2025年度　事業報告　　施設名　　幼保連携型認定こども園　同朋保育園

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	85 人	1号	15 人	1,023 人	1号	178 人	1号	99 %	527	人	9	人		人	1,069	人	120 人	57 人
		2,3号	70 人		2,3号	845 人	2,3号	101 %										
2025年度　事業報告	85 人	1号	15 人	1,087 人	1号	200 人	1号	111 %	448	人	3	人		人	831	人	66 人	86 人
		2,3号	70 人		2,3号	887 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：　8件　　B：　19件　　C：　10件				16　件					要望：　1件　　意見：　0件　　苦情：　5件									

方基法針本人	重点目標	計画(P)	実践内容(D)	評価(C)	改善(A)
人権の尊重	《保育理念》 ・人は大切、子は宝 《保育方針》 ・豊かな人間性を育む。 《保育目標》 ・元気いっぱい遊ぶ子ども ・友だちいっぱいできる子ども ・挨拶きちんとできる子ども ・命大事にできる子ども ・創意工夫のできる子ども	・自然との関わり、生命尊重 ◎テーマ：「本から広がる世界」 ・異年齢児保育の実施 ・一人一人を大切にした保育 ・主体性を尊重し、個々の気持ちを受け入れる ・虐待の防止と早期発見（チェックリスト年3回） ・権利擁護の実践と研修（チェックリスト年2回）	・異年齢児保育の実施 ・虐待チェックリスト(4月,9月,1月実施) ・権利擁護チェックリスト(10月,3月実施) ・権利擁護研修(6月,1月実施)	・権利擁護についての研修を年2回行い、子どもとの向き合い方を丁寧に伝えてきたが、職員の何気ない行動、発言から子どもや保護者の方が不安になるような事があったと保護者アンケートを通して把握した。一人一人を大切にした保育を目指していることを職員一人一人が周知できるような働きかけを十分に行うことが出来ていなかった。	・保護者アンケートの内容を通した振り返りを一人一人行うことで、誠意をもって子どもと関わること、仕事と向き合うことを意識できるよう努める。 ・年2回の権利擁護の研修は引き続き行うとともに、月1回の職員会議で権利擁護に繋がる具体的な事案を伝え、考える機会を作る。 ・「人権擁護のためのセルフチェックリスト」をいつでも見返すことが出来るよう一人一人に配信する。
サービスの質の向上	・保育内容・質の向上を図る。 ・職員の質の向上を図る。 ・保護者との連携	・園内研修の充実 ・キャリアアップ研修の受講 ・行事や懇談会等を通して子どもの育ちを共有 ・認定こども園自主点検・自己評価リスト実施(年２回)	・キャリアアップ研修の受講 ・行事の見直し （親子で遊ぼう～Greenマルシェ～・フェスティバル・カーニバル） ・年度末に保護者へのアンケート実施 ・リスクマネジメントの強化 （ヒヤリハット会議：月1回）	・異年齢児保育を始めて3年が経過し、カーニバルを通して子どもの成長を見て頂き、保護者の異年齢児保育への理解が深まってきている。その半面、経験年数の浅い職員の保護者対応の仕方や子どもの見守り方で保護者の方から指摘を受ける機会があった。	・主幹保育教諭が保育の現場に入ることで、保護者への対応の仕方や子どもの見守り方、丁寧な関わり方をその都度指導し、保護者の方に信頼して預けて頂けるよう努める。 ・2026年度に第三者評価を受ける為、職員全員で園について理解を深める機会を作り、保育内容、質の向上に努めたい。
地域との共生	・地域に開かれた施設づくりを目指す。 ・多様な主体の連携・協力 ・地域との共同	・子育て広場（年96回） ・園庭開放（月８回） ・心理士による育児相談（月１回） ・地域の方を招いての交流会（年１回） ・児童館への出前保育実施（年3回） ・５歳児と小学校１年生の交流会（年１回） ・小学生の園行事への参加（１年生、４年生、６年生） ・中学生との交流(トライやるウイーク、ワークキャンプ等)	・子育て広場/園庭開放(年96回実施) ・心理士による育児相談(月1回実施) ・児童館への出張保育(年2回) ・一時保育の受け入れ ・卒園児との交流会「集まれ！どうほうチルドレン」の実施 ・「おじいちゃんおばあちゃんと遊ぼう会」の実施 ・小学校との交流「一年生になりたいもん」	・小学生との交流会だけでなく、小学校教員との意見交換を行う機会を作ることが出来、小学校就学に向けて、園生活で必要となる事を共有することが出来た。 ・在籍する園児の保育、丁寧な関わりをまずは十分に行うことを優先したことで、一時保育の受け入れ人数が2024年度より減っている。	・小学生教員との意見交換や1年生の授業の様子を自園の職員が見学に行くことで、就学に向けて必要となることを見てイメージすることが出来た。次年度の5歳児担任との共有を十分に行い、一年を通して安心して就学を意識できるよう取り組んでいきたい。 ・0歳児クラスの入園希望者が年々減ってきている。子育て広場や一時保育の受け入れを積極的に行い、入園に繋がるよう努めていく。
人材育成	・人材育成に努め、働きやすい職場を目指す。	・主幹保育教諭と各担当リーダーが連携を取り、丁寧に指導する ・積極的な実習の受入れと丁寧な指導で採用につなげる ・ＳＮＳを活用した情報発信 ・児童館・小規模等への募集掲示 ・業務内容、有給取得状況、事務作業を見える化し、協力できる体制作りを行う ・行動計画、就業規則の周知	・有給休暇取得率アップ(87%) ・幼児リーダーと乳児リーダーを中心に職員配置を采配し、事務時間を確保 ・SNSを通して保育の様子を発信する ・実習の受け入れからアルバイトや採用に繋げる ・「業務確認成長シート」を活用し、業務内容把握の自己チェックを行う	・年度初めに有給休暇取得計画を立て、見える化することで、経験年数に関わらず、積極的に有給休暇を取得することが出来た。 ・職員周知をWEBのアンケート機能や配信を用いることで、一人一人のペースで閲覧できるよう変更した。	・学生の見学者や学生アルバイト、2026年度の新採用職員に話を聞く中で、WEBを用いたものが活用しやすいという意見も多い。働きやすい職場づくりの一つとして、WEBやAIを用いた機能の活用、動画を用いた業務周知等を取り入れていきたい。 ・「業務確認成長シート」の活用を積極的に行い、一人一人が業務内容の振り返りを日々行えるよう努める。

幼保連携型認定こども園
同朋保育園