

2025年6月1日

幼保連携型認定こども園めだかのこころ

令和6年度事業報告書

幼保連携型認定こども園めだかのこころ 施設活動の状況

(1) 取り巻く環境

ア 徳島市立教育・保育施設再編計画

「新たな徳島市立教育・保育施設再編計画（令和2～6年度）」において、施設老朽化及び大規模災害対応を目的として、すべての中学校区に乳幼児施設を整備し概ね1か所の認定こども園への集約を進める方針であり、令和5年度に南井上に認定こども園開園、令和6年度に昭和、八万エリアで認定こども園移転拡張等施設拡充を進められた。（富田中学校区内での計画は現在進行中）

さらに、令和7年度以降も「第2期徳島市立教育・保育施設再編計画」として、令和10年度に市立加茂名（加茂名・北島田）、私立認定こども園（名東）、令和12年度に市立応神認定こども園（応神）、市立川内認定こども園（川内）、令和13年度に市立上八万認定こども園（上八万）の開園が予定（一定の規模を超過する場合は民間移管など民間活力を活用）されている。

驚くべきことに、新築施設の整備費は定員1名に対し1,000万円と計画しており、めだかのこころの整備費が約219万円（平成27年）で、10年（2015年→2025年）での一般的な建築費高騰率が（こども園等の公共施設）140～170%であるとする、約3倍の費用をかけた豪華で質の高い園舎と競合することとなる。

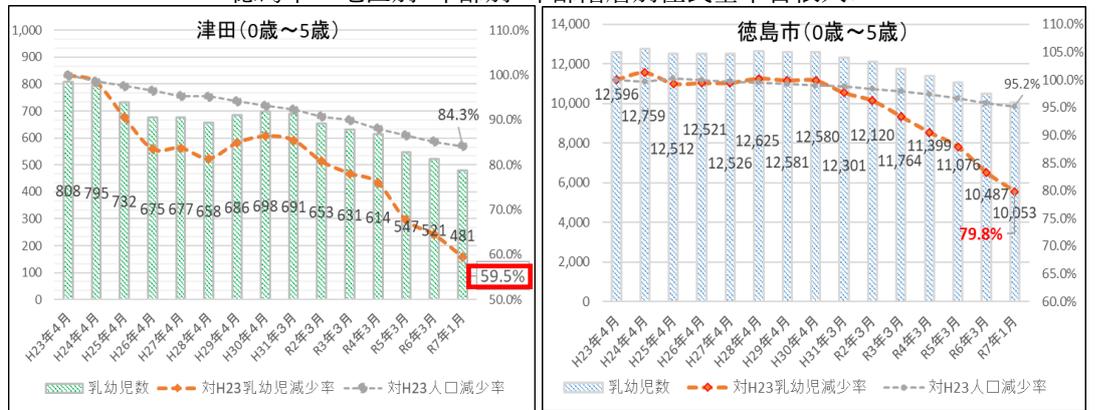
こうした徳島市による未就学児受入施設拡充が引き続き予定される一方、少子化による未就学児童（利用者）の減少が進んでおり、現在も定員割れ等による定員規模縮小等を行う施設は多く、今後ますます利用者減の傾向が進むと予測される。

イ 少子化・人口減少

前項アによる施設拡充・整備が進む一方、少子化は人口減少以上に確実に進行しており、特にめだかのこころが所在

する津田エリアは、乳幼児の減少率が平成23年に対し59.5%となっており、徳島市（総数の減少率79.8%）24エリア中ワースト5位とな

徳島市 地区別・年齢別・年齢階層別住民基本台帳人口



っている。（不動 28.7%、佐古 33.8%、東富田 49.6%、西富田 53.1%に次いで）

ウ 施設運営状況

(7) 園児数及び園児所在分布

開園（平成 28 年度）当初を除けば、園児数は定員を上回るペースを保っている。園児の所在分布をみると、津田エリアが 48%で、過半数が他 14 小学校区にまたがる分布（令和 5 年度）となっており、他園にあるようなホームエリア集中型では無い特性がある。

(イ) 配慮を必要とする園児数の増加

配慮を必要とする未就学児は、全国統計上 10%程度とされているが、厚生労働省の調査によると障がい児・障がい者数は 2022 年時点で約 1,164 万人と 5 年前から 24.3%増加、徳島市においても「小学校に向け継続支援が必要」と回答した新 1 年生の保護者が 388 人（全体 1,740 人 22.3%）と教育研究所が発表しており、年々増加傾向である。当園も開園

当初から積極的な受入れを行っていることもあり対象園児も多く増加傾向である。令和 7 年度は医療ケア児の受入も予定しており、医療機関や児童発達支援事業所等との連携強化や職員の児童発達支援技術の向上が不可欠である。

エ 事業計画の考え方

これまで施設の長期的存続を目的に、施設の付加価値拡大による地域福祉への貢献拡大に取りくんできたが、少子化の影響による市場（利用者）の減少（(1)イ）に加え、徳島市による施設拡充が確実に進行（(1)ア）、他園でも生き残りをかけた活動が見聞されている。

今後、施設存続、安定運営のためには、これまで以上に施設付加価値拡大（差別化）戦略を講じ、競争力を持ち真に選ばれる施設とすることが少ない市場での生き残るすべであると考えます。

当園では配慮を必要とする園児数が増加しており（(1)ウ(イ)）、令和 5 年度から「障がい児保育グループ」を結成、専門研修の受講、先行施設の視察、関係機関との連携を強化してきた。次年度においても、児童発達支援事業所や医療機関と直接連携することで施設間の協力を深めるとともに、送迎サービスの提供により保護者の負担軽減を図る。さらに、職員の支援スキル向上により、療育の質向上と職員の困り感を軽減、「児童発達支援に強い施設」としてのポジションを目指していきたい。

(2) 理念、保育・教育目標、基本方針

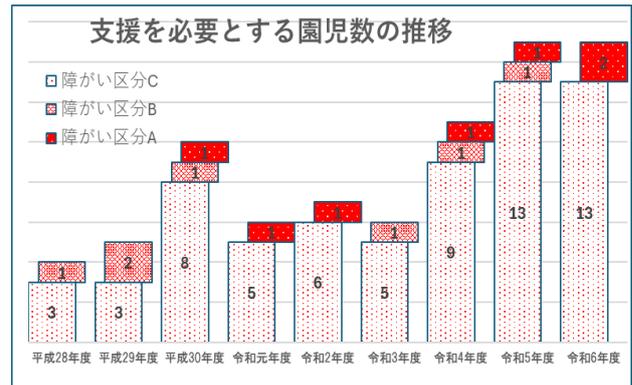
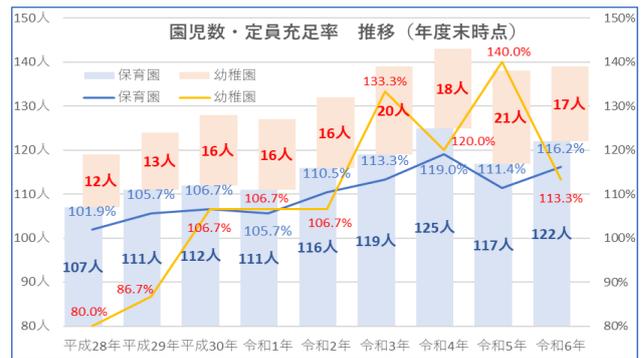
ア 法人理念

児童福祉法に基づき、保育に欠ける（保育を必要とする）すべての子どもにとって、もっともふさわしい生活の場を保障し、愛護すると共に、最善の利益を守り保護者と共にその福祉を積極的に増進する。

イ 保育・教育目標・基本方針

（育てたい 5 つの力）

- i) 人の言葉を聞く力・伝える力（よく見、よく聞き、よく考える）。
- ii) 集中して取り組む力。
- iii) 生活のルールを通して社会のルールを理解し守る力。



iv) よい人間関係を作る力（思いやり・やさしさ・譲り合い・がまん等）。

v) 豊かな感性（優れた絵本や道具、自然などのかかわりを通して）。

（教育及び保育の基本方針）

i) 礼儀正しく、感謝の気持ちを持ち、思いやりのあるやさしい子どもとなるよう向上に努めます。

ii) 家庭的な雰囲気の中で落ち着いた生活ができ、自分で遊びを見つけ遊び込める子、また、自然と遊び感謝する心を育む子どもを目指します。

iii) 地域の文化を大切にして、園児・保護者・保育者が「共に歩めるこども園」であろうと日々努力していき、小学校と情報交換したり、交流を密にしたりして連携していきます。

iv) 子どもの24時間の生活を視野に入れ、家庭との連携を密にし、積極的に子どもの発達過程に応じた育ちを築き、保護者の共感を得て養育力の向上を図ります。

v) 「体験」を重視し、子ども自らが身をもって行う活動を積み重ねることができるよう「環境」を構成し、教育及び保育を行います。

vi) 集団生活のルールを守り、社会性を伸ばします。

(3) 施設運営概要

ア 入園児の状況（定員：保育園部 105 名、幼稚園部 15 名）

当年度当初 保育園部 112 名、幼稚園部 19 名、計 131 名

当年度末 保育園部 117 名、幼稚園部 21 名、計 138 名

イ 職員の状況（4 月当初）計 34 名 *年度末までの復帰組合め 36 名

園長 1 名

副園長 1 名

事務長 1 名

主幹保育教諭 1 名

保育教諭 23 名（内パートタイマー2名）*育児休業から6月2名復帰

看護師 1 名（パートタイマー）

栄養士 1 名（パートタイマー）

調理員 2 名

調理補助員 1 名（パートタイマー）*3月に1名（パートタイマー）追加採用

事務・保育補助 2 名（内パートタイマー1名）

（育児休業） 5 名（保育教諭）

(4) 当年度における主な行事

・保護者参加の行事

入園式、めだかのこころまつり、運動会、親子遠足、生活発表会、引き渡し訓練、お別れ遠足（5歳児）、卒園式、保育参加

・園児だけの行事

歯科検診、内科検診、視力聴力検査（4、5歳児）、尿検査（4、5歳児）、身体測定、特別保育（5歳児）、七夕会、クリスマス会、交通安全教室（3、4、5歳児）、おもちゃつき、豆まき、ひなまつり、お誕生日会、稲刈り、田植えは雨天のため中止、起震車体験、不審者対応訓練、避難訓練（毎月）

令和6年度は、新型コロナウイルス感染症等の拡大も実施なかったため、人数の制限なく最小限の感染対策措置を講じながら実施できるように計画を立て実施した。

夏まつりは、5年度は9月に実施したが残暑が厳しく、熱中症の危険性があるため、6年度は「めだかのこころまつり」として5月に実施した。乳児クラスは午前中、幼児クラスは午後と実施時間を分け、2部制で行った。幼児クラスの祭りの時に、地域で阿波踊りをしている方に、鳴り物で参加していただき、オープニングの最後に保護者も含め、全員で阿波踊りを踊った。幼児クラスを午後に実施したため、きょうだい児（乳児クラス）のお昼寝の時間であり、眠たい様子の園児が多かった。次年度は開催の時間帯を考える。

運動会はBG海洋センターで、乳児クラス（0歳児～2歳児）と幼児クラス（3歳児～5歳児）の2部制にして実施した。BG海洋センターでの実施は、天候に左右されず、駐車場も広いため、車の制限をすることなく、参加していただけた。昨年までは前日に用具を搬入し、準備もできていたが、6年度は、前日は搬入のみ、準備は当日となった。昨年は体育館のみ使用して2部制にしたが、6年度は体育館と武道館（同一建物）を借りた。乳児クラスと幼児クラスは別会場での開催としたため、乳児クラスが運動会を開催している時に、幼児クラスの準備をすることで、スムーズに運営することができた。さらに、2部制にすることで、各クラスの待ち時間が短くなり、園児の負担も少なくなったように感じられる。7年度も6年度同様の実施としたい。

生活発表会については、1日でクラス入れ替え制とした。1日で行うことで、保護者の方の仕事の都合もつけていただきやすかった。インフルエンザ等の感染症拡大もなかったため、人数制限は行わなかった。リズム室への入場の仕方もあらかじめくじを引いていただき、順番を決めていたことでスムーズに入場できた。しかし、0歳児1歳児（同時間帯）の保護者の座る位置等については、次年度検討が必要である。

今年度の行事はほとんど制限なく実施することができた。7年度は6年度の反省点を活かし、無理のないように実施できるよう計画し、実施したい。

(5) 保育・教育の実施と質向上

ア 保育・教育の標準的な実施方法の確立と見直しする仕組みの確立

昨年度に引き続き保育・教育の標準化を示すマニュアル更新を目指す、要素として第三者評価の要求事項である以下の要素を盛り込み活動した。

- ・子どもの尊重、プライバシー保護や権利擁護に関わる姿勢の明示
- ・研修機会のあった職員からの全職員周知の強化、個別指導強化
- ・マニュアルに基づいて実施されているかどうかを確認する仕組みをマニュアル展開
- ・標準的实施方法が画一的にならないよう配慮する

イ 適切なアセスメントに基づく指導計画策定と実施

ウ 実施状況の記録と共有

エ 子どもの育ちに主眼を置いた保育・教育の実施と質の向上

オ 組織強化（職務分野）により、職員全員が業務等の改善活動に参加する

職員個々が自己目標を設定し、保育・教育のスキルを向上させる

カ 第三者評価要求事項、保護者アンケート結果に基づく、目標・方向性・計画等の見直しと実践

(6) 配慮を必要とする園児の育ちへのサポート強化

配慮を必要とする園児の増加（(1)ウ(イ)参照）や令和7年度に予定している医療的ケア児の受入に対応し、発達支援グループを中心に保育部門が医療機関や特に児童発達支援事業所との連携に重点を置き、最重点強化項目とした活動を展開した。

また、徳島県保育事業連合会実践研究発表（令和8年2月予定）において、児童発達支援事業所との連携強化をテーマにした「配慮を必要とする子どもや保護者への支援」についての発表を予定しており、以下を重点項目として設定した。

ア 支援を必要とする園児へのサポート強化

児童発達支援事業所との連携を強化し、連続性のある支援計画・保育計画を策定、保育所等訪問支援の受入、双方の児童発達支援研修の共有等を強化することにより、支援を必要とする個々の園児へのサポートを強化する。

イ 保護者利便性へのサポート強化

対象園児の児童発達支援事業所への送迎サービスの提供等により、保護者の利便性を考慮したサポートを強化する。

ウ 職員スキル・組織強化（研修・経験・体制）

ア項の活動強化、連携強化により、職員スキルを向上させ組織強化を図る。

エ 施設の差別化・付加価値創造

児童発達支援事業所との連携強化が園の付加価値となり、他園との差別化に繋がることで、事業計画の柱である、選ばれる施設（地域一番店）であり長く存続する施設とすることができる。

オ 地域福祉への貢献（福祉の質改善）

中長期事業計画として地域のさらなる福祉貢献を掲げており、その第一歩として重点を置く。

(7) 食育強化（食育担当）

SDGs目標「月2回の行事食を用意し、食をとおして文化等を伝承する」を設定、コンテスト形式で1年をとおして月2回の行事食提供で給食部門を表彰したり、行事食提供ごとに文化等の伝承を丁寧に行ったクラスを表彰したりSDGsの営みに連動し食育強化を実行、ホームページ・インスタグラムを連動させ、めだかのこころの食育への取組をアピールしてきた。

今年度も、職員も子どもも給食を愉しくする活動強化のため、令和4年度以降継続している200万円の追加予算を継続、地域一番店となるための具体的な施策展開を進めた。

- ・様々な国、地域の食文化に触れる
- ・季節の行事にちなんだクッキング体験
- ・食育デイ（食物によって作られるエネルギーや栄養を子どもたちに伝える機会）
- ・食品ロス削減への挑戦（発注や献立等の工夫など）
- ・地産地消の強化

(8) 関連法令の遵守とコンプライアンスの設定

職員に法令遵守の重要性を教育する勉強会（継続的な教育プログラム）を実施。

また、子どもへの不適切保育や人権侵害が為されないよう施設コンプライアンスを設定した。

（めだかのこころコンプライアンス）

「大人が子どもの人権を侵害する可能性を持った存在であることを自覚し、子どもを尊敬の対象として、子どもの人権を尊重し守るよう努めます」

(9) SDGs（持続可能な開発目標）の設定

施設SDGs目標を設定、目標達成に向けた全職員のモチベーションアップを目的に社内コンテスト（副賞上限20万円、結果84,000円福利厚生費により拠出）を実施、以下のとおり成果を得た。

- i) ひと月に絵本30冊を読み聞かせて言葉の貧困を無くす（コンテスト期間：通年）
12ヶ月連続で達成（月平均は52.5冊）
- ii) 節電、電気使用料昨年度から10%を削減する
夏期（7、8、9月）、冬期（12、1、2、3月）とも未達成（通年で対前年5.5%使用量増）
夏季には、全国的に猛暑日が多く、冬季も寒波の影響により暖房使用が増加した。
- iii) 毎月保護者から廃材を集めて製作をする
期間をとおして月2回廃材募集を掲示したが、毎月の製作には至らなかった。
- iv) おたより等のペーパーレス化により、紙使用量を10%削減する
対前年5.5%増 目標未達成
- v) 月2回の行事食を用意し、食をとおして文化等を伝承する
12ヶ月連続目標達成
- vi) ジェンダー平等の実現
医者、消防士、料理人、電車の運転士のロールプレイごっこの素案づくりまでで終了、次年度継続して取り組む予定であるが、目標未達成
令和7年度も今回のコンテスト結果検証により見直しを行いコンテスト継続する予定である。

(10) 業務の効率化への取り組み

ア 組織（職務分野）、職員個々の業務改善活動の推進

事業計画担当をはじめ各職務分野に職員から専門リーダー・専門サブリーダー・職務分野別リーダーを選定、組織運営の強化を図る。（(13)組織の活性化参照）

イ コンピューター、ネットワーク等の情報通信技術（ICT）、SNSの積極的活用

- ・保育業務支援システム「ルクミー」
ドキュメンテーション、写真ネット販売、保護者アンケート、保育料等口座振替
- ・就業・給与支援（クロノス・PCA）
- ・財務会計支援（ほのぼの財務ソフトウェア）
- ・ネットワーク・セキュリティ強化
NASサーバ（データ保護・ファイル共有）、今年度UTM更改（セキュリティ）、
- ・業務用端末配備
PC23台（Win10終了に伴い7台更改、映像処理用MacPC1台追加）
IPAD18台、スマートホン9台、
- ・シフト業務（システム化検討中）

ウ 外部委託

施設の安全面・衛生面での向上や老朽化対策を目的として、令和4年度から引き続き6年計画で専門業者の清掃メンテナンス（厨房、トイレ、ガラス、エアコン、砂場）計画進行中、今年度は厨房及び1階トイレ清掃を実施した（日常の清掃等は職員業務）

(11) 職員確保、職員育成、人事管理

ア 職員確保

(ア) 職員の安定的確保に向けた戦略的な取り組み強化（(13)ア(エ)参照）

- i) 職員主導による求人活動や離職防止施策推進

ii)働きやすい職場づくり・福利厚生等の充実

(4) 処遇改善に向けた取り組み強化

- ・職員処遇の賃金水準（俸給、手当、時間給等）の恒常的な見直し
- ・年間休日数の増検討
令和6年度は特別休暇を3日増の6日間とし、7年度は更に1日増の7日間とする
- ・指定休・有給休暇の優先取得、年次休暇取得率向上
- ・時間外労働「0」に向けての取り組み。（業務改善、人員増配置等による）
- ・不妊治療と仕事の両立を目的に、当年度7月から「不妊治療両立支援に関する規程」制定

イ 職員育成（研修強化）

- ・キャリアアップ研修
乳児保育、幼児保育、障害児保育、食育・アレルギー、安全対策、保健衛生、保護者支援、子育て支援、マネジメント、保育実践、新任保育士
- ・正規登用研修（OJT、OFF-JT）
- ・園内研修
児童発達支援研修（保育所等訪問支援を含む）、保護者・職員のための絵本研修、職員カイロプラクティック（主に腰痛）
- ・児童発達支援研修（外部）
- ・徳島県保育事業連合会実践研究発表（令和8年2月予定）に向けた研修会
- ・管理者研修
- ・研修部会研修（徳島県保育連盟）、園長研修（園長会）、会計（医療機構）、健康保険（健保）
- ・保育・教育標準化に向けた研修会参加及びモデル園のリリース
- ・その他
関連研修を積極的にリサーチ・受講し、研修後に全職員への共通理解を図るよう努める。

ウ 人事基準（採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準）の明確化

職員の専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献度等の評価指標の見直し・確立

エ 資格取得支援

- ・業務に直結する資格取得の支援
- ・セカンドキャリアに必要な資格取得についても検討

(12) 職員の質向上に向けた体制構築

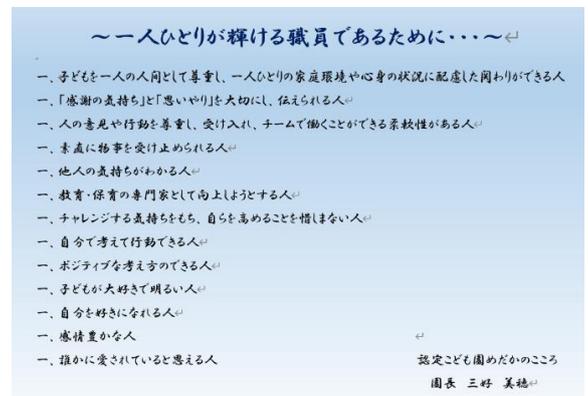
- ・目標設定シートによる目標設定面談と自己評価実施
- ・第三者評価要求事項（共通評価45項目、個別サービス評価20項目）自己評価（PDCA）の実施
- ・期待する職員像の明示
右図のとおり事務所内に掲示。

(13) 組織の活性化

ア 組織体制強化（職務分野・プロジェクトなど）による、職員が参画する事業運営体制の確立

(7) 事業計画グループ（単年度計画、中・長期計画への職員参画）

- ・選ばれる施設（地域一番店）にむけた単年度・中期計画の策定
- ・基本方針等に基づいた教育・保育の（画一的でない）標準的実施方法の確立



- ・徳島県保育事業連合会実践研究発表（令和8年2月予定）において、児童発達支援事業所との連携強化をテーマにした「配慮を必要とする子どもや保護者への支援」についての発表準備
 - ・次年度重点施策として取り組む「優良先行施設ベンチマーキング手法等による保育・教育の柱（骨子）を持つ統一的な運営」に向けての準備
 - ・各職務分野グループ活動の統制
 - ・組織体制、保育・教育の質、環境、設備、職員体制、人材育成等の現状分析、課題・問題点抽出、解決に向けた活動
 - ・広報戦略の検討・実施（HP、SNS等各種媒体）
 - ・ノンコンタクトタイム完全実施に向けた検討・実施
 - ・業務改善、労働環境改善、健康経営、働きやすい職場づくり等への提案
 - ・事業計画書・事業報告書作成
- (イ) 保育・教育標準化・環境グループ
- 本年度は「玩具の活用推進・安全性評価」を実施、また熱中症対策として老朽化した日除けテント（ウッドデッキ）を更改し新たに独立型遮熱テントと遮光タープを増設した
- 次年度は事業計画グループと連携し、優良先行施設ベンチマーキングによる新たな園庭整備（新5カ年計画）と保育室内環境整備に取り組む予定である。
- (ウ) CS・第三者評価グループ
- ・保護者アンケート
- 業務の質改善と利用者満足の向上を目的に保育業務支援システム「ルクミー」による保護者アンケートを実施。
- ・第三者評価
- 第三者評価は令和3～4年度に受審済み、5年毎受審が努力目標となっていることから、令和9年度受審（予定）に向け、全職員へ事業計画及び事業報告説明会と自己評価を実施した。
- (エ) リクルーター・健康経営グループ
- a リクルーター（人員確保と職員定着機能）
- ・新卒生獲得に向け、対象者卒業年度前までに求人ツール（求人票、求人NAVI、求人パンフレット）配備等を行った。
 - ・保育フェア、養成校就職フェア等求人イベントに参加した。
 - ・効果的な見学会を開催・運営した。
 - ・新人職員の身近な相談役として機能した。
- b 健康経営（働きやすい職場づくり・福利厚生等の充実）
- 「健康優良法人2025」認定済、「優良健康づくり事業所金賞」受賞済、「徳島県はぐくみ支援企業」認証済で、今後は「くるみんマーク認定」や「健康経営優良法人ブライツ500」認定を目指して活動強化を行った。
- 「働きやすい職場づくり」を施設重点項目とし、年間休日数の増施策（(11)ア(イ)参照）を検討実施、また、「不妊治療と仕事の両立」に関する支援制度を検討、離職防止につなげた。
- 実施中の福利厚生
- あわーず徳島、誕生日プレゼント、メンタルヘルス・ストレスチェック、職員健康診断、インフルエンザ等予防接種、スポーツ施設利用料支援、職員による腰痛予防教室の実施、防寒着・ユニホーム提供、酸性水・水素水・浄水・次亜塩素酸水提供、飲み物やおやつ提供（おやつ、コーヒー、紅茶・ジュース等）
- c 広報活動強化

求人及び集客（園児募集）を目的に、ホームページ、Instagram、YouTube、TikTok 広告、電柱広告を運用

(オ) 安全グループ

a 防災・減災

- ・毎月の防災訓練（地震・津波・火災）、引き渡し訓練、起震車による地震実体験等を実施し、関連研修の受講、通達の理解等を併せ、PDCAによる有事の予定行動等をブラッシュアップし、「地震防災規程」、「津波発生時の避難マニュアル」、「BCP（事業継続）マニュアル」等規程類へ落とし込んだ。
- ・災害時の職員安否確認方法の確立
有事を想定した手順等の確定、避難訓練で実践した。
- ・備蓄品確保・管理
アレルギー対応として、備蓄品に「食べられない園児名」を記入
ローリングストック法による実食訓練、備蓄品（現在2日分）の増配置検討
- ・書庫、家具等の耐震対策（毎年度初めに実施）

b 事故対策

- ・事件事例検証・ヒヤリハット活動の強化
- ・整理整頓活動の強化
健康保険組合研修会において、施設内での転倒事故多発の注意喚起があり施設内の整理整頓により園児・職員の転倒防止を図る
- ・安全対策を目的に、次年度クラス申し送り（引き継ぎ）の精度を向上させる

c 不審者対応

- ・不審者対訓練等の計画実施
- ・関係機関と連携、関連研修の受講等を併せ、PDCAによる有事の予定行動等を検討、「不審者対応マニュアル」へ落とし込み。

(カ) 衛生・保健・美化グループ

- ・園児、保護者へクリーンな環境提供
施設（屋内・屋外）の清潔度等の確認チェックを行い、必要に応じ全職員・外部業者への恒常的・定期的な衛生・美化活動を推進した。
- ・専門業者による全館清掃（令和4年度から6カ年計画）
厨房、トイレ、ガラス、エアコン、換気扇、グリストラップ、砂場を継続実施中）、園舎の「きれい」「安全」「安心」を維持しアンチエイジングとすることとし、今年度は厨房と1階トイレの業者清掃を実施した。
- ・「トイレ掃除マニュアル」、「砂場保全マニュアル」、「溝保全マニュアル」、「嘔吐処理マニュアル」に基づく定期的な衛生活動の実施
- ・看護師連携によるマニュアル作成・維持
「プール管理マニュアル」、「SIDS 防止対応マニュアル」、「誤飲・誤嚥防止マニュアル」、「熱中症予防対策マニュアル」、「感染症対策マニュアル」、「救急対応マニュアル」、「嘔吐処理マニュアル」

(キ) 障がい児保育グループ

((6)「配慮を必要とする園児の育ちへのサポート強化」参照)

(ク) 地域交流・共生グループ

- ・めだかのこころまつりで地域の阿波踊りメンバー参加

- ・もちつきに地域の高齢者参加
- ・地域の津波避難エリアの除草清掃作業へ職員が参加
- ・近隣の保育園と合同で稲刈り（阿南市）参加

次年度に向け、小学校接続と併せた活動グループを予定している。

（(17)「地域との交流、地域貢献、保幼小中連携」参照）

イ 管理者

- ・人事考課の導入とキャリアパスとの連動（(11)「職員確保、職員育成、人事管理」参照）
- ・管理者間の情報共有機会の定例化
- ・管理者間での業務の平準化検討・実施

(15) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成

次世代育成を担う保育教諭の養成に協力し、より効果のある実習が実施できるよう努めた。

- ・実習生に対して適切な助言や指導をし、温かさ・思いやり・厳しさを持って接する
 - ・保育者自身も自分の保育の見直しの機会と捉え、保育内容を向上させる努力をする
- 「実習生等受け入れマニュアル」のとおり

(16) 運営の透明性の確保

ア 積極的な情報公開

理念や基本方針、保育・教育内容、事業計画、事業報告、予算、決算情報の公開（HP 等）

イ 事務、経理、取引等に関するルールの明確化

- ・経理規程による経理、取引等に関するルールの明確化
- ・職員による物品購入伺いや業務委託の実施伺いなどの実務の習得

ウ 職務分掌と権限・責任の明確化

各セクションの職務分掌と権限・責任が明確化・職員周知

エ 人事基準（採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準）の明確化、職員周知

オ 内部監査・外部監査の活用

- ・外部経理検査、会計士による外部監査の活用
- ・日常的な問題点・質問事項等があれば助言を求められる仕組み
- ・監査結果に基づく事業方針、財務方針等の検討による経営改善の実施

(17) 地域との交流、地域貢献、保幼小中連携、保護者支援

ア 地域交流の基本的な考え方

- 子どもが地域の人々と交流を持つことは、子どもの社会体験の場を広げ、社会性を育てるために大切なプロセスである。
- 子どもの社会体験や地域の中での子育ての視点から、子どもが地域活動に参加するようにしていく。
- 子どもと地域の人々との交流は、地域と保育所の相互交流を促進するという意味もあわせもつ。
- こども園が地域社会の一員としての社会的役割を果たすためにも、子どもの地域への参加は大きな意味をもつ。
- 個々の子ども・保護者のニーズに応じて、地域における社会資源を利用できるような情報提供や支援を行うことも必要。

イ 地域ニーズの把握、公益的な取り組み、情報発信強化

- ・具体的な地域の福祉ニーズや生活課題等を把握するため、わんぱく教室等の施設行事やホームページの「児童・療育相談」コーナーを利用したヒアリング等の強化
- ・地域の行事への積極的参加
- ・ホームページ、SNS、ミニコミ誌を利用した施設情報等の情報発信
- ・地域防災への参加・協力
- ・関係機関との連携強化
福祉事務所、児童相談所、保健所、病院、ボランティア団体、自助組織、公共職業安定所等
- ・保幼小中連携強化
小学校接続に向けた架け橋期カリキュラム開始
- ・ボランティアの受入マニュアルによる積極的な受入れ強化

(18) 子どもを尊重する保育・教育

ア 子どもを尊重する保育・教育を行うための取り組み

i) 子どもの人権を守る

- ・おとな（職員）が子どもの人権を侵害する可能性を持った存在であることを自覚する
- ・「尊敬の対象」として子どもをみることが、子どもの人権を尊重し守ることができる

ii) 子ども自身の人権力をはぐくむ（人権教育）

イ 子どものプライバシー保護のための取り組み

「プライバシー保護マニュアル」による

ウ 子どもを虐待から守る

「児童虐待防止マニュアル」による

エ 施設コンプライアンス設定による人権意識の醸成

((8)「関連法令の遵守とコンプライアンスの設定」参照)

(19) 保護者支援

ア 保護者支援

- ・日常保育、保育参加、保護者面談での確認、ヒアリングの強化
- ・定期的な保護者向けアンケートの実施と改善検討・実施・フィードバックの実施
- ・外部機関との連携
福祉事務所、児童相談所、保健所、医療機関、ボランティア団体、自助組織
- ・わんぱく教室やホームページの「児童・療育相談」コーナーでのヒアリング強化

イ 家庭保育者支援

- ・地域福祉への貢献度向上を主目的に、地域における施設の立ち位置向上のため、(施設範囲を超えた) 妊産婦や家庭保育者へのコンサルティング・子育て支援事業を積極的に推進する。
- ・わんぱく教室で子育てに役立つ講座等を検討
「カイロプラクティック腰痛対策」、その他の講座を準備
- ・給食レシピの提供（インスタグラム、玄関配布）

(20) 利用者満足の向上

- ・日常保育、保育参加での保護者との直接面談を通じて意見や要望を聴取し、昼礼等で共有、改善等を行うことで利用者満身に繋げる。
- ・定期的な保護者向けアンケートの実施と改善検討・実施、フィードバックの実施

((13) ア(ウ)「CS・第三者評価グループ」参照)

- ・ご意見箱（ポスト）の設置・保護者会へ園長・副園長・主幹保育教諭、イベントリーダー等の出席・「意見要望苦情対応マニュアル」での苦情解決の仕組み

(21) リスクマネジメント

- ・リスクマネジメント体制の確立
- ・マニュアル整備と職員理解
- ・防災安全 ((13) ア(オ)「安全グループ」参照)
避難訓練、消火訓練、引き渡し訓練、不審者対応訓練、防災設備等の保守点検、消防署への協力と報告、自主点検、法定点検、備蓄品（飲料水、食料）の確保・点検
- ・保健衛生 ((13) ア(カ)「衛生・保健・美化グループ」参照)
定期健康診断、定期歯科検診、職員健康診断、職員感染症予防接種、調理員検便検査、感染症拡大防止対策
- ・健康経営の推進 ((13) ア(エ)b「リクルーター・健康経営グループ」参照)

(22) 施設整備計画

- ・防災設備、備品の確保 ((13) ア(オ)「安全グループ」参照)
- ・園周りの植栽整備 ((13) ア(イ)「保育・教育標準化・環境グループ」参照)
- ・園舎の定期清掃 ((13) ア(カ)「衛生・保健・美化グループ」参照)