

令和2年度 事業報告

施設名 幼保連携型認定こども園 はたつかこども園

事業年度	定員(人)		児童数(人)(年平均)			充足率(%)			延長保育利用人数(延人数)		園庭開放他(延人数)	
	1号	2,3号	1号	2,3号	合計	1号	2,3号	合計	30分延長	1時間延長	合計	園庭開放他
平成28年度	99	9	103	84	104%	77%	106%	122	人	人	295	人
平成29年度	99	9	101	81	103%	77%	106%	101	人	人	265	人
平成30年度	99	9	113	118	114%	111%	114%	118	人	人	208	人
令和元年度	99	9	112	122	113%	122%	113%	123	人	人	159	人
令和2年度	99	9	114	124	115%	122%	116%	73	人	人	0	人

法人基本方針	重点目標	計画(P)	実践内容(D)	評価(C)	改善(A)
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の選択を尊重し権利擁護を実践したサービスに努める。 意見、相談の体制を整え、改善につなげる。 	<ul style="list-style-type: none"> 子ども主体の保育を行う 保護者と共により良い園づくりを推進する。 虐待防止、早期発見 保護者のニーズや意見を受け付ける場を設ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 異年齢保育の実践 新園舎引越し手伝い(2日間)を募り、保護者と園づくりを行う。 虐待チェックリスト(年3回) 保護者アンケートにおいて、保護者の意見を聞きながら、園の思いを伝え、共に子どもの権利を守る共育で。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの居場所づくり、安心できる人間関係につながった 新園舎引越しの手伝いを募り、1日目22名、2日目20名参加して頂いたことで、子どものためにより良い園を作っているという気持ちを共に高めることができた。 アンケートの様々な意見から、園への関心の強さを感じることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 異年齢保育を行ない10年。子どもたちが自分らしく入れる時間、場所を作れるように振り返りは必ず行っていく 人数、作業内容を分散させ、親父の会を軌道にのせていく。 アンケート書面だけでなく、普段から保護者との会話の中から、気になることをすいあげて対応していく。
サービスの向上	<ul style="list-style-type: none"> 保育内容について明確化する。 園内研修を充実させて、スキルアップにつなげていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育・保育の「見える化」を意識し、保護者や担当以外の職員と関りを深め、遊びを広げる。 法人研修参加(リスクマネジメント、発達)や園内での権利擁護について考える場をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> 異年齢児グループのテーマ保育のドキュメント掲示による可視化の実行。 権利擁護チェックシートを用いて正規職員、非常勤職員全員見直し。 権利擁護チェックシート(年1回) 	<ul style="list-style-type: none"> 玄関掲示でクラスの保育の広がり方活動内容を写真と文字で知らせることは保護者の保育への関心が高まるようだった。 チェックシートはわかりやすい内容なので日常を見直す良い機会となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 可視化は明確化へつながるので、保育内容だけでなく、リスクマップなどにおいても写真を使っていきたい。 ロールアップ研修が行なえていないので、実際に役に立つ方法も取り入れていく。
地域との共生	<ul style="list-style-type: none"> 地域に開かれた施設づくりに努める。 卒園児、保護者にとっての故郷となる。 	<ul style="list-style-type: none"> 園庭開放、子育て見学の受け入れを行ないこども園を理解してもらう場、子育て相談を受け入れる場とする。 夏まつり「集まれスイートホーム」で卒園生を招待する。 	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍のため子育て支援こども園体験型おひさまルームは行えず、園庭開放は2月末より実施を開始した。見学は人数調整を行ない随時受け入れをした。 コロナ禍のため実施は出来なかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 例年、募集が多く地域の方々も楽しみにされているおひさまルームだがコロナの影響を受けて行えず残念であった。しかし、見学においては、子育ての相談を受けて、園児獲得につながった。 小学6年生たちが募って卒業の報告に来園したり、保護者も来てくれ近況報告をする姿があった。これまで続けてきたことが成果と現れて繋がりを感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> 蜜を避けた空間で行える方法を探りながら、子育て支援こども園体験型おひさまルームは再開したいと考える。 卒園した保護者や卒園児にとっても園が心の拠り所になっていることがわかったので、コロナ禍の中でも実施できる方法を考慮し、工夫し実行していきたい。
人材育成と確保	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちたちがのびのびと過ごし、保護者も安心して預けることができるように、園を支えていく人材を確保して大切に育てていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 1年目職員にフォローレンジャーを一人ずつ配置し、業務全般において補佐をする。 子どもの理解を深めるために、職員間のコミュニケーション、風通しの良い環境を作る。 実習生受け入れを行ない次世代の保育者養成の手助けをする。 	<ul style="list-style-type: none"> 日誌等の書類作成の仕方やクラスの保育に関してその都度説明しながら実践、確認を継続。 会議のみでなく、少しの時間を使って気になる子やクラス運営について話をする時間を持つ。 健康観察を行った上での実習生の受け入れ。 	<ul style="list-style-type: none"> 一つ一つ丁寧に教えながら、実践へつなげていこうとしたが、コロナ禍のため4、5月は自宅待機が多く、また本人の自信のなさから自分で月案等の立案を行う機会が遅くなった。 相談に来やすい職員とは話をできたが偏りがあったので定期的に行うことを実践できなかったことが反省点である。 実習生からアルバイト、採用へと繋がったことは、とても良かった。 	<ul style="list-style-type: none"> 新任職員については、フォローレンジャーだけに任せて、その職員の負担にならないように主幹保育教諭も一緒に指導していく。 月に15分トークを行ない、職員と主幹保育教諭とで業務内容を確認したり、困っていることを吸い出せる時間を作る。 外部の人を受け入れることは、リスクもあがるので、実習の受け入れ人数や衛生環境については、随時検討していく。