2024年度　児童福祉部　事業報告

目次

はじめに	
Ⅰ　認定こども園モモ １．自己評価と事業計画作成 ２．令和６年度　重点課題の取り組み・成果 重点課題１「保育者の質の向上」 重点課題２「危機管理意識の向上 ３．人材育成 ４．支援保育 ５．子育て広場　遊び場の提供・保護者支援 ６．地域連携 ７．事業の実績	1～9
Ⅱ　認定こども園ピノ １．自己評価と事業計画作成 ２．令和６年度　重点課題の取り組み・成果 重点課題１「子ども理解と発達理解」 重点課題２「食に関する連携の構築」 ３．保護者支援・子育て支援 ４．地域連携 ５．事業の実績	10～20
Ⅲ　保育園ナナ １．自己評価と事業計画作成 ２．令和６年度　重点課題の取り組み・成果 テーマ「伝える」 重点課題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」 重点課題２「子どもたちが、人として育つための土台作り」 重点課題３「地域とともに歩む園づくり」子育て支援「ナナで遊ぼう」 ３．事業の実績	21～26

はじめに

児童福祉部では、2024 年度も各園が自立しながら専門性を高め合うことを目指して、園ごとに抽出した重点課題（目標）に取り組みました。３園が質の高い教育保育を実践つづけるため、今年度も関係者評価としての保護者アンケートを実施すると共に、園としての自己評価では、保育内容や組織全体のあり方など、多角的な視点から現状を分析し、今後に向けた改善と課題を明確にしました。

近年、子どもを取り巻く社会環境は急速に変化しており、保育のニーズは一層多様化しています。制度転換期を迎える中、慢性的な保育士不足や働き方改革への対応といった課題も顕在化し、社会変化に的確に対応しながら柔軟で持続可能な園運営が求められています。重点課題に基づく取り組みの結果を踏まえて改善を図り、今後も３園で質の高い教育・保育、職場環境づくり、地域貢献に努めてまいります。

認定こども園モモ

今年度相模原市は、保育の質の確保・維持・向上のためモデル事業を実施しました。市長から委嘱を受けて、当園保育者が「公開保育」を実施しました。公開保育実施後のモデル事業報告会（オンライン）には市内の保育園、幼稚園から参加も多く、その注目度は次年度への期待がもてるものでした。

令和６年度も、第三者である保護者や養成校の学生による保育体験や、保育実践見学を積極的に行いました。将来保育者を目指す学生の体験後の感想を聞くと、机上の学びとは違い、子どもとのふれあいはより保育者としての姿をイメージできることだと実感します。また、学生や参加者からの質問に答えることが、保育者自身の保育の振り返り、実践を語る機会となり、確実に人材育成につながる取り組みとなっています。秋には保護者アンケートを実施しました。寄せられた多くのご意見に耳を傾け、子ども達と保育者の思いや独創性、創造性の発揮により、子ども達とともに保育を紡いできたいと思います。

事業計画の振り返りで共通した課題は、保育者自身の感じる力の弱さでした。日々の保育の中で保育者自身の感覚器官を磨いていくことを次年度の研修の柱にしていきます。

幼児教育・保育の質を支える、園組織の在り方や保育の営みは、日々の検証こそが教育・保育の質を高め、実践を深めていきます。そのため、平成 29 年度に告示された「幼保連携型こども園教育・保育要領」を用いた、評価ツールによる数値化を実施してきましたが、５年取り組み、評価に膨大な時間が要すること、評価が形骸化を防ぐため、今年度より様々な場面での振り返りを重視して評価することにしました。

１．自己評価と事業計画作成

〇自己評価実施の流れ

①事業計画の重点課題について　各部署で分担し、自立的な評価を行い、主幹保育教諭・指導教諭が代表として取りまとめた。

②１でまとめた内容が４つあり、11 月の全体会議では各自が興味関心をもったものを選択し、グループごと再度振り返りした。

・「子ども理解」
・「子どもにとって安心安全なくらし　～秩序のある園内環境～」
・「働きやすい職場　～チームの向上力～」
・「学び・育ちの場」

③最終評価　令和７年度の事業計画へ（指導教諭、主幹、園長）

〇令和７年度事業計画作成への流れ

①令和６年度の課題を絞り、重点課題を決定

②令和７年度のテーマ「磨く」に決定

③各自のスキルに合わせ、学びのステップ表を更新
※キャリアアップ研修修了者が中心となった組織としての役割分担
（任命・行事等の係分担）

④ 園内外の研修を決定

２．令和６年度　重点課題の取り組み・成果

重点課題１「保育者の質の向上」
～園内研修・園外研修・自主勉強会の充実～

＜取り組み例＞

- 公開保育
- モモのこどもの日のプロジェクト
- 「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（支援が必要な園児）

〇公開保育

①園内公開保育（２歳児・３歳児）
②ミドルリーダー　他園公開保育参加 2024.11.6
③保育連絡協議会研修「公開保育」実施 2024.10.1
④相模原市モデル事業「公開保育」自園公開保育を実施　2024.12.4

①　園内公開保育に向けた話しあい（３歳児）の様子

②相模原市主催ミドルリーダー研修「公開保育」協議の様子

③保育連絡協議会フォローアップ研修「公開保育」の協議様子

④相模原市モデル事業「公開保育」参観中の様子

結果

研修計画通りに実施できた。公開保育では他園や他クラスの保育者の意見を聞き、気付きを得た。
モデル事業の「公開保育」では大学生・大学院生・他市保育者も参加し、協議の一場面を掘り下げて、保育者の専門性について学ぶ場となった。今後は、保護者の参加も検討していきたい。

課題

日々の保育の振り返りは定着してきたが、質の問題が課題として見えてきた。

- 子どもの姿を捉えられようになってきているが、事実を出し合う場となる傾向がある。
- 発達の視点が不足している。
- 日々の保育を省察する力。
  これは明日の保育のために、保育者自身が自らを振り返り、明日の保育を考える力である。そのため、子どもの姿から、子どもの気持ちや育とうとしていることを解釈する力が必要である。少しずつではあるが、視点を共有して翌日を迎えるようになったクラスが増え、振り返りの質が改善しつつある。

今後の展望

・ミドルリーダー育成について
今年度も相模原市のミドルリーダー対象の研修に１名を選出できた。２年連続の往還的な研修は５人目となる。園の体制により、連続して職員を選出することが出来なかった年もあるが、修了者が増えていくことで、園内での会議や話し合いの場で学んだことを生かしファシリテーターやグラフィッカーとなり、話し合いの場が活性化している。さらに、園内研修では課題として挙がった、保育者自身が「子どもの感じていること」を感じられる身体性の獲得のため力を入れていきたい。

・保育の基盤の強化について
シュタイナーの人間観を学び、保育の軸を強固にするため、園内研修だけでなく、自主勉強会も継続していく。

・公開保育について
保護者や地域の参加も促していきたい。

○モモのこどもの日プロジェクト

半期の保育の振り返りとして実施。子どもの発達を踏まえた内容の展示と園で取り組んでいることを体験型で伝えた。

結果

・子どもの育ちを話すことが保育者たちの学び合い場となり、改めて子どもの発達理解に繋がることができた。

・保護者にも日頃の保育を可視化して伝えることができ、親子で体験できる場も好評であった。

2024.9.14 モモのこどもの日 1 歳児の掲示　環境設定の見直

モモのこどもの日　玉ねぎ染め体験の様子

今後の展望

地域の方の参加もできるよう検討していく。

重点課題２「危機管理意識の向上」

管理を組織として築き上げ、各自の危機管理意識の向上を目指した。

＜取り組み例＞

- 保育分野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、実施後を検証する。
- 安心安全な環境整備を定期的に行い、環境を整備する。
- 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周知。
- 不適切な保育、虐待の予防策及び発生事案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。
- 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
　　保育者と定期健診等、健康に関する記録の共有
　　栄養管理ソフトの活用　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

結果

・**「緊急時に備えた訓練の実施」**
　安全マニュアルやフローチャート等に沿って災害時に迅速に行動し、様々な想定をした避難訓練・防犯訓練の実施をした。
・**BCP（事業継続計画）作成**
　大規模災害時に備え、ライフラインの寸断や出勤可能な職員が減少する事態に備え、事業を展開させるためのものとなる。
　実態にあっているか検証していく。
・訓練計画通りに実施できた。
・実施後の振り返りをもとに、係が訓練のねらいに対した評価を行い、課題を抽出し、翌月の訓練に反映できるよう取り組んだ。

今後の展望

・環境整備や避難訓練等、危機管理における取り組みを通して個々の危機管理意識を向上させ、組織としての経験値を高めていく。

3．人材育成

＜取り組み例＞
・担当部署内での若手職員育成（主担任・担任）
・部署内での「振り返り(省察)」（指導教諭・主担任・担任）
・会議・話し合いでの育成（ファシリテーター）
・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）
・保育実習（保育実習担当者・保育実習指導者）
・職員の心身の健康促進（衛生推進者）
・休憩室の充実（全職員）
・報告会・発表（ 園内、理事会・評議委員会、市内、保育関連学会）

ふれ合い体験ガイダンス　相模女子大学 にて
保育の魅力を語る

結果

・職業体験、保育体験の受け入れの主旨を理解し、園全体で取り組めるようになった。
・養成校に出向き、ガイダンスでは保育の魅力を自分言葉で語り、保育体験へと繋げる取り組みをした。
・実習担当者を増やし、多くの保育者が実習生とやりとりすることで自身の保育を語る機会や保育を振り返る場を持った。

実習担当者を担う人材が増えることは、実習担当者を支えるクラスの体制構築にもつながっている。

今後の展望

・こども理解のワーク、園内公開保育、保育実習、保育参加、保育者体験等の継続実施及び省察
・実習生と関わる時間の捻出のため、園全体での養成の取り組みの風土を構築する。

4．支援保育

〇指定園研修

自園が相模原市の「指定保育研究所」であるため、障がい児保育を先駆的に研究し、実践をおこなっている。令和 6 年度は市内の支援保育コーディネーター向けに相模原市立療育センター陽光園公認心理士による「こどもの意思決定と意見表明―認めることで広がる伝える意欲ー」の研修を実施した。

〇発達相談室

月に 1 回「発達相談室」を実施。定期的に臨床発達心理士が来園し、子どもの行動観察をした上で保護者の相談を受ける為、信頼感に繋がっている。また、心理士による園内研修は子どもの発達を心理的観点からアプローチを学ぶことができた。今後も保育者が子どものアセスメントをできる力をみにつけていくため、継続していきたい。

発達相談室心理士（辻先生）による園内研修

〇講座「発達体操」

開催月　６月、10 月/年２回

子育て広場の講座として、毎年開催している。オムツ交換や抱っこの仕方など、日々の生活の中で子どもの発達を促す関わり方や遊び方は地域の保護者にとってより具体的であり、毎年好評である。職員は午後の時間を研修に充て、感覚器官に働きかける発達を促す動きを、知識、技術と共に学ぶ機会となっている。

発達体操　講座　相模女子大学 東都先生

5．子育て広場　遊び場の提供・保護者支援

〇園庭開放

今年度も園に気軽に来てほしいという思いから、予約なしで実施した。利用児は未就園児であり、０歳、１歳児が多いため、同年齢の子ども同士で過ごせるように、クラスの活動に合わせた曜日を設定した。

利用する保護者は、遊び場を求めている他、入園を視野に入れた利用や保護者自身が病院受診やリフレッシュしたい時に一時保育を利用する目的で、来園するケースも多い。

会話の中から、入園希望の理由としては、家庭の中で親子だけで向き合うことが苦手で就労を検討しているケースも多い。周囲に子育てを援助してくれる身内がいない場合も多くみられるため、気軽に話ができる存在となれるよう努力したい。園庭を解放することで、リピーター同士が会話を交わすなど、保護者同士が交流する場ともなっている。

園庭開放後に「かたらい」の時間を設けているため、次年度は園庭後に保育者がお茶を提供しながら、気軽に雑談する場として継続していきたい。このかたらいの時間の中で、相談したいことなどを聞き取りしながら「育児相談」というハードルを下げて実施したい。

地域の保護者同士の繋がりの場づくりを目指し、地域の自治会や公民館、子どもセンター等へチラシ配布をして園の存在をアピールし、また園児が散歩先で出会う子育て中の親子を見かけた際には挨拶を欠かさず、状況によってはチラシを渡して子育て広場「ことここ」や園庭開放へと誘っていき、園に来やすい雰囲気づくりを実施していく。

〇講座「オルガネッタ演奏会」

子育て広場「ことこと」は月に１回の交流と、年に２回の講座を設けている。その中でも「オルガネッタ演奏会」は毎年好評を得ている。奏者も遠方より、地域や園児のために快く引き受けていただいている。この手回しオルガンは完成品も少なく、また製作後継者がわずかであり、実際に演奏を聴く機会が少ない状況となっている。優しい音色は園児、保護者も楽しみにしているため、継続していきたい。また、令和７年度は同法人高齢者施設はもちろんのこと、地域の自治会へ案内を配布し、演奏会で地域交流を図りたい。

「オルガネッタ演奏会」演奏者小島さん

６．地域連携

〇「モモとナナの連絡会」実施　年６回

連携園保育園ナナとの連携として、『情報を共有し、保育の質を保つ』という目的をもって交流を実施した。

ナナの園児が遊び場として、モモの園庭やホール、屋上を利用する機会を多く持つことができた。また、モモからもナナの園庭に遊びに行く機会も設けた。互いに遊びの場を共有することで、連絡会におけるワークや振り返りで保育を見直す気づきがあった。

〇幼保小連携

市内の中学校区、小学校区に合わせた研修へ、担当者が代表で参加している。交流のある大野小学校とは年に ２ 回会議に参加。就学する年長児と１年生の「交流会」を実施し、連携・接続への取り組みをしている。

7．事業の実績

○利用人数

年齢・定員	目標		実績（R7.3.31 時点）	
	2号・3号	1号	2号・3号	1号
0 歳児：10 名	70% （7 名）		110% （11 名）	
1 歳児：12 名	100% （12 名）		100% （12 名）	
2 歳児：12 名	117% （14 名）		117% （14 名）	
3 歳児 2・3号：20 名 1 号：2 名	90% （18 名）	50% （1 名）	85% （17 名）	100% （2 名）
4 歳児 2・3号：20 名 1 号：2 名	90% （18 名）	50% （1 名）	90% （18 名）	50% （1 名）
5 歳児 2・3号：20 名 1 号：2 名	100% （20 名）	100% （2 名）	90% （18 名）	100% （2 名）
全体定員 100 名 2・3号96 名 1 号　6 名	94.5% （89 名）	66.7% （4 名）	98% （90 名）	83% （5 名）
目標に対する達成率　　102%				

○研修の実施（参加人数）

	主な研修内容	参加人数（延べ）
園外研修	キャリアアップ研修（保健・アレルギー他） （市）ステップアップ研修 （市）中堅研修Ⅰ・Ⅱ （市）指定者研修　支援 CD、幼保小連携 （保連協）さがみはら保育者 フォローアップ研修 実習が人をそだてる	136 名
園内研修	危機管理研修 シュタイナー研修 感染症対策 痙攣研修　他	325 名
自主研修	読書会 昔話と人形劇の人形つくり オイリュトミー	116 名

結果：計画通り実施

○会議の開催

	会議名	参加者と回数
会議	代表者会議 給食会議 全体会議 CD 会議モモ	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 CD・施設長・（主幹）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

結果：計画通り実施

○訓練の開催

全体会議日程	訓練内容
・火災・地震避難訓練	12 回／年
初期消火器訓練含む	1 回／年
・非常用滑り台体験・放送設備・心肺蘇生	2 回／年
・防犯訓練（2 回）・アレルギー誤食訓練	

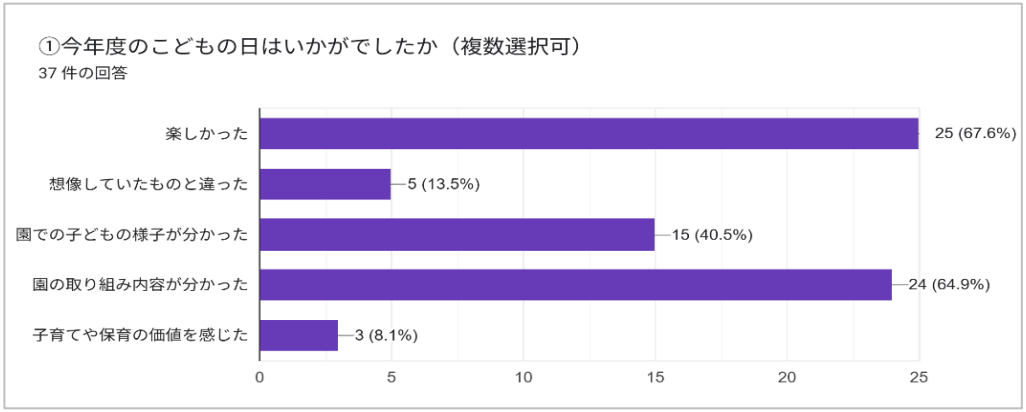
○保護者アンケートの実施（結果一部抜粋）

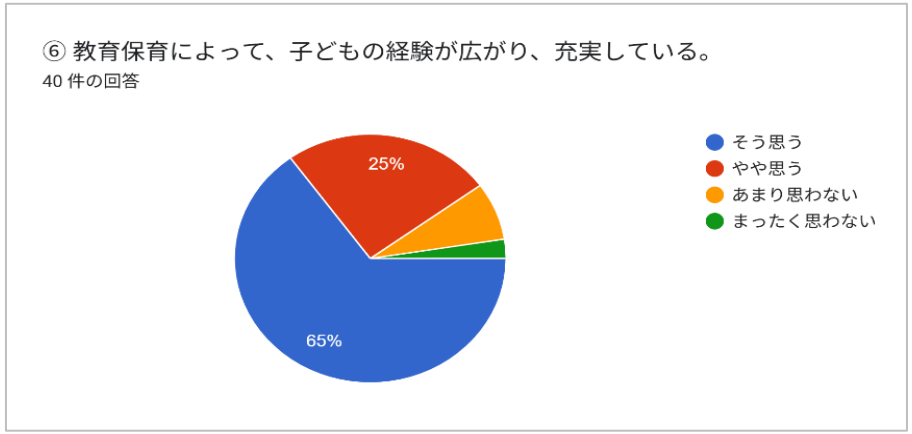
対象：保護者／　実施時期：9 月

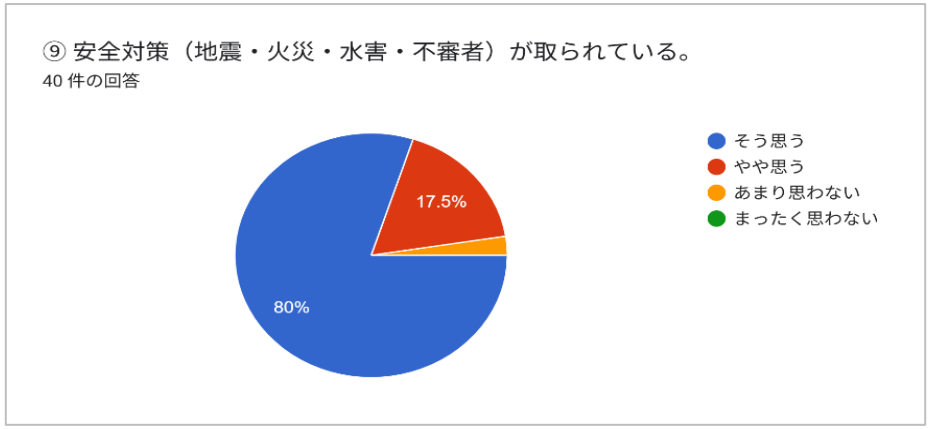
方法：グーグルフォーム

「モモのこどもの日」を踏まえた設問で、アンケート実施。

掲示では保育内容を可視化したことで、日頃の保育が伝わった印象が強く残った。また、日頃使っている「掃除用洗剤づくり」「コンポストづくり」など親子で体験することも楽しんでいることがわかった。行事としては継続。次年度も工夫を凝らして実施したい。







認定こども園ピノ

2022 年度から「発達理解と子ども理解」を重点課題として掲げ、保育実践の質向上を目指してきました。取り組みを通じて、「発達理解と子ども理解」を深く探究し、子どもを主語に保育を考える風土が醸成されています。

具体的な取り組みとしては、保育の一場面を用いた事例検討や、個別指導計画における発達チェックの実施などがあり、一定の成果を実感しています。一方で、身につけた知識を現場で活かすための「技術」の習得や、「経験」との統合など、保育者個々が積み重ねていくべき課題も明らかになりました。

これらの課題に対応するため、今後 OJT や研修を通じて学びの機会を保障するとともに、園全体で目標を共有し、フィードバックの充実を図りながら、振り返りの習慣化に取り組んでいきます。

また、二つ目の重点課題である「食に関する連携の構築」については、今年度に園内の連携体制の仕組み化を進めることができました。今後は新たな目標として、園の理念・方針に基づく、ピノならではの食事のかたちを確立していくことを目指します。

次年度に向けた事業計画作成会議では、2024 年度の取り組みを評価・分析するとともに、「一年後にどんな園になっていたいか」という未来像を描き、保育者主体で目指すゴールイメージを共有しました。保育者が自らの成長や役割にやりがいを感じながら挑戦できる環境を整え、互いの強みを生かし合いながら、共に成長できる組織づくりに取り組んでいきます。

1．自己評価と事業計画作成

〇自己評価実施の流れ

① 保護者アンケート結果の分析
② 自己評価ワークシートを用いた保育者による自己評価を実施後、各部署で取りまとめ
③ ①でまとめた内容をもとに、１月の事業計画作成会議にて各部署の代表者による今年度の取り組みの評価・分析
④ 最終評価　令和７年度の事業計画へ（主幹、園長）

〇令和７年度事業計画作成への流れ

① 事業計画作成会議にて、令和６年度の課題を絞り、重点課題を決定
② 各自のスキルに合わせ、学びのステップ表を更新
※キャリアアップ研修修了者が中心となった組織としての役割分担（任命・行事等の係分担）
③ 園内外の研修を決定

2025.1.11 事業計画作成会議

２．令和６年度　重点課題の取り組み・成果

重点課題１「子ども理解と発達理解」（前年度からの継続）

○子どもの姿を捉えた個別指導計画（0.1.2 歳児）

年齢に応じた発達の姿を正しく把握し、個々の発達過程に見合った課題や育てたい力を導き出せるよう、発達チェックを活用して個別指導計画を作成した。

結果

・書面で行う発達チェックを通じて、子どもの課題を把握することができた。しかし、保育の場で具体的な実践へと十分に展開できていないことがある。

・発達チェックを毎月行うことで、子どもの発達状況を継続的に把握できる一方、変化の少ない部分への意識が薄れやすいという課題も浮かび上がった。

次年度に向けて

・発達チェックの期間を見直し、３か月ごとに実施することで変化をより的確に捉え、課題を明確化する。

・発達チェックの内容を保育者間で精査し、課題に対する個別のアプローチやクラス活動への展開について検討していく。

・保育者が発達チェックの結果からその子に適切な対応を導き出すのが難しい場合があるため、引き続き園長・主幹が記録を通じて保育の指導を行う。

今後の展望

知識を蓄積するだけでは、実際の問題解決能力や応用力の向上にはつながらない。次年度は保育実践の質に焦点をあて、知識と経験を結びつけて理解を深め、「子どもをみる感覚を養うこと」を重点に取り組んで行く。

○年齢・発達に応じた保育のねらい

保育において、年齢や発達に応じたねらいを設定することは、子どもの健やかな成長と充実した学びの環境を整えるために不可欠である。一律の関わりではなく、個々の特性を理解した保育を行うことで、子どもは安心して自己を表現し、意欲的に学びを深めることができる。

こうした保育を実践するために、実践と振り返りを重ね、理論と結び付ける OJT 研修に取り組んだ。また、乳幼児期における基本的生活習慣の重要性に立ち戻り、保育環境の整備にも取り組んだ。

＜取り組み例＞

・保育の観察と OJT
・基本的生活習慣の研修
・活動の充実
・子どもの姿の共有

①保育の観察と OJT

保育の観察と OJT では、具体的な保育のエピソードをもとに、保育のねらいや保育者の関わりについて考える機会を設けた。

結果

・子どもの具体的な要求や行動の背景にある心身の状態など、保育者自身がこれまで見えていなかった部分に気づき、視野を広げる機会となった。

・研修後には、子どもの内面の動きを察しながら関わろうとする姿勢

が見られるなど、保育の質に変化が生じた。

今後の展望

他者の保育を客観的に観察することで、子どもの姿に対する適切な関わりを学ぶ機会を今後も継続的に創出していく。

②基本的生活習慣

子ども一人ひとりの成長や興味・関心に寄り添うためには、保育に一定の流れや秩序が不可欠である。保育者間で食事の手順が統一されていないことに課題を感じていたため、５月の全体会で研修を実施し、園独自の食事の所作やルールを保育者全員が理解し実践できるようにした。

結果

- 保育者に食事の手順が浸透し、手本となることで、子どもたちも迷うことなく実践している。
- その他の基本的生活習慣に関しては、環境設定が不十分であるため導線や流れがスムーズにいかず、子どもが落ち着かない様子が見られた。

今後の展望

部署内での解決が難しい場合は、園全体で環境設定を検討し、より快適な環境づくりを進めていく。

③活動の充実

日々の振り返りを通じて短期（週単位）の見通しを立て、翌週の活動計画に反映させることに取り組んだ。また、子どもの興味や関心、能力に応じて、全身を使ってのびのびと身体を動かす経験を提供するための活動計画を作成した。

結果

- 短期的な計画（週案）を立てることで、子どもの成長の連続性を意識することができた。
- 活動計画により、散歩で季節の自然に触れながら、身体を動かす機会を多く設けることができた。また、午前中の活動が充実することで、子どもが心地よく休息できる環境へとつながった。

異年齢での戸外活動や長距離散歩が実現し、自然の中でのびのびと遊ぶ姿につながった

地域の畑を借りた栽培活動については、夏季の暑さの影響で日常的な世話を行うことが困難となり、子どもたちが活動を身近に感じられないという課題が浮上した。今年度はテラスを改修して植栽花壇を設置し、自然物を活用した色水遊びなどの活動を充実させることができた。この経験を踏まえ、持続可能性を意識しながら、園内環境を積極的に活用した栽培活動の展開を計画している。

ウッドデッキの増設と植栽の充実により、テラスでも自然物を取り入れた遊びが豊かになった

○子どもの姿の共有

子どもの姿の共有は重要である一方で、職員のノンコンタクトタイムや休憩時間の確保が求められる中、日々の振り返りの時間を設けることが困難な状況が続いていた。そこで、クラスリーダーが時間調整を行い、複数担任制の一部職員が集まれるタイミングを活用し、可能な限りその日のうちに振り返りを行うよう取り組んだ。

結果

幼児クラスでは、毎日決まった時間に振り返りを行うことが習慣化した。その成果として、以下の点が挙げられる。

- 各組や子どもの様子、活動内容、目的の確認、保育者の関わりについて十分に話し合う時間を確保できた。
- 振り返りの充実により、保育方針や子ども一人ひとりの成長目標を共有しやすくなり、スムーズな連携が実現した。
- 子どもの発達を生かした集団作りを常に考慮する視点が形成され、多様な視点を取り入れた保育につながった。

乳児クラスでは、まとまった時間を確保しようとする努力が進む一方で、振り返りの計画が十分に整備されていない状況が続いている。

今後の展望

クラス単位での対応に留まらず、園全体で対話の場を積極的に設け、そのための空間と時間を効果的に管理することで、根本的なコミュニケーションの活性化に取り組む。また、職員間で知識・情報・目標を常に共有し、その徹底を図ることで、相互理解を深めていきたい。

○保育者の育成（資質・能力向上のための取り組み）

＜取り組み例＞

- リーダー研修
- 保育の伝承
- ファシリテーターの育成

①リーダー研修

新リーダーの育成を目的に、代表者会議の中でリーダー研修の時間を設け、行事や集まりなど園で大切にしていることを共有した。

結果

- リーダーが職員に取り組みの目的や意図を十分に伝えるためには、研修の内容が不十分であった。
- 園の現状を踏まえると、質の維持・確保のための研修の在り方は見直す必要があった。

今後の展望

全職員を対象とした全体会での研修を基盤に、組織全体で理念や方針を共有していく。

②保育の伝承・見通しを持った保育の取り組み

後進が保育において先を見通しやすくなるよう、各クラスの取り組みを計画から振り返りまで記録として残すことに取り組んだ。

結果

- 園内で統一した書式が存在しなかったことや、引継ぎの仕組みが確立されていなかったため、記録が十分に残されておらず、見通しを持って計画的に保育を行う段階に至らないクラスも見られた。

今後の展望

活動の記録や計画書を適切に保存し、前年の担当者から円滑に引き継ぎが行える仕組みを構築する。また、記録と引き継ぎのための時間を組織全体で確保していく。

③ファシリテーターの育成

中堅研修の職員が、実践の場でファシリテーションを行う機会を増やし、技術習得の場を設けた。

結果

- 会議前にゴールイメージを確認し、事後のクリニックを行う必要があった。しかし、これらの時間を十分に確保することが難しく、期待していた育成効果を得るには至らなかった。

今後の展望

今後も職員が実践の場で習得した技術を活かせるようフォローを継続する。また、園内のファシリテーターを増やし、会議や話し合いの活性化を図ることで、より効果的な育成環境を整えていく。

＜公開保育＞

今年度は、相模原市の中堅研修Ⅱ期のグループ内公開保育を幼児の異年齢クラスで実施した。公開保育後の協議を通じて、自園では得られなかった保育の多角的な視点や、異年齢保育の持つ良さを改めて認識すると共に、多様な子どもたちが共に育ち合う保育のあり方について参加者同士で学び合う貴重な機会となった。

2024.11.7　公開保育と協議の様子

④研修計画

＜取り組み例＞

- 役割、学びのステップに応じた研修（新人研修、非常勤研修等）
- 専門的視点と手立てを学ぶ研修（発達体操、摂食研修等）
- 自主研修

結果

- 非常勤研修では、具体的な事例を基に子どもの特性や発達、育てたい力、子どもの願い、保育者のねらいなどを整理し、それを保育に生かす方法について考察した。この過程によって、保育をする上で重要な視点を深く理解し、実践に結び付ける姿が見られた。
- 自主研修については、参加者の偏りが課題として浮き彫りになった。学びたい意欲はありつつも、子育て中のため夜の研修に参加できないなど、個々の職員が抱える事情が背景にある。

今後の展望

研修の形式や時間帯の柔軟性を検討し、オンデマンドの活用など、多様な学習の機会を創出していく。

外部講師を招いて専門分野に特化した研修を計画に組み込んでいく。

「発達体操」研修（左）の受講者が研修者となり、全体会で全職員へ実践研修を行った（右）

子どもの食事研究所から講師を招き、３園合同研修を実施した

（市）選べるサポートを利用し摂食研修を実施した

重点課題２「食に関する連携の構築」

子どもの健やかな心と体を育む食事の提供には、こども園の全職員の協力が不可欠であり、その質の確保も重要な課題である。昨年度に続き、2024 年度も保育教諭、調理員、栄養士が互いの立場を尊重し相互理解を深める機会を増やし、園内の連携体制を仕組み化することで、子どもの変化に迅速かつ適切に対応できる質の高い食事の提供に取り組んだ。

○情報共有

毎月の給食会議に加え、乳児クラス、１・２歳児クラス、幼児クラスごとに連絡会を年間予定に組み込み、食について話し合う時間を設けた。

結果

- 給食会議は、全学年の担任と厨房職員が集まり、各学年の食事について詳細に話し合う場であるが、時間の確保が困難であった。
- 連絡会では厨房職員がそれぞれのクラスに出向くことで、時間を確保し、各学年の課題や一人ひとりの子どもの様子について、より深く話し合うことができた。
- 昨年度から課題となっていた乳児食については、個々の問題に対して保育と調理、それぞれの視点から意見を出し合い、実行した案を振り返り改善するというサイクルが確立された。また、その場だけでは解決が難しい問題については、外部講師を招いた研修で意見を伺い、実際に子どもの変化を観察することで、食について学ぶ意欲も高まった。
- 会議の場以外でも、食事の場面における子どもの姿を伝え合う文化が育まれ、子どもたちが「つくってみたい」という思いを実際に手作りおやつのメニューに取り入れることで、おやつ作りに生き生きと取り組む姿につながった。

○共通理解

①互いの仕事を理解する

調理員による保育士体験を実施した。１・２歳児クラスと幼児クラスでそれぞれ 1 日ずつ保育士の動きを観察し、保育の流れや注意点、重要視している点を学んだ。

結果

- 保育に対する理解が深まり、保育士と厨房職員との意思疎通が円滑になった。また、子どもたちとの距離が縮まり、より身近な存在として認識されるようになった。
- 食事の場面における子ども理解の共有はまだ課題が残るが、疑問点や困りごと、喫食量や食の嗜好について、担任と厨房職員が確認し合う文化が生まれている。
- 話し合いが密になるにつれて、離乳食や乳児食に関する保育者の理解

が十分ではないと感じる面もあった。さらに、厨房職員の指導力不足が課題として挙げられた。

今後の展望

園が取り入れている「子どもの食事研究所」の理論を深く学ぶため、年間で研修を実施する。調理員と栄養士が理論を理解することで、園職員や保護者に向けて情報を発信できる体制を整えると共に、認定こども園モモの厨房と連携し、園の理念や方針に基づいた独自の食のかたちを確立することを目指す。

○目的の共有

ピノのこどもの日において、食の活動を通して育みたい子どもの姿や大切にしている理念を可視化した。園で普段提供しているおやつの試食も行い、保護者が園での食事を実感できる機会となった。また、こどもの日以外でも芋掘り活動や食事風景を記録したドキュメンテーションを掲示し、園の食の取り組みをより広く発信することに取り組んだ。

結果

・普段は食事サンプルを目にする機会が少ない１・２歳児クラスの保護者への発信につながった。加えて、乳児食について情報発信が不足しているという保護者アンケートの結果を踏まえ、定期的に保育アプリを活用して１・２歳児乳児食の献立写真を配信することで、園の乳児食の内容や食事形態の変化を保護者に共有する取り組みを始めた。

今後の展望

園で行う食の取り組みや行事食についての発信をさらに増やし、保護者が食育への関心や理解を深められる環境を整えていく。

ピノのこどもの日では試食ブースに掲示や食材展示等を行い、食の取り組みを発信した

３．保護者支援・子育て支援

○保護者の子育て支援

今年度は保護者との連携に力を入れた。個人面談件数を増やし、面談内容を職員間で共有することで、保護者の心配事や相談事への対応を園全体で取り組むことができた。また、通年を通して随時保育参加ができる体制を整えた。年長クラスの荒馬披露・保護者招待の日には出席人数が多かったものの、日々の保育参加の人数は思うように伸びなかった。保育士体験には４名が参加し、子どもたちの様子を見ることができて良かったという意見が寄せられたとともに、保育者の日々の取り組みや子どもとの関わりを理解していただける良い機会となった。

年２回の懇談会には多数が出席し、スライドを通じて日々の保育の様子を伝えることができた。懇談会後のアンケート結果からは、保護者にとって喜びの一つとなったことが明らかである。また、保護者間のコミュニケーションの場を提供することができた。

次年度に向けて

保護者との連携を念頭に置き、保護者に寄り添う姿勢を重視する。懇談

会やピノのこどもの日、保育参加を通じて、園の取り組みや子どもの日々の姿を伝えることで、関係をさらに深め、保護者の子育ての支援に取り組む。連絡帳やプロフィールシートへのフィードバックを欠かさず行い、保護者の悩みや相談に寄り添い、共感する姿勢で対応する。

【アンケート結果】抜粋

年長クラスの荒馬披露・保護者招待

- クラスが一致団結し一つのことを成し遂げる姿に感動した。
- 子ども自身の成長する力を信じて見守っていきたい。
- こどもを中心に話し合い、企画を決めて練習を重ねて披露することで子ども達の達成感や自信溢れる表情が見られた。
- 劇が笑いあり見どころあり、子ども達の堂々とした姿に涙が出そうになった。小学校に向けての不安が少しなくなった。
- コツコツ取り組んだ様子が現れた荒馬や劇だった。自分だけでなく他の子をみんなで助ける姿を見られ、園生活を通して成長していることを改めて実感し感動した。

保育参加

- 子ども達が先生に言われなくても自然に動き、次は〇〇するんだよと教えてくれて、毎日の流れが身についていることが改めて分かった。

保育者体験

- 体験を通して初めてわかることがあると感じた。
- 子どもは分け隔てなくオープンに接してくれてすごいと思った。
- 子ども同士で遊び方やルールを決めて伸び伸びと過ごしていた。
- 歌をきっかけに次の行動に移り、「察する」ことがみんな出来ていていいなと思った。
- 一日の過ごし方がわかり、子どもから聞く今日あったことの話の解像度が鮮明になった。

〇地域の子育ての支援

子育て広場「ゆったりこ」

今年度も、地域の未就園児をもつ保護者を対象に、毎月一回子育て広場「ゆったりこ」を開催し、こども園の専門性を活かした講座も実施した。

- 毎月の広場には、定期的に参加する保護者や園見学を機に申し込んだ方など、多くの参加者が集まった。参加者からは、「家庭では子どもと離れて物を作る時間がないため、地域の方々と交流しながら楽しめた」との声があった。

- 発達体操の講座では、家庭でも取り組める運動について講師のレクチャーがあった後、参加された子どもの様子を見ながら発達に適したアドバイスを提供した。参加者からは「とても勉強になった」との好評を得た。
  ベビーマッサージの講座では、乳児と保護者がリラックスしながら受講できる環境を整え、乳児の様子に合わせながら進められたことで和やかな雰囲気が生まれ、満足度の高い講座となった。

- 離乳食講座では、園の調理師と保育士が講師を務め、離乳食の進め方について試食を交えながら学ぶ機会を提供した。これから離乳食を始める家庭にとって、実践的で役立つ講座となった。

今年の子育て広場では、昨年度の反省を踏まえ、時間がかかる製作物を避けることで、楽しみながら会話をしつつ作業できる環境を整えた。その結果、子育ての悩みや相談を気軽に話しながら進めることが

できた。広場終了後には、参加者同士が談笑しながら笑顔で帰る様子が見られ、地域の保護者の憩いの場としての役割を果たした。

次年度に向けて

来年度も毎月の広場を運営し、地域の保護者が集い、子どもたちが楽しみ、保護者が悩み事や相談事を気軽に話せる場を提供する予定である。また、園行事の「ピノのこどもの日」に招待し、園の理念や活動を地域の方々に知ってもらう機会をつくる。講座については、発達体操やベビーマッサージを次年度も継続し、家庭での子育てに役立つ内容となるよう努める。

講座①「発達体操」

講座②「ベビーマッサージ」

講座③「離乳食講座」

4．地域連携

今年度は、自治会や小学校の取り組みについて保護者への情報提供を強化し、積極的な参加と協力を促した。その結果、多くの賛同の声が寄せられ、園と保護者が連携して地域貢献を実現し、さらに園を通じて地域とのつながりを感じる機会を創出することができた。

＜取り組み例＞

- 自治体…地域清掃、夏まつり、３世代交流ふれあいまつり
- 地域の小学校の学習活動への協力…衣類の寄付活動
- 幼保小連携会議（年２回）「架け橋カリキュラム」作成に向けた協議

保護者から集まった衣類の寄付は難民等へ送られる予定

地域清掃は園からの呼びかけに、初めて保護者・園児も参加した

5．事業の実績

○利用人数

年齢・定員	目標		実績（R7.3.31 時点）	
	2号・3号	1号	2号・3号	1号
0 歳児：11 名	64% （7 名）	1号定員無し	82% （9 名）	1号定員無し
1 歳児：13 名	85% （11 名）		92% （12 名）	
2 歳児：14 名	86% （12 名）		86% （12 名）	
3 歳児：14 名	93% （13 名）		86% （12 名）	
4 歳児：14 名	93% （13 名）		86% （12 名）	
5 歳児：14 名	100% （14 名）		100% （14 名）	
全体定員 80 名	87.5% （70 名）		88.8% （71 名）	
目標に対する達成率　101%				

○研修の実施（参加人数）

	主な研修内容	参加人数（延べ）
園外研修	キャリアアップ研修（幼児教育、マネジメント他） （市）ステップアップ研修 （市）中堅研修Ⅱ （市）指定者研修　支援 CD、幼保小連携 （保連協）さがみはら保育者研修 フォローアップ研修 実習が人をそだてる	74 名
園内研修	危機管理研修 人権研修 園の理念～季節の祝祭～ 基本的生活習慣　他	154 名
自主研修	読書会 自主勉強会（人形作り、染め物、子ども理解　他） 摂食研修、子どもの食事	96 名

結果：計画通り実施

○会議の開催

	会議名	参加者と回数
会議	代表者会議 給食会議 全体会議 安全・保健 保護者支援会議	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 担当職員　6回／年 担当職員、子育て広場講師　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

結果：計画通り実施

○訓練の開催

全体会議日程	訓練内容
火災・地震避難訓練	12 回／年
初期消火器訓練、通報訓練含む	各 1 回／年
引き取り・引き渡し訓練	1 回／年
嘔吐処理訓練、心肺蘇生訓練	各1回／年
防犯訓練	2 回／年

結果：計画通り実施

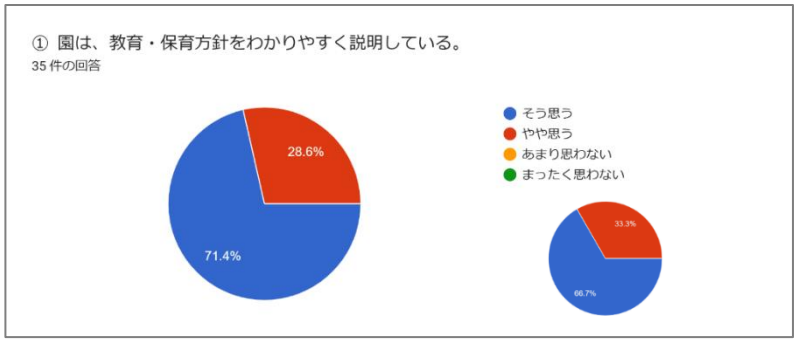
○保護者アンケートの実施

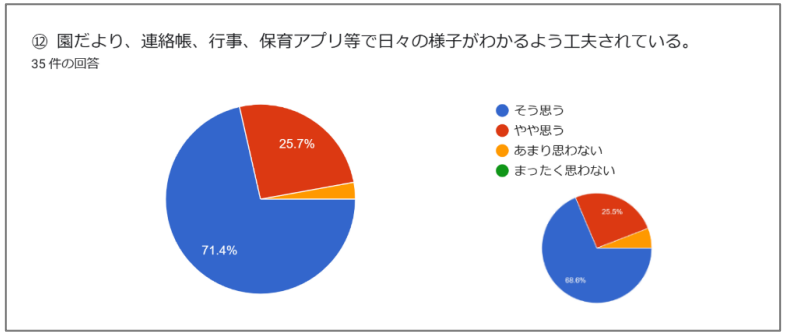
①懇談会後は、意見や感想を記入してもらうツールとして連絡帳を活用
（結果）毎回多数の感想が寄せられ、改善すべき点がある場合は次回の懇談会の運営方法や内容に反映した。

②保育参加、保育者体験、保護者参加行事は毎回アンケートを配布
（結果）保育を実際に見たり体験したりすることで、より深い相互理解を得られる回答が多く、保育者の励みにもなっている。

③ピノのこどもの日に合わせて「2024 年度保護者アンケート」を実施
対象：保護者／　実施時期：９月
方法：グーグルフォーム

○2024 保護者アンケートの結果（一部抜粋）右下の円グラフは 2023 年度の結果





＜アンケート結果の分析＞

- 今年度の回答数は 35 件で、昨年度の 51 件を大幅に下回った。一部の関係者のみによる評価にならないよう、回答数を増やすための工夫が求められる。
- 4 段階評価では、全体的に「そう思う」「やや思う」といった肯定的な評価が多いものの、一部の項目で「あまり思わない」「全く思わない」の評価が微増した。
- この微増した否定的な評価については、現状の分析が必要である。回答数の減少による比率の変化だけでなく、保護者がより内容の質に関心を持つようになったというポジティブな側面も考えられる。園として、実施できていること・課題となっていることを整理し、今後の改善策を検討していく。

＜自由記述の意見への対応＞

アンケートの自由記述では、「子ども主体の保育」に関する質問や意見が寄せられた。それに対し、園だよりや懇談会を通じて、「子どもの主体性を尊重する保育」について話す場を設けた。今後も、保護者との対話を深めながら、相互理解を促進していきたい。

保育園ナナ

2024 年度は、0 歳児 6 名定員のところ、4 名入所からのスタートとなりました。昨年度は、人材不足の解消ができず、途中入所の園児を迎えられなかったため、今年は、人材確保に努め、12 月に定員数 19 名を満たしました。今まで雇用していなかったライフサポーター（用務）を確保することで、業務の役割分担が円滑になり、保育に集中できる環境が整いました。

異年齢の子どもたちがワンフロアで過ごすナナでの生活は、年上児にやさしくされる嬉しさや年下児を思いやる気持ちの芽生えとその喜びを感じながら、異年齢児との関わりを深めています。また、同じ建物の中にあるサービス型高齢者住宅の入居者の方とふれあう機会を多く持つことができ、様々な人と関わる力の基盤が培われていきます。

子どもが人と関わる力を育てていくため、子ども自らが周囲の子どもや大人と関わっていくことができる環境を整えること。

これは、保育所保育指針の「保育の環境」の箇所に記されています。常に異年齢で過ごす園生活の難しさに様々な取り組みを行ってきましたが、この環境を強みとして生かしていくことが、保育園ナナの柱となる保育に繋がると考えました。

昨年同様に秋に行った保護者アンケートの結果を踏まえ、保護者の求める園のニーズに寄り添いながら、園として大切にしている子どもの育ちを発信し、理解を深め、よき子育ての同志として歩んでいかれるように努めていきたいと思います。

1．自己評価と事業計画作成

〇自己評価実施の流れ

① 事業計画の重点課題の振り返りを全体会議の際に全職員で、２グループに分かれ、ワークを行う。

② 再度、振り返りのアンケートも行い、一人ひとりの意見や思いを抽出し、取りまとめを行う。（園長）

③ 最終評価として、令和７年度の事業計画へ（園長）

〇令和７年度事業計画作成への流れ

①令和６年度の課題を絞り、重点課題を決定

②令和７年度のテーマ「語りあい」に決定

③各自のスキルに合わせ、学びのステップ表を更新

※キャリアアップ研修修了者が中心となった組織としての役割分担（任命・行事等の係分担）

④ 園内外の研修を決定

2．令和６年度　重点課題の取り組み・成果

テーマ『伝える』

昨年度は、「伝える」ことをテーマに、保育の質を高める取り組みを進めた。

事務的な伝達事項は伝えられたものの、本当に伝えたいことを相手に 100%伝えることができているのか、改めて考える必要があった。伝えたいことを、どのように伝えれば、より深く理解が得られるのか

と考えた時に、本当に伝わっていたのか確認をし、伝わっていなかった際は、なぜ伝わらなかったのかを再度考え、方法を変え繰り返していくという作業が保育の質を高めることにつながっていくことを再確認した。次年度は、「伝える」という意識を伝え合う「語りあい』」というテーマに変えて取り組んでいく。

重点課題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」

保育者同士が互いを認め合い、よき仕事のパートナーとして共に歩んでいく気持ちがなければ、目の前にいる子どもたちの健やかな育みをサポートしていくことはできない。取り組みを通じて、互いの存在を大切にという子どもたちの身近な存在である私たち保育者同士の繋がりがいかに大切であるかを再認識した。

＜取り組み例＞

・振り返り時間の確保
クラスでの振り返り時間を設け、その日の子どもの様子を 5 領域に分けて記録。この記録は、個々の成長を把握し、翌日の保育に活かすために役立てていく。

・職員が集まる全体会議では、手仕事や読書会を開催。子育て世代の職員が多い中、日中の勉強会として取り組めない内容を、全体会議の時間に学ぶ機会を設けた。

・研修で得たことを実践
連携施設認定こども園モモと行った発達体操・発達相談カンファレンスの研修を受けた保育士が学び得たことを実践し、他の職員へ伝えていった。

・公開保育開催へ準備
連携施設である認定こども園モモの主幹の協力を得て、公開保育に向けて準備を進めていった。子ども理解について指導助言をいただきながら、より充実した保育実践を考える機会となった。

課題

・保育の質を高めるために非常に重要なプロセスである振り返りは、良かった点、改善点などを分析することで、より良い保育を目指していくことができるため、振り返りを通し、自身の保育実践を客観的に見つめ直し、学びを深めていくこと。

・共に学び楽しい時間を過ごす体験はどのような相互関係を生み出し、今後の組織の在り方に何をもたらすのかを考え、引き続き取り組むこと。

今後の展望

保育の質向上のために、保育者ひとり一人が日々の保育に主体的に取り組み、自ら感じて考え、保育者同士がその意見を伝え合いながら共に保育展開していく喜びを分かち合える組織の構築を目指す。

全体会議　手仕事の様子

モモでの発達体操

重点課題２
「子どもたちが、人として育つための土台作り」

＜取り組み例＞

・遊びの保障と環境つくり
施設資源である園庭と裏庭の手入れ掃除を生活・遊びの一環として、子どもたちと共に行う。

・ワンフロアでの感染症予防対策として、戸外遊びを充実させ、発達に応じたコーナー設置をし、室内でも分散して過ごせる工夫を試行錯誤し、話し合いながら実践。

・異年齢保育の充実

異年齢児との生活

結果

・保育者が日々の生活の中で掃除や草取り、花を生ける等行うことで、子どもたちも真似をし、遊びの一つとして楽しみながら行っていた。いつも周りの大人が準備するのではなく、子どもと共に生活をしているという実感につながっていった。

・ワンフロアでの集団生活は、感染症が蔓延してしまうため、廊下やオリーブナナ、暑さや寒さ対策をして園庭と裏庭を十分に活用し、遊びの空間を広げていった。異年齢で過ごせるコーナーや学年活動の遊びをクラス・朝・夕とそれぞれの担当が工夫しながら展開させていき、子どもたちの最善の利益が得られるよう努めた。

課題

・保育所保育指針の中に「保育所は、人、物、場などの環境が相互に関連し合い、子どもの生活が豊かなものなるように」と示されている。保育者がすべて環境を整えるのではなく、子どもと保育者が共に環境を作り上げ生活を営んでいくという考え方を持つこと。

・人として育つために、様々な人とふれあう機会を保育の中でどのように活かしていくかということ。

今後の展望

・子どもを取り巻く大人たちが、日々の子どもたちの生活や遊びにどれだけの影響を与えていくのかを理解したうえで、一人ひとりの人間がどのように育まれていくべきか地域で子育てをサポートし、大人も子どもも育ち合える環境を作り上げていく。

室内外の保育の様子

重点課題３　「地域とともに歩む園づくり」
子育て支援「ナナで遊ぼう」

＜取り組み例＞

・行事へのお誘い
・連携施設認定こども園との交流
・オリーブナナ利用者とのふれあい
・地域行事への参加
・保育参加へのお誘い
・外部講師によるベビーマッサージ開催

結果

・「ナナのこどもの日」への外部参加者　親子１組
　　３園見学ツアーとして　　５名
　　卒園児家庭　　８家庭
・主に２歳児がモモへ遊びに行き、幼児クラスのおやつ作りを見たり、屋上へ行ったりしながら、交流する機会を多く持つことができた。散歩先でも交流する。
　保育者は、モモ開催の研修（発達体操・発達相談・オイリュトミー・公開保育）に参加。
・オリーブナナとの交流は、広報誌を届けたり、郵便物を受け取る等日常的に行っている。行事では、春に草木染のこいのぼり、夏には草木染の短冊、秋は芋ほり見学のお誘い、冬は柚子足湯への参加お誘いを実施。行事写真の掲示。
・ベビーマッサージへの参加者　　開催２回　合計　９名
　予定していた園庭開放は、職員体制の面で未開催。

２歳児モモの園庭にて

モモ５歳児　ナナの庭にてしめ縄作り

オリーブナナとの交流
合同避難訓練・芋ほり・足湯体験

今後の展望

・施設資源として、認定こども園モモやオリーブナナの利用者とのふれあいが充実してきているが、地域に向けた取り組みが不足している。地域に目を向け、地域交流ができる環境に努める。

地域のお祭りへの参加

３．事業の実績

〇利用人数

年齢・定員	目標	実績（R7.3.31 時点）
	３号	３号
０歳児：６名	100% （　６名）	100% （　６名）
１歳児：６名	100% （　６名）	100% （　６名）
２歳児：７名	100% （　７名）	100% （　７名）
全体定員１９名	100% 19 名	100% 19 名
目標に対する達成率　　100　%		

〇研修の実施（参加人数）

	主な研修内容	参加人数（延べ）
園外研修	（市）ステップアップ研修	９名
園内研修	危機管理研修 感染症研修 新人研修 子どもの発達について 祝祭について モモ開催の研修等	146 名
自主研修	オイリュトミー 読書会 外部オンライン研修	19 名

結果：計画通り実施

〇会議の開催

	会議名	参加者と回数
会議	代表者会議 給食会議 全体会議 保健会議 安全会議	クラス代表　12 回／年 クラス代表　12 回／年 全職員　　４回／年 担当者　　６回／年 担当者　　７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

結果：計画通り実施

○訓練の開催

全体会議日程	訓練内容
・火災・地震避難訓練 （うち２回はオリーブナナとの合同訓練） 初期消火下訓練含む ・心肺蘇生 ・防犯訓練（３回）・アレルギー誤食訓練	12 回／年 １回／年 １回／年

結果：計画通り実施

○保護者アンケートの実施（結果一部抜粋）

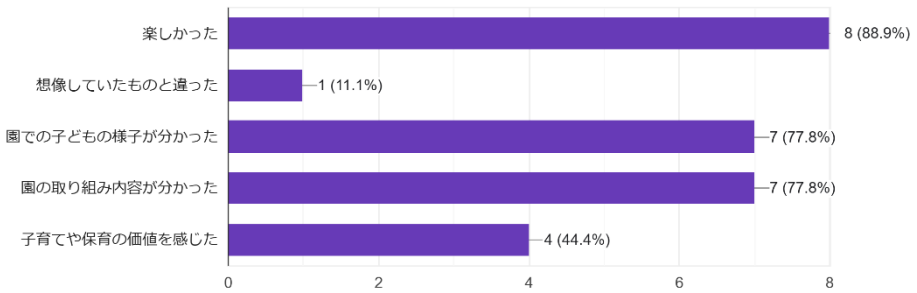
対象：保護者／　実施時期：９月

方法：グーグルフォーム

「ナナのこどもの日」を踏まえた設問で、アンケート実施。

体験コーナーを主とし、子どもたちがいつも遊んでいるものを親子で楽しめるよう取り組んだ。子ども一人ひとりの成長記録は好評であった。遊べるコーナーが多くあったため、長時間楽しめた様子。行事としては継続していく。

①今年度のこどもの日はいかがでしたか（複数選択可）
9 件の回答



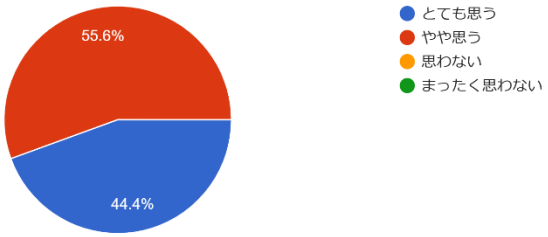
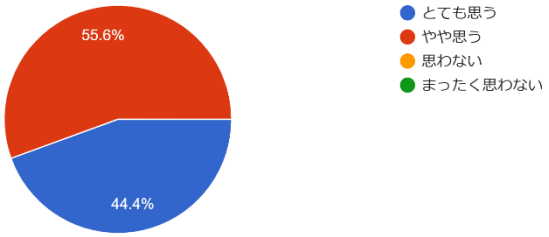
○保育者振り返りアンケートの実施（結果一部抜粋）

対象：保育者／　実施時期：１２月

方法：グーグルフォーム

事業計画振り返りのアンケートにより、会議でできなかった部分の意見がわかり、次年度への事業計画に反映させることができた。
安心できる園であること、信頼しあえる組織の評価が良かったことは、次年度への励みとなっている。

⑪大人も子どもも安心できる家庭的は園となっていたか
9 件の回答



⑫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
9 件の回答