

令和4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(延べ人数)			充足率(%)		延長保育利用人数（延人数）						一時保育	園庭開放他	
									3 0 分延長	1 時間延長	1. 5 時間延長	2 時間延長	(延人数)	(延人数)			
令和3年度 事業報告	135 人	1号	15 人	1488 人	1号	144 人	1 号	80%	39 人		人		人		人	0 人	111 人
		2, 3号	120 人		2, 3号	1344 人	2, 3号	93%									
令和4年度 事業計画	135 人	1号	15 人	1572 人	1号	180 人	1 号	100%	24 人		人		人		人	24 人	120 人
		2, 3号	120 人		2, 3号	1392 人	2, 3号	97%									
令和4年度 事業報告	135 人	1号	15 人	1581 人	1号	173 人	1 号	96%	58 人		人		人		人	30 人	252 人
		2, 3号	120 人		2, 3号	1408 人	2, 3号	98%									

法人基本 運営方針	重点目標	計画(P)	実践内容(D)	評価(C)	改善(A)
人権の尊重	・コロナ禍において、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。 ・子ども一人一人が、安心できる居場所が確保できるように努める。	・日々の衛生管理の徹底、安心安全な環境作り ・事故防止に向けて、ヒヤリハット事例検討を行う ・災害対策の強化を行ない、危機管理意識を保護者と共に高める ・季節に合わせた環境整備 ・権利擁護の園内研修、チェックリスト ・虐待防止と早期発見	・玄関での検温、園内外の安全見回りの実施 ・各部屋にヒヤリマップ掲示 ・ヒヤリハット事例検討会(月1回) ・引き渡し訓練実施(年1回) ・権利擁護チェックシート(年1回) ・虐待チェックシート(年3回) ・欠席が多い子への連絡体制の強化	・子どもの検温を職員が行うことで体調管理や保護者、子どもへの声かけに役立っている。 ・引き渡し訓練を初めて実施したが、保護者の危機管理意識にも繋がった。 ・権利擁護チェックシートは非常勤職員も行うことで、意識の見直しとなった ・欠席理由の不明な時や欠席しがちな家庭には連絡をとり安否を確認し見守り体制を強化した。	・ヒヤリマップについては、各保育室、園庭にあったが、ホールや玄関がなかったので、早急に作成して事故を回避していく。 ・毎月の職員会議でのヒヤリハット検討報告は、毎月傾向に変化があるので周知し事故を回避する意味で役立っているので、更に提出件数を増やしていく。 ・引き渡し訓練を行い、その際に使用する書式等課題をもとに様式を変更する。災害時の心構えとして有効であるので継続していく。
サービスの向上	・保護者との連絡の効率化 ・行事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。 ・保育の質の向上に努める。	・専用アプリ導入(欠席、遅刻連絡、園便り配信、写真販売等) ・保育参加実施 ・年齢に応じた保護者参加型、フェスティバル ・子どものエピソードを基にラーニング検討会議 ・金沢晃氏による発達相談(月1回) ・保護者アンケートの実施(行事、年度末) ・認定こども園自主点検・自己評価実施(年2回)	・専用アプリでの欠席遅刻確認、園便り、緊急メッセージ配信、写真販売の実施。 ・保育参加(全園児対象)、3.4.5歳児フェスティバル。 ・金沢晃氏による園で気になる子に対しての継続観察、助言、保護者相談の実施。 ・アンケートの意見を行事の振り返りに活かし、園の思いも伝えていく。	・欠席、遅刻については連絡ができてやすくなっているが、園便り配信においては、読んでいない保護者もいる。 ・保育参加や行事は、保護者の方にとっても喜んでいただけた。 ・園で気になる子について助言をいただくことで職員の関わり方のヒントになっている。保護者からの問い合わせも増えている。	・園便りについては、園やクラスの様子を伝える媒体となるので、掲示も行い意識づけていく。 ・園での子どもの様子をみたいという保護者の気持ちを強く感じたので、次年度は保護者参加行事を増やす。 ・一人一人の成長や課題を見直す機会となり、職員の負担軽減に繋がっている。又、悩んでいる保護者が多い事がわかるので、金沢先生と情報を共有しながら保護者との橋渡しができるようにする。
地域との共生	・地域の子育て世代に向けた交流の場を提供する。 ・保護者や地域と共有ができるよう掲示板を通して情報発信を行う。	・一時保育受け入れ ・体験型保育おひさまルーム(年7回) ・園庭開放(週1回) ・NPOクローバー協賛フードパントリー ・おやじの会(年2回) ・保護者会と協賛バザー開催 ・ほっとかへんネット参画の地域活動及び研修等の参加 ・夏まつり「集まれスウィートホーム」卒園生招待 ・ボランティア継続	・一時保育は、在園児兄弟より受け入れを開始。(現在 11名登録) ・子育て支援こども園体験型おひさまルーム(年6回 7名親子登録) ・NPOクローバー協賛地域の子育て家庭へお米配布 ・おやじの会(年2回 10名、8名参加) ・保護者会協賛バザー(10月23日実施) ・卒園生招待(1.4年生8月19日・3.6年生8月26日実施)	・一時保育は口コミで広がり、利用希望の連絡が多かった。 ・おひさまルームは想定数より多かったが、入園する園児獲得に繋がった。 ・NPOクローバー協賛の機会地域の方にはたつかこども園を知ってもらい、園内外の保護者とゆっくりと話す機会となった。 ・3年ぶりにバザーを行い、保護者と共に運営することができた。 ・コロナ禍で実施出来なかった学年も招待し、互いに近況を話し合う時間となった。	・一時保育やおひさまルームから入園へ繋がっている。受け入れ人数を増やすと共に、参加保護者との対話を密にし、この園に入園したいと思えるように働きかけ、園児獲得の手段の一つとしていく ・園の保護者だけでなく、他園に通う保護者、子どもとの交流で地域との交わりを持つ貴重な機会となったので継続して行っていきたい。 ・次年度は、バザーの参加を地域に広げていき、地域に根付く園を目指していきたい。 ・参加していない子に対しては、年賀状を出すなど連絡が途絶えないようにしていく。
人材育成	・意見を出し合える風土、風通しの良い関係づくりを図る。 ・職員がやりたいと思うことが、実行できるようサポートを行なう。 ・若い職員の定着化。	・働き方委員会を中心に職員同士の意見交換を行う(30分会議) ・キャリアアップ研修、園内研修を通してスキルを高める場を提供する ・実践したいことについて意見を聞き、リーダー職員や主幹保育教諭がサポートしていく ・1年目職員はフォロー職員・主幹保育教諭と共に業務全般において補佐、相談確認を行っていく。(月2回 15分トーク)	・研修を受けた職員は職員会議で内容を報告 ・園内研修委員会が企画、実行 ・行事への取り組み方や保育については、その都度意見を聞き、実践へと繋げる ・少しの時間でも気になる子や保育等の運営について話し合う時間をとった。 ・実習受入大学の就職説明会へ参加	・研修内容を会議で発表することは、他職員と共有でき、学びに繋がっている ・意見を持っている職員は、自ら話をしてくるが、職員によって個人差がある ・1年目職員が5名いたが、フォロー職員の働きかけが丁寧に行なえていたこともあり、2年目につながった。 ・養成校の就職説明会に卒業生がいくことで学生からの関心が高かった。	・学びの共有を行うことは、研修に参加した職員だけでなく他職員の学びにもなるので、報告する機会は持っていきたい。 ・自己主張しにくい職員もいるので、そのような職員の考えも引き出せるような時間を持つようにしていく必要がある。 ・職員との対話については、定期的に行うことより、その都度対話をする事となっていた。職員によって、話をしたいタイミングがあると思われるので、その時を逃さずに行っていく。