2025年度　事業報告　　施設名　　小規模保育園六甲道

| 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 | 19 人 | 1号 | | 207 人 | 1号 | | 1号 | | 0 人 | | | | 42 人 | 0 人 |
| | | 2,3号 | 19 人 | | 2,3号 | 207 人 | 2,3号 | 91 % | | | | | | |
| 2025年度　事業報告 | 19 人 | 1号 | | 207 人 | 1号 | | 1号 | | 0 人 | | | 34 人 | 36 人 | |
| | | 2,3号 | 19 人 | | 2,3号 | 198 人 | 2,3号 | 87 % | | | | | | |
| 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：　8件　　C：　2件 | | | | 2件 | | | | | 要望：　0件　　意見：　0件　　苦情：　1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≫<br>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を実施(年2回)<br>・虐待ﾁｪｯｸﾛｽﾄを実施 (年3回)<br>・発達に応じておうちのような雰囲気と、主体的に遊べる環境を整え支援する<br>・主体性を尊重し思いを受容する<br>・養護を大切にした保育を実施 | ・各ﾁｪｯｸﾘｽﾄ済。不適切保育の具体例を出し職員間で意識の共有を図った<br>・子どもの発達、あそびの内容に応じ、可動式の棚を購入しｺｰﾅｰづくりや環境整備を行った<br>・一人一人との触れ合いを大切にし、信頼関係を構築した<br>・絵本の定期的入替と充実化実現 | ・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、より確認して対応するようになった<br>・「第二のおうち」を目指し対応できた。ｱﾝｹｰﾄでも印象に残ったと意見があった<br>・係が責任を持ち用意できていた | ・ﾁｪｯｸﾘｽﾄ継続的実施。課題が挙がる度に関わり方について共通認識を持つ<br>・人権擁護の研修に参加する<br>・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<br>・係を継続し、各自が責任を持ち役割を果たせるようにする |
| サービスの質の向上 | | ・子ども、家族の支援<br><br><br><br>・説明責任の徹底 | ・送迎時、笑顔で一人一人の保護者と丁寧に関わる<br>・保護者参加行事や個別懇談会の実施 (年8回)<br>・ｱﾝｹｰﾄで保護者のニーズを把握 改善、返答、周知<br>・3歳児以降の卒園に向け、適切な支援や説明をする<br>・入園時の重要事項説明会を実施<br>・引継書の作成 | ・伝言ﾉｰﾄと職員間LINEを活用し、丁寧な対応に努めた<br>・予定通り実施済<br>・おたよりで両園のｱﾝｹｰﾄ内容と回答を共有した<br>・連携枠に希望園児全員が入園できた<br>・重要事項説明は原則複数で対応。説明漏防止や人材育成に繋げた<br>・退園時に引き継ぎ書を作成し、転園先と情報共有しｽﾑｰｽﾞな移行に務めた | ・報告事項だけでなく、日々の様子を伝え継続的な信頼関係が構築できた<br>・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<br>・卒園後の行先の保活の取り組み方や危機感が各家庭違う。2歳児は5月懇談を行い、早期に検討できるようにした | ・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<br>・例年4月1日に行う入園式を簡素化する。入園式は慣れない場所で慣れない大人に囲まれ、年齢に合った行事でない為。<br>・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<br>・2028年5月31日にて賃貸借契約満了なる。情勢を踏まえ、契約更新や期間について協議を進める |
| 地域との共生 | | ・地域に開かれた施設<br><br>・子育て支援 | ・公園の清掃と安全ﾁｪｯｸの実施<br>・ｲﾝｽﾀｸﾞﾗﾑの投稿(月2回)<br>・土曜日の園開放<br>・ﾁﾗｼの配布、掲示板や近隣の児童館に掲示<br>・体験保育(月1回)<br>・小規模園合同保育<br>・一時保育(年間目標100人、実績2024年:42人2025年:36人 | ・戸外活動時、公園の安全ﾁｪｯｸ、清掃を毎度実施<br>・ｲﾝｽﾀｸﾞﾗﾑ投稿数年34回<br>(2024年と比較しﾌｫﾛｰﾜｰ25名増、91ﾌｫﾛﾜｰ)<br>・計画的な合同保育実施(週1)<br>・長時間保育や0歳児が多く、職員を余剰に配置できなかった | ・公園の環境改善に繋がった<br>・見学対応時にｲﾝｽﾀを拝見したという声が聞かれるようになった<br>・集団生活の充実化、職員の事務時間確保に繋がった<br>・誰通の影響か、はじめての園生活で長時間利用を希望する等、難しいな要望が増えた | ・安全ﾁｪｯｸと清掃の継続的実施<br>・担当者が取り組む時間を計画的に設ける<br>・土曜日の園開放(地域に向けた夏祭り）を実施する<br>・定員に空きがある場合は、一時保育を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<br><br><br><br>・働きやすい環境づくり | ・たんぽぽとの合同会議 (月1回)<br>・事業計画進捗振り返り(年1回)<br>・園内外の研修を受講、周知<br>・AED講習受講(常勤職員)<br>・面談 (年2回)<br>・就業規則、行動計画の周知徹底<br>・定数+α職員確保<br>・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<br>・事務時間計画表作成(+SNS時間)<br>・小規模保育園合同行事の実施 | ・各園の状況共有と研修を合同で実施<br>・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<br>・AED講習(正規職員のみ受講)<br>・定員+α保育士1名を維持<br>・派遣職員から直接雇用転換1名達成<br>・計画的に取り組み、SNS更新UP達成<br>・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<br>・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<br>・現場を理解する職員を直接雇用できたことで業務の円滑化に繋がった<br>・行事を合同で行うことで、準備物等を各園で割り振る為、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<br>・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<br>・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<br>・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<br>・正規職員候補、管理職候補を育成する<br>・合同行事を継続し、業務省力を徹底する |