる人材を育

	過去の実績
2021 年度 概ね達成	人材育成者（※1）の養成と並行し、若手職員の育成 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
2022 年度 概ね達成	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 回課題取り組みの報告会や発表を行う（※2） 実習：次世代実習担当者の育成
2023 年度 未達成	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 評価）実習担当者を増やし、オリエンテーションから各養成校の実施要綱に沿って対応できるようにした。しかし、評価・総評までを担い、実習を指導者までには育成できていない。

てる。

2025 年度：子ども理解のワーク、園内公開保育、保育実習、保育参加、保育者体験等から課題に気づき、チームとしてブランディングする喜びを得る。

（※1）人材育成者とは、主に主幹・指導教諭を指す。

実習担当者：実習生の配属クラスで担当する職員

実習要項に沿って、対象となる学生が保育の魅力を感じ、子どもと関われるように指導する。

実習指導者：主幹・指導教諭を中心として、実習担当者を育成できる職員

実習事前オリエンテーションのフォロー

実習日誌の記入指導

出勤簿・評価総評の記入

（※2）報告会や発表とは、園内、理事会・評議委員会、市内、保育関連学会等の場を指す。

取り組むために学び場の工夫

「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。

しかし、勤務時間にいかにその時間を捻出していくかが課題となっていた。そのため、今までの記録の仕方を変更し、「振り返り」の時間を有効に使えるようにしていく。

また、活用が定着していくには、「振り返り」ができていくことが前提である。

一日を振り返った反省を出し合う場ではなく、子どもの発達を視点に、クラスのねらいと合わせて省察をしていく力を付けて行くことである。

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底にした援助を考えられるよう、具体的な研修名を示し、学ぶ場を自己選択できるようにする。

- ・「だったよ表」表の活用

ふせんに書いた内容を見て、「もっと、聞かせて」「どうだったの?」と職員間でコミュニケーションをとり、ひとつのエピソードから子ども理解へつなげる。

- ・書式：月案・週日案

一部変更をし、見通しをもって計画が立てられるようにした。計画を元に事前に打ち合わせをして、ねらいを明確にしてうえで個々の援助をしていく。

- ・書式：成長記録・個別指導計画・個別支援計画

子ども一人ひとりの観点を共有することで、育とうとする姿を記録していく。

個別指導計画は特別な配慮が必要な園児一人ひとりに作成していく際、その子の姿を捉えて、課題を抽出し、手立てを決めていくものである。また、面談では保護者の願いを汲み取りながら園での取り組みを説明していく。

- ・気軽に話せる風土づくり

衛生推進者以外でもコミュニケーションをとって保育者同士が気軽に話せ、相談し合える場をつくっていく。困り感は解決できるように各自に合わせて対処する。

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、会議や話し合いの場で、自分の意見を発言できるような場を作っていく。中堅研修Ⅱ期、受講者、修了者中心と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。

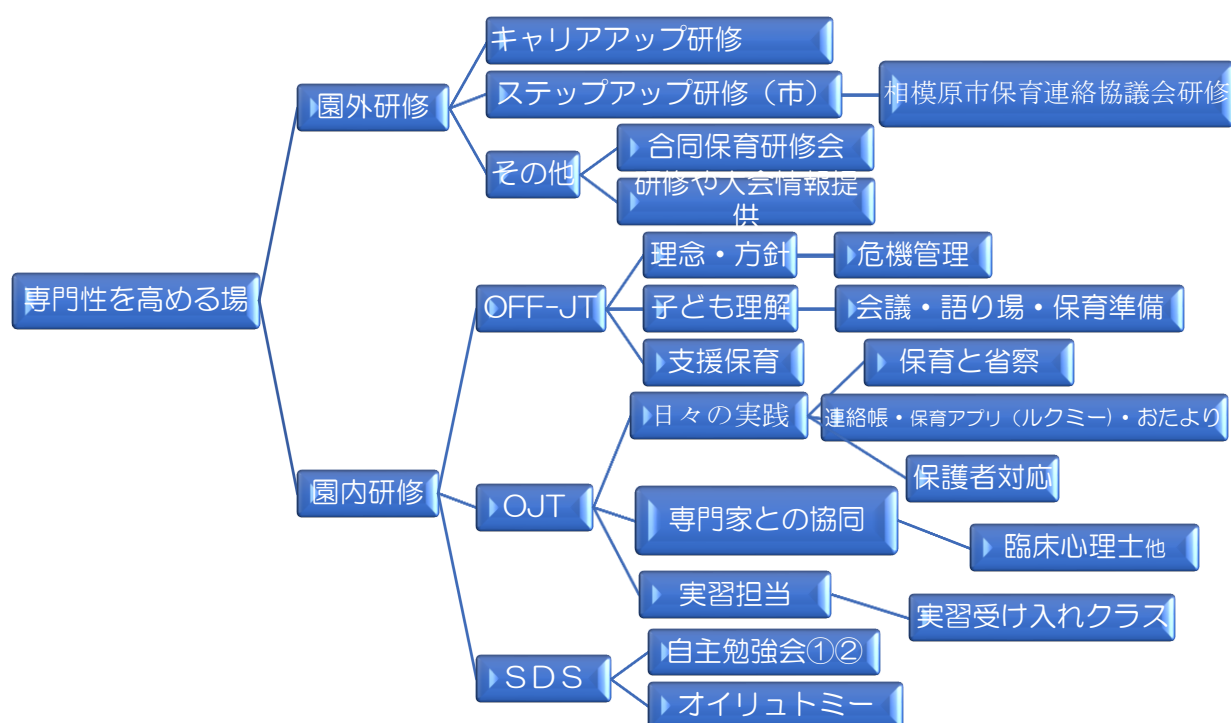
- ・「次年度意向調査」

毎年（9月に実施）は、各自が興味をもっていること、学びたいことなどを意向調査表を提出し、その意向を汲んで、園長が職員を任命、クラス配置や園内の研修受講者を決定する。

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。

今年度は、研修者が何を学ぶために受講するのか、園の方針や重点課題と繋がっていることも可視化するため、上記の表には研修名と研修者名を加えるようにした。



Ⅳ 支援保育

心理士によるケースカンファレンスを活用し始めた。子どもの姿から課題を見いだせるよう、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。

内容	研修名（研修参加者）
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。 2. 研究事業 「子ども理解」 ・ケースカンファレンス 臨床発達心理士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。 ・ケース相談日 支援コーディネーターと振り返り、次の取り組みを実践できるよう保育者の援助や環境の構成力を高め、実践する。	【園外】 - キャリアアップ研修（ ） ・支援保育コーディネーター（ ） ・障害児保育・特別支援教育（ ） 【園内】 ・「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回実施予定（陽光園えらべるサポート） 1回（ ） 2回（ ） ・発達体操（ ）

V 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る。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

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。そのため、園庭開放後に個々に悩んでいることを話す「かたらい」の時間を組み込むなど育児相談を気軽にできるようにしていく。

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うなど活動を広めていく。

恒例となっている相模女子大学教授 東都ガーボル氏による「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等、日常動作の中で発達を促す方法を学べる機会を継続していく。

○子育て広場「ことこと」

月	交流事業（毎月 1 回）	講座（年 3 回）
4 月	園で遊ぼう（屋上やホール）	
5 月	園で遊ぼう（屋上やホール）	
6 月	子どもにも安心な虫よけスプレーを作しましょう	発達体操
7 月	窓辺を彩るローズウインドウ～を作ってみましょう ～色紙を重ねて～	
8 月	羊毛ボールを作ってみましょう	オルガネット演奏会
9 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	
10 月	フェルトソープをつくってみましょう	発達体操
11 月	トランスパレントでスターをつくってみましょう 折っただけで複雑な形が生まれます。	

12月	パステルで絵はがきを描いてみましょう	
1月	身近なお花を使ってたたきぞめをしましょう	
2月	はじめての離乳食 作り方・食べさせ方 (主な対象 妊婦・生後0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 (主な対象 妊婦・生後0か月から)	

○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、広場担当者で対応する

- ・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、継続した利用を機に、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 園庭開放後 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

○地域との連携 地域清掃、防災会議、夏祭り等

○関係機関との連携 小学校、中学校他

幼保連携型認定こども園
認定こども園ピノ

2024 年度事業計画

目次

P 1	I 事業計画の作成にあたり
P 2～	II 2024 年度の重点課題
P 7～	III 資質・能力の向上のための取り組み (2024 年度研修計画)
P 8～	IV 子育ての支援
P 9	V 地域に根差し、必要とされる園を目指して
添付	全体的な計画
	教育課程

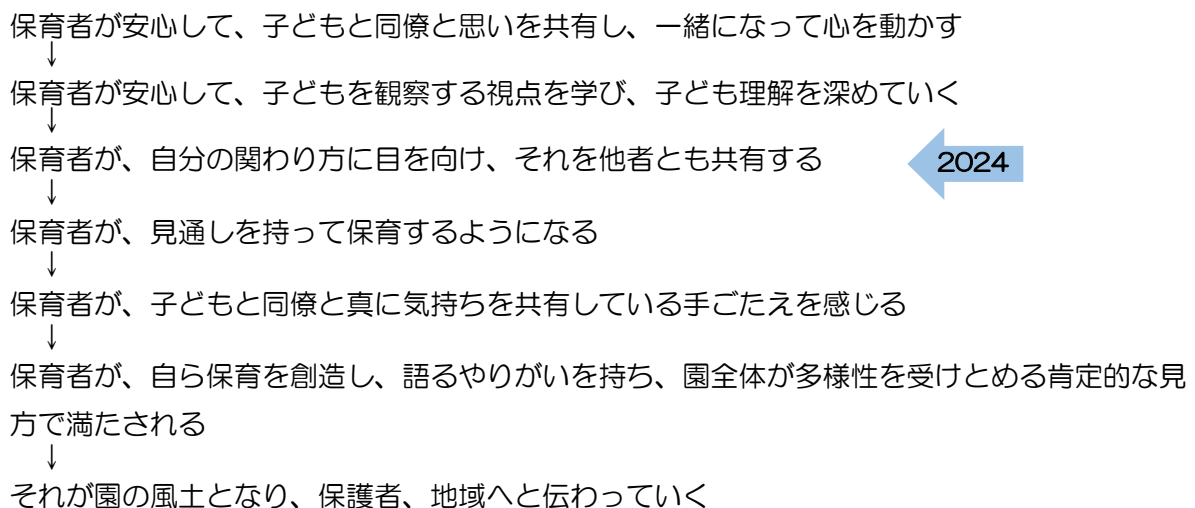
I 事業計画作成にあたり

教育保育の質向上における軸として、2022 年度から「発達理解と子ども理解」に取り組んできました。成果として、子どもの姿を観察・記録することの意義や、教育保育要領や発達チェックリスト等の指針となるものを用いて保育を振り返る必要性、子どもの目に見える行動の背景にある思いや特性への理解が重要であることへの認識が深まり、園の自己評価や職員アンケート等から、子どもを主語に保育を語ろうとする志向が園全体に浸透してきていることが評価できました。しかし、実践において保育者の願いが強くなり、子どもの願いとのすれからかわりが上手くないことや、保護者の願いをも考慮した取り組みが十分でなかった点など、新たな課題も見えてきました。そこで今年度も重点課題を継続し、「発達理解と子ども理解」が一人ひとりの保育者に根付き、自ら学び続ける組織文化となることを目指します。

二つ目の重点課題である「食に関する連携」は、今年度で仕組みを構築し、取り組みの定着化を目指します。また保護者支援に関しては、前述したとおり、子どもの健やかな成長には保護者の願い、そして園とは異なる家庭での姿も考慮する必要があるため、保護者との連携をより意識して取り組みを継続します。

0歳児の入所児童数が減少する中で、自園における事業継続性の追求には、人材の確保はもとより、地域に根差し、必要とされる園を目指して更なる経営基盤の強化が必要です。園の立地やこども園としての機能を最大限に生かし、今年度も地域の子育て支援や地域連携に取り組みながら自園の目指す方向性を見極め、発信力の強化と共に利用者ニーズの把握に努めていきます。

「学びあう保育者の園を目指して」





Ⅱ 2024 年度の重点課題

課題1 子ども理解と発達理解～継続～

子どもの姿、事実から子どもの思いや願い、育てたい力を保育者間で導き出し、そのためには保育がどう関わるか常に問い「子ども」を視点に話し合う風土を作る。また、保育者が学ぶ姿勢を持ち続け、自己研鑽することで、子ども理解と発達理解を深める。そして、子どもの最善の利益という共通の目的に向かっていけるようなチームを目指していく。

○達成するための取り組み（☆は園内研修として実施するもの）

取り組みと手立て	内容
子どもの発達を捉えた個別指導計画 教育保育経過記録の作成 （発達チェックリスト・個人目標） ☆発達の読み取り、記録の書き方の指導 個人目標の共有	・新書式「発達チェックリスト」を指針として年齢に応じた発達の姿を知り、その子の発達に見合った関わりをする。 ・主幹が記録をチェックする際、個別に記録の取り方、書き方の指導を行う。 ・各部署は「月末の振り返りタイム」で、個々の子どもの育てたい力を職員間で共有する。
評価の視点 ☐ 一人ひとりの発達の特性を理解し、その特性や子どもが抱えている発達の課題に応じた関わりをしようと心がけている。 ☐ 年齢の多くの子どもが示す発達の姿について心得ておくことが、関わりの仕方を導き出すために必要なことであると認識し、理解を深めている。 ☐ 子どもが必要な経験を積み重ねていくことができるように、発達の道筋を見通して保育をしている。	

取り組みと手立て	内容
年齢・発達に応じた保育のねらい（新規） 保育の観察とOJT ☆保育のねらいの立て方 ☆基本的生活習慣の研修 食事・手洗い 着替え・排泄 玩具の片づけ 活動の充実（新規） 遊びと生活 散歩・自然体験 全身を使った活動と休息 感覚器官を育む環境	・保育の観察とOJTで、客観的に自分の保育を振り返る。 ・具体的な保育のエピソードから考察し、年齢や個の発達に応じた「保育のねらい」を考える研修を行う。 ・家庭環境や個人の発達を踏まえて、保育者間で取り組みを統一する。 ・基本的生活習慣の研修では、統一の手順の確認だけでなく、年齢に応じた援助の仕方を学ぶ。 ・保育環境を整え清潔に保つとともに、子どもが清潔に関わる行為の意味を感じ取れるようにする。 ・基本的生活習慣の取り組みは、一人ひとりのペースを尊重して対応をする。 ・子どもの主体性を尊重した遊びや生活の保障に取り組む。（日々の振り返り、公開保育等） ・日々の振り返りの中で短期（週）の見通しをもち、翌週の活動計画に反映させる。 ・子どもの興味や関心、能力に応じて全身を使って伸び伸びと遊ぶ活動や、自然に触れ、自然を感じながら伸び伸びと身体を動かす経験ができるよう活動計画をたてる。 ・活動と休息、緊張感と開放感、動と静などの調和を図った活動を行う。

評価の視点

- 基本的生活習慣の取り組みは、一人ひとりのペースを尊重して対応することができた。
- 子どもと一緒に遊ぶことで、子どもの楽しい気持ちや興味、関心の理解が深まった。
- 子どもが求めていることに即して必要な経験を得られるように援助をした。
- 子ども一人ひとりがかけがえのない存在であり、それぞれの生き方、育ち方を大切にした。
- 子どもの行動に温かい関心を寄せ、心の動きに応答した。
- 子どもの具体的な要求や行動の背景にある、子どもの心身の状態など内面の動きを察し関わろうとした。
- 子どもの興味関心や年齢、発達に応じた自立を育む保育の実践を心がけた。
- 子ども一人ひとりが過ごしてきた生活を受容し、子どもの思い、気持ちを受け止め、その子のペースで周囲の環境をどう受け止めようとしているか理解しようとしている。
- 子どもが自ら主体的に関わる、自分の世界を広げていく過程を大事に保育できた。
- 保育者が見通しを持って、活動を計画し、子どもが十分満たされたことで、心地よい休息が取れていた。

取り組みと手立て	内容
子どもの姿の共有 振り返り：毎日 月案の共有：月末 共有ボード：適宜	・ 振り返りは、各部署 2 名以上で集まれる時間（ノンコンタクトタイム）をリーダーが調整し基本的に毎日行う。その日の子どもの姿と保育者の関わりについて振り返る。 ・ 振り返りにはみんなのボードを活用する（話し合いの目的、子どもの姿の事実、参加者の発言、話し合いのプロセスを可視化）参加していない職員へも記録を通して共有する。 ・ 日々の振り返りの中で、短期（週）の見通しをもち、翌週の活動計画に反映させる。 ・ リーダーは年間指導計画と前月の子どもの姿より月案を作成し、毎月 20 日以降に部署内で月案の共有を行う 月案⇄週の活動計画⇄日案（日々の振り返り） ・ 職員室に「共有ボード」を設置、関わりの難しい子への現在の取り組みを周知、共有する。 ・ 取り組みを考える際は、事実から子どもの思いや願い、育てたい力を導き出す。個々の視点だけではなく、多様な視点を取り入れて保育をしていく。
評価の視点 □ 保育の方針や子ども一人ひとりのねらいや育てたい力の共有を行なった。 □ 子どもの様子を情報共有することでスムーズな連携につながった。 □ 子ども一人ひとりの発達の特性を生かした集団を作りだすことを常に考える視点がもてたか。	

取り組みと手立て	内容
保育者の育成 ☆リーダー研修 保育の伝承・見通しを持った保育 ファシリテーターの育成 ☆非常勤研修	・リーダー研修を行うことで、手本となるリーダーを育成する。 ・活動ファイルに活動計画の記録を残し、保育の伝承に取り組む。経験者からの助言や引継ぎを通し、見通しを持った保育を行う。 ・実践の場でのファシリテーションを経験し、ファシリテーターとしての技術を身に付ける。 ・非常勤連絡会の一部を研修の時間とし、支援が必要な子への関わりについて学ぶ場を設ける。
評価の視点 ☐ 保育者の言動が子どもの姿に影響を及ぼすことを理解した。 ☐ 子どもと関わる時の自分自身の在り方や関わり方を振り返り、自分を見つめることを通し、子ども一人ひとりに応じた適切な関わりを行なった。 ☐ 行事や集まり、素話等、価値のある環境を計画的に構成できた。 ☐ 自ら分からないこと、困った事を上司や同僚に聞き、解決へ向けて行動できた。 ☐ 誰かが困っている時に自分事と捉え、手を差し伸べることができた。 ☐ 自らの役割や責任を理解し誠実に取り組めた。 ☐ 自分がして欲しいことを率先して相手に行うことで、より良い関係性の構築に努めた。 ☐ できない理由を言うのではなく、出来る方法を考えるように努めた。 ☐ 保育者自身が自分の心の状態を認識し、安定した落ち着いた状態でいられるように努めた。 ☐ 失敗を恐れず、試行錯誤しながら自らの保育をブラッシュアップしようとしている。	

○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

自己評価アンケート（年度末に実施）

…Google にて

課題２ 食に関する連携の構築

昨年度は幼児クラスが食事をするホールでの配膳を通して、厨房職員と保育者との連携が取れるようになったが、1.2歳児クラスとの連携が課題に残った。今年度は保育教諭、調理員、栄養士が互いの立場を尊重し理解を深める機会を増やし、めまぐるしく変化する子どもたちの食の発達に適切に対応するために、園内の連携体制を仕組み化する事を目指す。

○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：随時 （形態が変わる時、新入园児が入る時など） 乳児食連絡会：随時 （形態が変わる時、残食が多い時など） 幼児食連絡会：毎月	・クラス担任、栄養士、調理員 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。 ・0歳児担任、栄養士、調理（必要により主幹） 形態変更の判断、提供時間の確認を行う。 ・1.2歳児担任、栄養士、調理（必要により主幹） 食事に関わる子どもの姿の情報共有、形態や提供時間の確認検討を行う。 ・幼児担任、栄養士、調理（食育担当） 手作りおやつのねらいの確認、子どもの姿に即したレシピを作成する。
共通理解 ☆基本的生活習慣の研修 ホールでの配膳：通年 保育者、調理、栄養士の連携 給食年間計画・食育計画の運営	・食事の姿勢、椅子の座り方、所作等を職員が研修を通して学ぶ。 ・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。 ・互いの仕事を経験することで、子ども理解を深める。 （厨房職員の保育参加、ホール配膳を保育者が行う） ・給食会議で計画の振り返り、評価、改善を行う。
目的の共有 ピノの日「食の展示」 給食だよりの配信：年4～8回 食育計画の配信	・保護者へ食の展示や食育計画の配信を通して、園の方針や食育の取り組みへの理解、食を通じた成長の見通しを深めてもらう。 ・乳児食、幼児食それぞれの食事内容や取り組みを知ってもらう
評価の視点 ☐ 保育教諭、調理員、栄養士が相互理解を深め、互いを尊重し保育を行なった。 ☐ 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。 ☐ 子どもの生活リズムや日々の保育の状況に合わせて、柔軟に食事の提供がされている。 ☐ 食に関する豊かな体験が出来るような食に関わる活動を取り入れている。 ☐ 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。 ☐ 食育の目的と計画が全職員間で共有できた。 ☐ 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。 ☐ 保護者への発信に取り組み、子どもの食を通じた成長を伝えることができたか。	

○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

…食育計画（期ごと）、おやつ作りの振り返りシート（毎月）に記入

自己評価アンケート（年度末に実施）

…Googleにて

Ⅲ 保育者の資質・能力の向上のための取り組み（2024 年度研修計画）

研修目標：本質を考える力をつける

	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・1.2 歳児・ 乳児 非常勤研修	新人研修 リーダー研修		自主勉協会（通年） 読書会（夜）	通年園内
5 月	全職員		発達体操 全体会研修 （生活習慣）	読書会（昼）	
6 月				読書会（夜）	
7 月	非常勤研修	リーダー研修	巡回訪問	読書会（昼）	中堅Ⅱ
8 月			全体会研修	読書会（夜）	
9 月		リーダー研修		読書会（昼）	
10 月	非常勤研修		発達体操	読書会（夜）	
11 月				読書会（昼）	
12 月			全体会研修 （生活習慣）	読書会（夜）	↓ ↓
1 月	非常勤研修	リーダー研修	巡回訪問	読書会（昼）	
2 月	↓	↓		読書会（夜）	
3 月			全体会研修	読書会（昼）	

【研修のねらい】

①保育の OJT

幼児、1.2 歳児、乳児：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）

：具体的な保育のエピソードから考察し、年齢や個の発達に衣応じた「保育のねらい」を考える。

…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」「発達チェックリスト」

②役割、学びのステップに応じた研修

新人研修：実践からの振り返りを通して、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）

社会人としてのマナー、自覚、心構え（新人を育成する力をつける）

③専門的視点と手立てを学ぶ研修：

研修テーマ「整える」「信頼関係」「人と関わる力」「異年齢保育」「学ぶ姿勢」

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）、生活習慣

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

IV 子育ての支援

一人ひとりの子どもの存在を尊重し子どもの立場に立った子育ての支援を行うには、保護者とのコミュニケーションの中で子どもの成長を共有し、子どもの育ちへの共通の願いをもって保育に当たる必要がある。保護者が子どもの成長に気付き子育ての喜びを感じられるよう、保育参加や懇談会、面談を通して子どもを深く理解する視点を伝え、園での実践を示すことが保護者の子育ての支援となるよう取り組んでいく。

また、保護者に対する子育て支援を適切に行うため、こども園の機能や専門性の役割・範囲に加え、関係機関の機能を理解し、園のみで抱え込むことなく、連携や協働を常に意識し支援を行うよう努めていく。

○保護者の子育ての支援

保護者との連携 個人面談 連絡帳やプロフィールシートへのフィードバック ドキュメンテーション 懇談会 親子参加行事（親子であそぼう、親子遠足、保育参加、保育者体験、ピノのこどもの日）	・連絡帳や送迎時での対話を通して、保護者と情報交換や子どもの姿の共有に取り組む。 ・日々のコミュニケーションに努め、信頼関係を構築していく。 ・個人面談後のフォロー、保護者へのフィードバックを必ず行う。 ・保護者との連絡を密にし、子どもの心身の状態や生活リズムを把握し、個別対応をする。 ・ドキュメンテーション、懇談会での動画等で子どもの姿を伝える。
--	---

○地域の子育て支援

地域の未就園児をもつ保護者の方を対象に、今年度も子育て広場「ゆったりこ」を開催する。こども園の専門性を活かし、子育てに関する知識を提供し、悩みや相談を抱える保護者に共感し寄り添いながら、家庭での子育てに役立つような広場、講座となるよう企画運営に取り組む。

稀薄になりつつある地域のコミュニティの場として、子どもをもつ家庭と園、保護者同士がつながり、いこう場が必要である。一年を通して様々な内容で地域の方との関わりを深め、子どもが楽しめ、親同士の会話が弾み、参加してよかったと思われるような広場を作り上げていく。

・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	ふれあい遊び・手形足型	
5	春の手仕事（紐作り）	
6	手作りの虫よけスプレー	発達体操
7	赤ちゃんと遊ぼう（0 歳児対象）	ベビーマッサージ
8	水遊び	
9	秋の手仕事（染め物）	
10	パステルを使って絵葉書作り	離乳食講座
11	羊毛ボール作り	発達体操・オルガネット演奏会
12	オーナメント作り	
1	冬の手仕事（編み物）	
2	ヒンメリで飾り作り	
3	人形劇	

V 地域に根差し、必要とされる園を目指して

次の取り組みを継続し、こども園の機能を最大限に発揮して地域で必要とされる園を目指す。

- ・実習生の受入れ 実習指導者の育成とともに養成校との連携強化
- ・中高生の職業体験の受入れ 保育士の仕事の魅力発信
- ・地域行事への参加 自治体「地域清掃」「防災訓練」「3 世代ふれあいまつり」参加を通じた連携
- ・地域への取り組み発信 ピノのこどもの日、保育の公開
- ・幼保小連携 小学校教員の保育参観や幼保小連携会議（年 2 回）での架け橋カリキュラム作成
- ・テラスの環境整備 子育て支援の地域拠点としての魅力発信
- ・ホームページの活用 子育て広場やピノのこどもの日開催情報、園の取り組みの発信
- ・発達支援施設との連携 子どもの支援に関する関係機関との連携の強化

小規模保育事業 A 型
保育園ナナ

2024 年度事業計画

目次

P1	I 事業計画の作成にあたり
P 2	☆図 1
P3～	II 2024 年度の重点課題
P7	III 地域子育て支援
P8～	IV 研修計画
P10	ナナの木

I 事業計画作成にあたり

『子どもたちが安心して、心と体をはぐくんでいく施設にしたい』

これは、園長として私自身が小規模保育園ナナとしてどのような園にしたいのかと具体的に示したものです。昨年度は、自園が目指す園づくりを実現するために、相模原市主催のミドルリーダー育成研修（中堅研修）に参加している職員を中心に「公開保育」を実施しました。皆で話し合う機会を多く持ち、連携施設である認定こども園モモへ相談をしながら進めてまいりました。公開保育は初めての試みでしたが、その意義と目的を明確にし、一人ひとりの職員が子ども理解を深め、PDCA サイクルで自らの保育を見直すところから始めていきました。話し合いは2つのグループに分かれて行い、少ない職員数の中で午睡中を効果的に使えるように協力しあいました。目標に到達できないこともありましたが、話し合いから出た環境構成の改善をとりあげ、9月の「ナナのこどもの日」に向けて進めていくことにしました。

その中で、何が必要か？素材や量、作成期限などを具体的に決め、絶対に皆で作り上げようという覚悟が見られました。材料は、保護者や高齢施設へ協力を得て調達しました。また、保育体制を見直したり、役割分担をしたりしながら、多くの方の力を借りて作り上げました。結果としては、保育者が作成した遊びの空間や環境が、子どもたちの年齢や発達に合ったワクワクするような楽しい場所となり、心地よく過ごせる環境を作り出すことができました。

保育者と子どもたちの喜びあふれる会話と笑い声が響き渡り、昨年度課題にしていた「チーム保育」の実現が垣間見ることができた瞬間でした。これは次年度も取り組みとして積み重ねていきたいと思います。

次に、「伝える」ことの難しさを痛感する1年となりました。子どもたち、職員、保護者、地域の方へ、園から大切にしていること、知っていただきたいことを伝える、新たな発信方法や伝達手段などを考案していくことが必要です。相手に何が伝わったのかを確認しながら、本当に伝えたいことを、相手の視点に立ち、寄り添い、コミュニケーションを図りながら、受け入れてもらえる努力をしていきたいと思います。

昨年度の課題の振り返りとして、職員にアンケートを実施しました。その中で、職員不足と定員割れが共通の課題であり、個人によっては対話の質についての意見が異なりました。これを踏まえて、次年度も子どもたちが安心して、心と体を育ていけるように、人材確保と育成に力を入れていきたいと思います。また、定員を満たすことと、活発な意見交換や保育の質の向上を目指した対話的で主体的な学びができる「互いに大切にし合えるチーム作り」を目指し努めてまいります。

☆図1

① 理事長講話(入社式)

法人理念（基本理念）

共生と自立

② 新人研修

保育理念

感じたことを自ら考え、

自らの意志を行動に結びつけることが育まれる保育を実現します。

誰もが受け入れられ、そこに集う者たちのふさわしい場を作り、

誰もが生きる希望をもてる社会を実現します。

③ 園内研修

子ども像

しなやかでたくましい心と体

④ 保育のこころ

教育保育目標

・心も体も健やかな子を育てます

・豊かな感性と創造性のある子を育てます

・生活体験と遊びを通し自分自身と世界を信頼し、生きていく力を身につけま

⑤ 3月全体会議研修

全体的な計画

⑥ 代表者会議

指導計画

⑦ 保育の心

教育・保育活動の基本方針

・養護の行き届いた環境のもとで様々な欲求を適切に満たし、生命の保持及び情緒の安定を図る

・一人ひとりの子どもの育ちを大切にし、発達特性や過程に応じ、園児が主体的に活動できるよう体系的組織的な教育保育を行う

・常に保護者と成長の喜びを共感し合い、協力し合って教育保育をしていく

・異年齢保育の中での育ち合いや伝え合い(まねる、伝承)を大切にする

⑧ クラスタイム(毎日)

達成するために必要な環境

・多様性 ・思いやりにみちたまなざし ・美意識

Ⅱ 2024年度の課題

テーマ 『伝える』

- 対象者 園長 → 全職員・子ども・保護者・地域・法人内施設
保育者 → 同僚・新人保育者・子ども・保護者・地域・連携施設
- 内容
- ☆図1について
 - ①～⑧は、研修や資料を基に進めていく。
学んだことを同僚・新人・保護者に発信
子どもへは実践を通して伝えていく。
 - 日々の伝達事項 基本は報連相
保育のこと・保護者からのこと・怪我や体調不良・電話や来客者からの伝達
 - 子どもの様子
職員間：情報共有
保護者：ルクミー・送迎時・連絡帳・こびと通信・面談・懇談会・行事
 - 保育内容
園の歌集やふれあい遊び・玩具づくり・季節のテーブル・行事準備・
→ 経験者からの伝承が必須 新人職員へ日々の保育の中で実践しながら
伝えていく。
地域の方：HPやチラシ・掲示物を活用
 - 認定こども園モモ・ピノについて
保護者：幼児になってからの育ちや保育内容について
地域の方：見学時に同法人である連携施設のモモや古淵周辺にあるピノの情報
もパンフレットと共に伝える
 - 生活や所作
子どもの手本となるような立ち居振る舞い

課題1 「対話的な関わりの中で、互いの存在を大切にし、 共に学び合えるチーム作り」

職員同士が互いに信頼し合い、大切にする気持ちは、子どもへの関わりに大きく作用します。子どもたちが安心して心と体を育めるよう、対話を通して学び合い、小規模である家庭的な雰囲気を保ちながら、保育の質を向上させていきます。

○達成するための取り組み

- 一人ひとりの学びたいことを共有し、実践できる方法を検討
 - ・読書会
 - ・生活習慣について（保育の心の読み合わせと確認）

- ・食事について（摂食研修）
- ・手仕事（玩具づくり）
- ・脳の発達について
- 2. 計画的な保育実践
- 3. クラスによる振り返り（継続）
- 4. 早朝保育と夕方の保育担当者による振り返り（継続）
- 5. 毎日の育ちや姿を担当同士で共有しながら、経過記録に記していく
- 6. 連携施設への保育参加・合同研修・連絡会
- 7. 公開保育の実地

○手立て

- ・学びたいことを反映させた研修体系の作成と実施
- ・PDCAサイクル(計画・実行・評価・改善)とOJTによる実践。
- ・振り返り時間の確保
- ・振り返り時には、良かった点・疑問に感じた点を出し、翌日に活かしていく
- ・業務の役割分担を明確にすることで、自分と他者の業務内容を理解し、サポートしあう
- ・担任間で個人経過記録の作成に携わることで、互いの子どもの育ちを共有
- ・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・継続）
- ・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
- ・定期的な連携施設との連絡会による情報共有
- ・昨年の公開保育を踏まえた改善点を活かして取り組む

○達成の視点

- ☐ 自分が学びたいことを習得することができたか
- ☐ 自分の思いや考えを伝えることができたか
- ☐ 他者の意見を聞き、認めた上で、自分の意見を述べることができたか（活発な意見交換）
- ☐ 互いに学びたいことを知り、学びを通して対話的な関わりが持てたか
- ☐ 学んだことを保育に活かすことができたか
- ☐ 子どもの育ちを通じて、保育の楽しさを見出すことができたか
- ☐ クラス内、または担当部署（早朝・延長・行事など）で協力し合い、共に取り組む喜びを得ることができたか
- ☐ 業務分担することで、サポートしあい、気持ちよく仕事をすることができたか
- ☐ 時間を効率的に使うことで、子どもたちと向き合う時間は増えたか
- ☐ 計画的に物事をすすめていくことで見通しを持った保育がなされたか
- ☐ 大人も子どもも安心できる家庭的な園となっていたか
- ☐ 信頼しあえる組織作りができたと感じる1年となったか
- ☐ 連携施設との対話的な情報共有ができたか
- ☐ 公開保育を通して、より良い保育が「チーム保育」として取り組まれたか

課題 2 「子どもたちが、人として育つための土台作り」

乳幼児期に育みたい心と体は、安定した情緒面と健康な身体です。安定した情緒は、自分の思いを安心して表現できる環境の中で、温かく受容的な関りをたくさん受けることで育まれます。健康な身体とは、学びのきっかけとなる「感覚」を全身で受け取り、その刺激で身体を動かし、体験を積み重ねることで、自分自身の身体を知り、調整していく力が培われていくことです。3歳までの子どもたちが、これから生きていく上での心と体の土台作りを「子ども理解」を深めていきながら、進めていきます。

○達成するための取り組み

1. 安心、安全、清潔な保育環境作り
2. 一人ひとりの発達や興味・関心について、職員間で共有
3. 子ども理解を踏まえた、指導計画作成
4. 子どもにとってふさわしい感覚器官を磨くための学びを深める
5. 発達や年齢に合った環境構成づくり

○手立て

- ・日々の清掃と整理整頓で清潔に保つ
- ・危険予測と危険個所の定期的な安全点検
- ・日々の保育の中で、一人ひとりの興味や関心を知り、個人経過記録へ反映させる
- ・振り返りや子ども理解のワークにて、今後の指導計画に反映して実践
- ・季節に合った、様々な素材や環境に触れる機会を設ける
- ・発達段階を確認しながら、子どもの要求や必要な環境構成を考え、実践し、展開させていく
- ・発達体操研修者による学びの共有と実践・振り返り

○達成の視点

- ☐ 毎日の掃除や整理整頓はなされていたか
- ☐ 清潔を保ち、いつも気持ちよく安心して過ごせる居場所であったか
- ☐ 一人ひとりの興味関心に寄り添い、温かく受容的な関わりを持てたか
- ☐ 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。
- ☐ 振り返りを活かした保育展開がなされていたか
- ☐ 子ども理解が深まる1年となっていたか
- ☐ 自ら季節を感じ、見通しを持った準備と環境づくりはできたか
- ☐ 発達や年齢に合った遊びや関わりを踏まえた環境構成に努めていたか
- ☐ 発達体操研修で知り得た知識や技術を実践する中で、職員間での共有は深まったか
- ☐ 人として育つ土台作りについて、実践してきたことや学んだことを自分の言葉で、同僚や保護者へ語ってきたか（発信してきたか）

課題3 「地域とともに歩む園づくり」

地域社会に貢献できる園づくりを目指す（継続）

○達成するための取り組み

1. 0.1.2歳児の保育の専門性を活かした外部へのPR
2. 見学者に対する、同法人の認定こども園モモ・ピノの宣伝
3. 施設資源を活かし、世代を超えた交流
4. 保育参加の推奨
5. 園内外の清掃と整備
6. 積極的な一時保育事業
7. 園庭開放と育児相談

○手立て

- ・課題の取り組みと実践内容の可視化
- ・認定こども園モモとピノの保育や入所人数などの情報収集
- ・同法人高齢施設との交流や利用の実施
- ・保育参加への推奨や個人面談による保護者との信頼関係づくり
- ・行事ポスター作製と掲示、配布・地域行事への参加
- ・子育てひろばの開催、連携施設への保育や行事への参加
- ・庭の手入れと園周辺清掃
- ・短時間からの一時保育受け入れ
- ・園庭開放による職員と地域の方の交流

○達成の視点

- ☐ 定期的なHPの更新をすることで、小規模保育園の強みをPRできたか
- ☐ モモ・ピノの保育内容などを知ることで、連続性のある保育内容が実践できたか
- ☐ 高齢施設との交流による、様々な人とのふれあいができたか
- ☐ 保育参加や個人面談の回数が増え、保護者とのコミュニケーションと園の保育内容の理解を深めていくことができたか
- ☐ 定期的な庭の手入れがなされていたか
- ☐ 一時保育の受け入れ件数は増えたか
- ☐ 園庭開放による地域の方との交流はできたか

Ⅲ 地域子育て支援

子育て広場 「ナナであそぼう」

R5 年度は、利用者が減ってしまい、結果的には、土曜日に開催するニーズが感じられない 1 年となりました。参加者が多かったのは、R4 年度と同様で 10 月のお芋ほりです。なかなか体験のできないことであるため、人気があったようです。また、掘ったお芋を持ち帰る楽しみもあったようでした。

小規模保育園で子育て広場の開催を始めた理由は、地域の方に保育園ナナを知っていただきたい、地域の子育て支援に貢献したいという気持ちからです。土曜日利用者が少ないため、R6 年度は開催日や開催方法の変更に試みます。参加者の方は、お子様の遊び場を探し、子ども同士の関わりができる場を求めて、色々な所へ足を運んでいるようでした。そこで、日数を増やし、園児たちと関わりの持てる平日に来ていただけるよう開催します。保育中に来ていただくことで、保育者とも関わりを持って、もっと身近な保育園となれるのではないかと考えています。これから近い将来、こども誰でも通園制度が実施される中、小規模保育園でできる取り組みとして始めたいと思います。

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

園利用児と地域の子どもたちが一緒に過ごし、遊べる機会を設ける

方法：月に 2 回の子育て広場開催 「ナナであそぼう・園庭開放」

→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

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＞ 毎週 2 回の園庭開放（予約なし）

園見学・育児相談・身体測定も可（予約制）

開催時間：9：30～11：00

ベビーマッサージ 年間 2 回予定 （土曜日開催予定）

日程は、HPにてお知らせ

Ⅳ 研修計画

階層別研修		日程	予定参加者数
新人	・理事長研修 法人理念 ・新人① 基本方針・就業規則・人事考課等 ・新人② 理念・方針・児童指針 ・新人③ 危機管理1（安全ツアー） ・新人④ 業務マニュアル *資料配布（労務：休みの連絡、連絡網、メール） ・新人⑤ 危機管理2 （SIDS、呼吸チェック、人数確認） ・新人⑥ 危機管理3（アレルギー） ・新人⑦ 配慮の必要な園児 （気になる子と支援児の違い 市の取り組み：プロフィールシートについて） ・新人⑧ 記録のとり方・書き方 （保育経過記録・指導要録） ・接遇とは 【OJT】 ☐生活習慣 食事・手洗い ☐生活習慣 排泄・着替え ☐人事考課表の記入の仕方 ☐連絡帳、日誌の書き方 ☐保育アプリの使い方 ☐登降園時の対応・電話対応 ☐事故・怪我・体調不良時の対応 報連相	4月	2人
		5月～8月	4人
一般クラス（初級）	・支援保育とは ・乳児の食べる機能の発達と成長・発育（DVD鑑賞） ・食べることをなぜ学ぶのか① 摂食機能 ・食べることをなぜ学ぶのか② 園の食に対する考え方 （素材、調理法、食事の雰囲気） 【資料】 ・障害の世界を知る（DVD鑑賞） a) テンブルグランドイン b) だってしょうがないじゃない 【園外研修】 - 相模原市ステップアップさがみはら保育者研修体系 他 ・子どもの権利、人権 ・相模原市教育保育ガイドライン ・指針・要領の理解 ・心肺蘇生法 ・乳幼児の事故や疾病への対応	6月～	4人
一般クラス（中級）	・人事考課 新任考課者研修 【園外研修】 - 相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他 ・支援保育（トート先生） ・子どもの権利2 ・全てのこどもと家族が輝けるために （難病、医療的ケア等について） ・中堅Ⅰ	通年 年間3回予定	1人～2人 4人
管理クラス	【園内・園外研修】 - 相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他 ・施設長研修・ハラスメント ・関連法令・防火管理者 ・経営セミナー	通年	1人
園内研修（毎年実施）		日程	予定参加人数

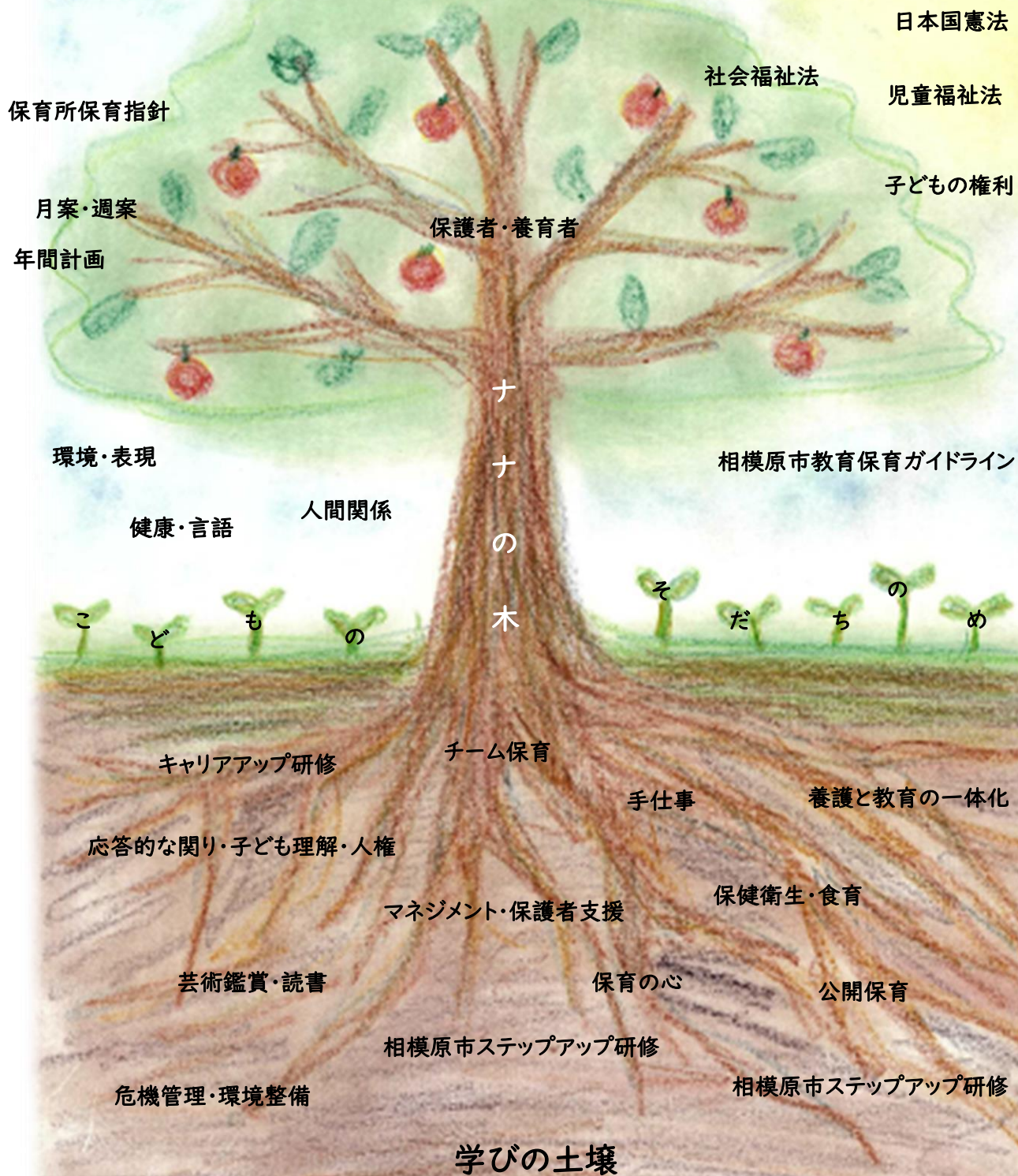
・シュタイナー保育 ・SIDS ・人数確認 ・心肺蘇生訓練 ・誤食訓練(エビペン) ・SNS ・防犯訓練(年2回) ・季節の祝祭 ・プール・水遊び ・感染症 ・事業計画・全体的な計画・重点課題	通年 5月全体会議 5月 10月 6月 11月 6・7月 5月 10月 3・5・8・12 全体会議にて	全職員
自主研修	日程	予定参加者
・読書会 ・オイリュトミー ・保育士会・保育連絡協議会研修等 ・自主勉強会	2か月に1回 年間10回 通年	2人 1～2人
専門分野研修	日程	予定参加者
・キャリアアップ研修 ・相模原市保育者ステップアップ研修 ・さがみはら保育者研修体系 ・オーディオパレード	通年 ↓ ↓	2人 2～3人
ナナ職員学びたいこと 時期・回数・開催方法検討中	日程	予定参加者
・読書会 ・生活習慣について（保育の心の読み合わせと確認） ・食事について（摂食研修） ・手仕事（玩具づくり） ・脳の発達について		全職員

～ナナの木～

鳥や虫などの生き物や風が、実や種を運んでくれます。

自然の営みや私たちの周りにいる人や環境を大切に、新たな芽をゆっくりと育てていきたいと思います。

上からのねらい…国の基準規定に基づく事項に従って日々の保育に努めていきます



しっかりと土づくりを行い、良質な栄養を吸収し、豊かな憂いある実りに繋げてあげていきたいと思います