令和6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(延人数)			充足率(%)		延長保育利用人数（延人数）				一時保育	園庭開放他
									30分延長	1/1.5時間延長	2時間延長	日割り	（延人数）	（延人数）
令和5年度　事業報告	135 人	1号	15 人	1,661 人	1号	181 人	1号	101 %	164 人				84 人	334 人
		2,3号	120 人		2,3号	1,480 人	2,3号	103 %						
令和6年度　事業報告	135 人	1号	15 人	1,693 人	1号	170 人	1号	94 %	103 人				52 人	320 人
		2,3号	120 人		2,3号	1,523 人	2,3号	106 %						
ヒヤリハット　A(危険度重)B(危険度中)C(危険度軽)				事故報告　(受診を要した件数)					要望・意見・苦情　報告					
A：　75件　　B：152件　　C：　11件				11件					要望：　1件　　意見：　3件　　苦情：　0件					

方針 基本法	重点目標	計画(P)	実践内容(D)	評価(C)	改善(A)
人権の尊重	≪教育・保育理念≫ ・人は大切　子は宝 《教育・保育方針》 ・豊かな人間性を育む ・子ども、保護者、職員が安心安全に利用できる体制づくりを図る ・子どもが、安全できる居場所が確保できるように努める	・権利擁護の園内研修、チェックリスト実施(年2回) ・虐待防止と早期発見のチェックリスト実施(年3回) ・ヒヤリハット事例会議(月1回) ・災害対策の強化(引き渡し訓練)を行い、保護者と意識を高める ・季節に合わせた遊びの環境整備（年3回)	・権利擁護の園内研修、チェックリスト実施(年2回) ・虐待防止チェックリス実施(年3回) ・要保護観察児童2名について、保護者との対話、子どもの丁寧な観察 ・ヒヤリハット事例会議(月1回) ・引き渡し訓練の実施	・園内研修やチェックリストを行うことで職員の行動を見直すことに繋がった。 ・要保護観察児童以外で気になる子どもについても区役所へ報告して連携をとった。 ・保護者との関係を築く中で、保護者の困り事などを察知し、保健師との連携に繋げていった。	・普段の行動においては、自分で気づかないことがあるので、他の職員が声を掛け合うことも必要である。 ・子どもの様子から気になる園児については記録を取りながら、関係機関との連携は継続していく。 ・引き渡し訓練については、危機感を持って行えるようにアプリを活用した訓練を検討する。
サービスの質の向上	・保護者との連携 ・行事や掲示を通して、保護者へ子どもの育ちなど共有できるようにする ・保育内容、質の向上 ・親子で楽しむ機会をつくる	・行事は日々の保育に継続して繋がっていくものとし、保護者へ子どもの育ちがわかるように発信し理解を得ていく ・金沢晃氏の発達相談(月1回) ・SNSを活用し園の様子を発信 ・子どものエピソードを振り返り遊びの中の学びを記録する ・保護者アンケートの実施 ・親子体操、親子工作の実施	・玄関ホールにドキュメンテーション形式で行事や日々の保育の様子を掲示し、園便りに保育内容について記載 ・金沢晃氏に気になる子の観察、担任への助言、保護者相談の実施 ・インスタグラムで園での行事や取り組みを発信 ・保護者アンケートを行い、結果をアプリ配信、掲示	・玄関のドキュメンテーションは保護者も楽しみにし、保育の理解に繋がったと感じる。 ・金沢晃氏は保護者にとっても心強い存在となった。 ・インスタグラムの認知が高まり保護者だけでなく地域の方への認知も広がっていった。 ・アプリでのアンケートを開始したが、保護者に浸透していない。	・子ども理解や子育て相談を専門的視野で話していただけるので、まだ利用していない保護者へアピールできるように配信,掲示等で発信していく。 ・インスタグラム担当職員が作成する時間を取れるように時間を設定することで負担を減らし、アップ回数増加にいかしていく。 ・アプリの活用を更に高めていき、保護者にも利用してもらえるように働きかけていく。
地域との共生	・子育て支援 ・地域の子育て世代に向けた交流の場を提供する ・社会貢献	・一時保育受け入れ継続 ・保護者会と協賛でバザー開催 ・園庭開放、子育て相談(週1回) ・体験型保育おひさまルーム ・NPO法人クローバー、みそらこども食堂の活動に参加連携し、支援が必要な家庭の情報を共有し支援する ・地域のボランティア受け入れ	・一時保育地域より受け入れ ・おやじの会(年2回　14名8名参加) ・保護者会協賛バザー(9月28日実施) ・子育て支援こども園体験型おひさまルーム(年7回　11組親子登録) ・NPOクローバー協賛イベント実施 （8月24日・11月30日実施) ・卒園児保護者による保育見守り(週2回実施)	・入園を検討している子どもの一時保育受け入れ、おひさまルームは、お互いの理解に繋がった。 ・子育てサロンカフェを年2回(3名、6名) 行うことができ、需要があることがわかった。子ども家庭庁が打ち出している「みんなで大切に『はじめの100か月』」としても良い取り組みとなった。	・在園児が増える中での一時保育の受け入れは、現場の理解があってのことであるが、今後の園児獲得に向けて園全体で取り組んでいく。 ・子育てサロンカフェがもっと地域の方々に浸透するように、アプリでの発信も検討していく。 ・中庭に砂場設置工事を行い、園児だけでなく、地域の方々にも遊びを提供、充実できるようにする。
人材育成	・職員の質の向上 ・意見を出し合える風土、風通しの良い関係づくりを図る ・人材確保 ・職員のメンタルヘルス対策	・キャリアアップ研修を受講しスキルを高める ・業務確認・成長シートの活用 ・園内研修の実施 ・1年目職員は、先輩職員・主幹保育教諭と共に業務全般において補佐、相談確認を行う ・次世代育成の実習生の積極的な受け入れ、養成校との連携 ・職員の心の健康づくりにおけるサポートを行う	・職員会議で研修内容について報告 ・業務確認・成長シート記入(年2回) ・小山通子先生による園内研修実施(保育の基本、はたつかの歴史、権利) ・保育の細かな部分は先輩職員、社会人として重要な事は主幹保育教諭が相談確認を行った ・1～3年目職員に経験を積むことができる機会を設けた ・実習受入大学の就職説明会へ参加	・行事の見直し、仕事のあり方など職員間でアンケートをとり、意見を出し合う機会を持つことで若い職員からの意見も聞き、職員全体で思いを確かめることができた。 ・1年目へのフォローレンジャーが上手く機能しなかった。 ・実習生の減少と受け入れの難しさを感じた。	・会議のレジュメ、会議録等のIT化を目指し、業務省略や会議時間の短縮を行っていく。 ・1年目職員へのフォローレンジャー実施については土曜日勤務を一緒にして時間が取りやすいようにする。 ・職員の表情を読み取り、気になる職員には早めに声をかけながら、いざという時は法人で加入している保険も活用していく。