

## 1. 園の教育目標

本園は、園児の健全な成長・発達を図ることを目的としています。幼児期における遊びは特に重要であり、子ども達同士の自由な遊びこそが様々な体験や情操教育にもつながっていくものと考えます。また、自由遊びだけではなく、動と静の切り替えをスムーズにできるよう、森信三先生や岡田武彦先生が提唱された腰立教育や論語素読、その他社会生活に必要な躰の部分にも取り組んでいます。理念にあるように、職員、園児、そして保護者がお互いに信頼関係をもって「にこやかな笑顔で黙って見守る」ことのできるよう、連携を図ってきたいと考えます。

## 2. 本年度、重点的に取り組む目標・計画

令和5年度の重点項目

I 職員交流と話し合いの場の拡大

プロジェクトチームの発足（月1回以上の会議）

a.安全対策チーム・・・事故予防マニュアルの確認・策定、園外活動の調査、毎月の訓練及び遊具点検

b.環境美化チーム・・・花壇やプランターの世話、仏壇整理、衣装・備品の整理、園内環境の確認

c.保育研究チーム・・・保育研究・報告、行事分担の策定、職員負担軽減対策の検討、写真整理

II リスクマネジメント・ほうれんそう・ヒヤリハットの徹底

事故（食う、寝る、水遊び）・衛生・苦情を想定すること。

報告・連絡・相談を早めにする。

III 民間資格取得の支援

キャリアカレやユーキャンなどの受講費用を支援する

## 3. 目標・計画に対する総合的な評価結果

①について

前年度の自己評価において、職員交流が急務であるとして、これまでの数人グループの係を7～8名のチームとして構成しました。特に安全対策チームでは園長が作成して終わっていた防災計画や消防計画を職員で共有することや遊具点検をチームで行うことで、職員の安全に対する意識が高まったものと考えています。また、各チームの食事会の開催を促したことで、クラスを超えた職員交流の機会ができ、良い雰囲気の漂う保育環境が整

備できました。さらに、休憩時間の確保を徹底しました。これにより、仕事と休憩のメリハリや休憩中にも職員交流につながり、これまでにない職員関係が構築できたものと考えています。

②について

毎週のリーダー会議でスピーディな動きができていました。園長・主任・副主任における役割分担が機能していると感じています。新人職員にもハウレンソウの意義を伝えながら、ICT等を活用して情報の共有化を図れたものと考えています。

③について

職員に民間資格の取得の意義や支援について説明をしましたが、十分な推進には至らなかったと反省しています。ある程度こちらから資格取得の意義や将来性について一人ひとり丁寧に説明していく必要があると感じましたが、まずは園長自身が率先して資格について十分に理解する必要があると考えています。

#### 4. 今後取り組むべき課題

今年度は職員の結束と良い雰囲気の中で園運営ができ、少子化の中でも園児確保がある程度できていることがその結果と考えています。最低限の地盤ができあがったので、次年度は言語聴覚士や公認心理士が入職するため、こういった職員のスキルや経験を保育の中に取り組み、子ども達の発達において漏れがないように全職員で共有していく体制を構築して参ります。

また引き続き、園の雰囲気は職員が作るものであることから、福利厚生に重点を置いて園運営を行って参ります。