2025年度　事業報告　　施設名　　たんぽぽ

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)
2024年度　事業報告	12 人	1号		136 人	1号		1号						229 人	5 人
		2,3号	12 人		2,3号	136 人	2,3号	94 %						
2025年度　事業報告	12 人	1号		65 人	1号		1号						183 人	
		2,3号	12 人		2,3号	65 人	2,3号	45 %						
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：　2件　B：　11件　C：　6件				0件					要望：　0件　意見：　1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≫ 同朋福祉会創立者江川義清の「人は大切。子は宝」の理念をもとに、乳幼児を保育する中、人間尊重と子ども第一主義で子どもの最善の利益を追及し、積極的に福祉の増進を図る	・人権擁護ﾁｪｯｸﾘｽﾄ実施(年2回) ・虐待ﾁｪｯｸﾘｽﾄを実施(年3回) ・子どもの発達に応じておうちのようにほっとし、主体的に遊べる環境を整え支援する ・主体性を尊重し、一人一人の思いを受容する ・養護を大切にした保育を実施	・各ﾁｪｯｸﾘｽﾄ実施済。今と自身の価値観とのｷﾞｬｯﾌﾟについて話した。事例を出し関わり方について共有した。 ・関わり方を職員間で共有し、同じ思いの下、保育にあたった ・園児数減の為、合同保育を行い集団生活の確保に努めた	・職員間で不適切保育や保護者対応について話題が上がり、今まで以上に確認して対応するようになった ・日中や夕方に姉妹園と合同保育を行い、集団生活の確保ができた。通常保育に戻す目安の園児数を明確に示した	・ﾁｪｯｸﾘｽﾄ継続的実施。課題が挙がる度に関わり方のﾙｰﾙ決めを行う 人権擁護の研修に参加する ・引き続き園がほっとする第２のおうちのような居場所となるよう努める ・小規模のﾒﾘｯﾄを理解し、伸ばすことで選ばれる園となるよう努める
サービスの質の向上		・子ども、家族の支援 ・説明責任の徹底	・送迎時、ｴﾋﾟｿｰﾄﾞや一日の様子を必ず保護者に伝える ・保護者参加行事、個別懇談会実施　(年8回) ・ｱﾝｹｰﾄで保護者のﾆｰｽﾞを把握見直し、改善、返答、周知 ・3歳児以降の卒園に向け、適切な支援や説明をする ・重要事項説明会を実施 ・引継ぎ書の作成	・「元気でした」だけでなく日中の様子を知る職員が必ず対応し、保護者と対話する時間を大切にした ・予定通り実施済 ・園児数減による保育体制の協力や、今後の運営について、入園時に丁寧に説明し、同意を得た ・卒園後の行先について、相談に乗り引継書作成。連携枠に希望した園児全員が入園できた	・朝夕の送迎時に会話が弾み良好な信頼関係を築くことが出来た ・行事を継続して行うことで、昨年と比較し子どもの成長を喜ぶ保護者の声が多くあった ・保育体制の変更について「先生達がいたら大丈夫。信用している為、判断は任せます」と普段の関係構築が活かされ良かった ・連携枠で希望する2名が入園できた	・日中を共に過ごす職員が送迎時に対応できるのは小規模のﾒﾘｯﾄの為、密に連携を図り、信頼関係を構築する ・4月1日に行う入園式を簡素化する。慣れない場所で慣れない大人に囲まれ、年齢に合った内容に改善する ・連携枠の増やし、卒園後も安心して移行できるようにする ・少子化等の影響で小規模の需要は低調する。選ばれる園となるよう努める事と並行し、事業統合や閉鎖を見据えて準備する
地域との共生		・地域に開かれた施設 ・子育て支援	・自治会の加入 ・体験保育（月1回） ・地域清掃、公園の安全ﾁｪｯｸ ・ﾁﾗｼの配布、掲示板や近隣の児童館に掲示 ・ｲﾝｽﾀｸﾞﾗﾑの定期的投稿(月2回) ・一時保育　　年間目標100人	・自治会加入済 ・ｲﾝｽﾀｸﾞﾗﾑ投稿数年12回 (2024年と比較しﾌｫﾛｰﾜｰ868名増計916名) ・戸外活動時、公園の安全ﾁｪｯｸ、清掃を毎度実施 ・一時保育利用(183名)年間目標達成	・地域清掃に参加した ・玄関にQRｺｰﾄﾞを掲示。UPの際は保護者へ周知した ・SNSの効果で、園見学増 ・3、4月等、一般的に受け入れづらい時期にも積極的に受け定期利用の獲得に繋がった	・積極的に参加し地域との関係を深める ・担当者が取り組む時間を計画的に設ける ・土曜日の園開放を六甲道と合同で実施する ・一時保育の積極的受入れを継続し入園に繋げる
人材育成		・職員の質の向上 ・働きやすい環境づくり	・六甲道との合同会議（月1回） ・事業計画進捗振り返り（年１回） ・ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟ研修を受講、周知 ・AED講習受講(常勤職員の必須化) ・事務時間計画表作成(+SNS時間) ・就業規則、行動計画の周知徹底 ・面談(年2回) ・無期雇用から正規職員、派遣職員から直接雇用への転換推進 ・小規模保育園合同行事の実施（運動会、夏まつり等）	・各園の状況共有と研修を合同で実施 ・進捗の振り返りと次年度に向けた改善点等を話しあった。今後の運営について情勢を踏まえ話した ・AED講習（正規職員受講） ・園児数の減に伴う今後の運営について不安を溜めぬよう面談や日々の対話を大切にした ・派遣職員から直接雇用への転換１名 ・合同行事　年3回実施	・知識や事例の共有がその場で行えてよかった ・AED講習が土曜の為、参加できない非正規の職員が多かった ・園運営の安定を目的に園児の確保の為にするべきことを理解し取り組めた ・直接雇用できたことで業務の円滑化に繋がった ・行事の合同実施で業務省力に繋がった	・短時間職員は、会議に出る機会が少ない為、時間をずらす等して1度は参加する ・一般の救命講習に申し込む。常勤職員の受講必須化を目指す ・情勢を踏まえ「選ばれる園」や需要について意見を出し良い運営に繋げる ・資金に余剰がある際は、職員を定数+α で確保しする ・面談だけでなく日々の対話を大切にし、職員の思いを捉え運営に繋げる ・合同行事を継続し、業務省力を徹底する