

1、本園の教育目標

社会福祉法人あけぼの会の運営する諸施設は、児童福祉法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に基づき、全ての子どもが等しく豊かな愛情を持って育てられる環境を提供し、子どもの人権や主体性を尊重した教育及び保育に積極的に取り組むものである。

それにあたっては、保護者や地域との連携はもとより、様々な体験活動を経験させる事の中で、一人ひとりの子どもの育ちを社会の宝として、生きる力の醸成を目的とする。

2、2018（平成 30）年度 法人重点項目を踏まえ、法人・各施設としてどのように取り組んだかの自己評価結果報告。

※ **青字**は、2018（平成 30）年度 法人重点項目です。

A) **前年度に引き続き今年度も待機児童の解消を図るための環境整備を図る。**

結果>子どもたちの過ごす環境が充実していないと待機児童対策を実施しても子どもの為にはならないという考えのもと、人工芝グラウンドとして新たに「のぼり・はだしっこ広場」を開設する。また、園と隣接する農園の一部（746.49 m²）を畑として使用出来る契約を結び、野菜や果物などの栽培から収穫までを体験できる環境を整備した。共に、多くの園児や児童館児が目一杯遊べる環境の整備と、自然体験を通して自然に対する愛情や畏敬の念を持てるような環境の提供に繋げている。

A) **乳児・幼児・給食・一般生活習慣等の領域に合わせた専門性を育むための実践事業を行う。**

結果>乳幼児共に、「小委員会」として保健衛生・食育・交通安全・防火・行事・飼育・園芸・絵本・遊具・和太鼓に取り組み、専門性を育むための実践を行った。担当の職員は、子どもたちの一般生活習慣を中心にした大切なことを、専門的な知識を学習し、子どもたちに伝える機会を設けて取り組む事ができた。ただ、日々の教育・保育内容については、それ以外に様々な取り組みを実施する中でオーバーワークになっている部分があり、細やかな部分まで詰める作業が困難だと感じた。今後は、カリキュラムの整理と重点的に取り組む内容への無理のない注力が果たせるよう総合的な調整を行っていきたい。特に「ファームのぼり（農園）」への取り組みは、子どもの育ちにとって非常に有益であると感じており、そこに時間をさけるスケジュールを組むためにも、内容の精査が必要と考える。精査の結果が、一般生活習慣にまで良い影響が出るような、しっかりとした教育・保育が出来るよう調整していきたい。

B) **職員の給与アップを今年度も前年同様図る。**

結果>平成 30 年度も定期昇給 3,000 円にプラスして、2,000 円のベースアップ実施と共に、

処遇改善一時金として正規職員は 70,000 円以上、年度末にも一時金を支給することが出来た。また、処遇改善Ⅱとして全ての正規職員・嘱託職員に 5,000 円～40,000 円の処遇リーダー手当も支給する事ができ、職員のモチベーションも自然にアップしていると感じている。

4. キャリアパスによる職種別職員体制の再編成を図る。

結果>京都府保育協会が実施している「京都保育人材キャリアパス」に、職員の経験や役職、職種などに応じて対象となる研修に参加してもらっている。キャリアパス導入から 2 年が経過し、各職員の研修参加状況の把握によって次年度以降の研修計画を作成する事ができた。今後も、職員自身がどのカテゴリーを勉強しているかを意識して、内容ごとに専門性が高まるようにしていき、研修内容を実践活用できるよう取り組んでいきたい。(登りこども園事業報告・第 2 登りこども園事業報告を参照)

5. 2・3・4・5 歳児混合保育のクラスの実施を行い、その効果と評価を研究する。

結果>年末の時期に 2 歳児を含めた異年齢混合兄弟保育を例年通り実施したが、効果として 2 歳児の次年度への移行がスムーズになった事と、3 歳児も年中になる気持ちを持てるなど、効果がある。しかし、その効果と評価を研究する部分については課題と感じており、次年度に持ち越す。

6. 幼稚園教諭免許状の更新や、子育て支援員及びキャリアパスと連動した研修等により職員の資質向上を図る。

結果>平成 30 年度も 2 名の職員が特例により幼稚園免許を取得、子育て支援員も 3 名が取得し、受講費用、交通費、休暇対応などの援助を実施し、職員の資質向上支援を行った。

7. 企業主導型保育事業等の実施に伴う園児の柔軟な受入れ体制が図れるようになり、職員が働き続けられる職場環境の充実を目指す。

結果>平成 29 年 9 月より企業主導型保育事業として「なごみのぼり」を開設する。0～2 歳児定員 12 名の施設で、平成 30 年 4 月は 5 名でスタートしたが最終的には 11 名を預かり、うち 7 名は職員の子どもでした。この事業実施により、職員の早期復帰に繋げる事が出来ている。法人全体で平成 30 年度は 16 名、令和元年度も既に 10 名以上の産休育休中及び産休予定職員がおり、復帰したい時期に復帰できる企業主導型保育事業は、安心してできると好評である。今後も働き続けられる環境の整備に努めていきたい。

8. 送迎バスの運行については、施設間連絡のみの運行であったが、定期便によるシャトルバスを実施し、幼児の柔軟な送迎運行や地域の高齢者の利用も図る。

結果>毎日、朝と夕方でそれぞれ約 30 名の送迎利用があり、ハイエースから園バスによる送迎となった。保護者には喜んでもらえており、令和元年度も更に増える予定であり、利用希望者は増加傾向にある。しかし、高齢者の利用実績はなく、課題として次年度に持ち越す。

9. ほーぷるハウスの相互利用の促進を図る。

結果>ほーぷるの園児が「のぼり・はだしっこ広場」の利用だけでなく「ファームのぼり（農

園)」の開設によって、休憩時や設定保育の利用としてほーぷるハウスを活用する。登りこども園園児との交流も深まっている。ただ、地域の方への開放等の取組み実績はない。保護者にも開放するなどの工夫が不足したと考える。

10. ほーぷる広場の拡充により、地域の高齢者と乳幼児の触れ合い事業を行う。

結果>隣接する神野医院の施設長に、是非、高齢者の利用をと案内していますが、平成30年度の利用はなかったが、未就園児を対象とした親子クラブでほーぷる広場を開放しており、地域の子育て家庭の親子と在園児との交流は毎週行っている。

11. ファームの充実により、自然の関わり、生命の尊重に気づき、生命の不思議さや尊さに気づく関わりを持つ事を大切にする気持ちを醸成する。

結果>毎週のように園児がファームのぼりを訪れ、その様子は「ファーム通信」として掲示し、保護者にも、その取り組みの様子を知ってもらっている。また、収穫した野菜を給食で使用したり、保護者に無料で持って帰ってもらったりと、子どもたちの成長に大きな良い影響を与えるだけでなく、保護者も一緒になって感動する良い影響が出ている。職員も初めての経験が数多くあり、子どもたちの好奇心を刺激する様子から、生命の不思議さや尊厳に対する気づきがあり、保育に対する取り組みの意義を見直すよいきっかけとなっている。

12. 学童の生活環境の充実を図ることが出来たので、その利用促進を図る。

結果>「のぼり・はだしっこ広場」の拡充により、体育館の利用などと合わせて、小学生でもめいっぱい体を動かす環境が整備され、毎日、思い思いの遊びを繰り広げられている。人工芝のグラウンドでは、動き回るばかりではなく、寝そべりながら話をするなど、それぞれのスペースの確保に繋がっている。結果的に、宿題をする教室が静かな空間となっており、相互に好影響があるなど、学童クラブの子どもたち200人以上が、自分の生活環境に合わせて休憩したり遊んだりできている。

以上