

令和6年度 自己評価報告書（八街かいたく保育園）

評価項目	実施内容	評価	課題
通常・特別保育の取り組み	<p>通常保育（利用定員 111 名）                      延長保育（月平均登録者 22 名）                      一時預かり保育（延べ 334 名）                      休日保育（延べ 89 名）を実施した。                      産休明けの乳児受け入れや、児童発達支援センター「銀河鉄道」との連携による障害児保育も継続した。                      市内や法人内の事業（産後ケア事業「エンゼルランプ」、病後児保育「キューア」）とも連携し、子育てを包括的に支援した。</p>	<p>様々な家庭状況に応じた柔軟な保育提供ができたことで、利用、受け入れが高まった。                      0歳児の登録増加は、産後ケア事業との連携によるものとも言える。</p>	<p>延長保育の利用が減少傾向にあり、今後はニーズの把握と少人数での子どもの環境づくりの改善に努める。</p>
保育の質と教育的視点	<p>乳児期は生活リズムや発達に応じた個別対応を徹底し、信頼関係の構築を重視。                      ちば・うみやま保育（千葉県自然環境保育）認証団体。幼児期は自然環境を生かし、園庭や畑での活動を通じて五感を育む保育、主体性を育む保育を行った。年長児は八街市立東小学校の1年生と交流を実施した。                      園全体で、子どもたちがより自分のやりたいことを、やりたいときに生活できるような環境設定に試行錯誤した。</p>	<p>環境やかかわりを見直すことにより、昨年と比べ、子どもたちの自主性や観察力、対話力が育ち、日々の保育に主体性が見られた。                      小学校との交流では、不安の軽減や楽しみにつながるなど、好影響が見られた。</p>	<p>今年度、ドキュメンテーションの掲示や保護者を巻き込んでの研究発表の取り組みなど成果があったが、保育のねらいや意図を保護者に伝えきれていない場面もあり、さらにドキュメンテーション等の工夫等が今後の課題である。</p>
健康・食育・安全の取り組み	<p>看護師による健康支援を強化し、手洗い指導や衛生管理を徹底した。                      野菜農家の保護者と共に野菜の栽培を行い、給食室と連携して子どもが調理に関わる機会も設けた。                      ヤクルトの協力で出前授業やオンライン工場見学を実施した。                      災害対策では非常食のローリングストック化、ソーラーランタン・非常用ラジオを導入し、毎月の避難訓練に加え、合同避難訓練も実施した。自然災</p>	<p>食への関心が高まり、家庭でも話題になるなど波及効果があった。                      防災面では、子どもエリア合同訓練など連携強化につながった。</p>	<p>「自然災害発生時における業務継続計画」「保育園における感染症発生時における業務継続計画」の策定をした。                      今後は研修、訓練、見直しを継続する。</p>

	害発生時における業務継続計画・保育園における感染症発生時における業務継続計画を策定した。		
保護者・地域との連携	園だよりで月に1回、各年齢の保育内容を紹介し、園内掲示にて子どもの様子や保育の意図を可視化した。送迎時に保育室に入る形を再開し、保育現場への興味関心の向上を目指した。 乳幼児期の食の大切さを知るために、給食写真の配信、給食試食会を実施。保護者会では月例の本部役員会、年2回の奉仕作業、「かいたく男塾」など、様々な形で保護者の協力を得た。	保育内容への関心が高まり、保護者の参加意欲も向上。活動への協力体制が整い、家庭とのつながりが強化された。	参加が一部保護者に偏る傾向もあり、より活性化する取り組みの為にアンケートを実施して翌年度に生かす予定となっていた。より多様な関わり方を提示し、参加の裾野を広げる必要がある。
特色ある保育の取り組み	宮澤賢治の作品朗唱を、発表会、卒園式で披露する場を設けた。 月ごとの絵本計画を保護者と共有し、絵本整理にも保護者が参加した。 自然の中で五感を使った活動（泥遊び、虫取り、収穫など）を記録・可視化した。 クリスマス会では職員とボランティアによる演奏会を開催した。 給食では和食中心のメニューや手作りおやつを提供し、食文化を伝えることにも力を入れた。	日々の生活の中で、自然・文化・言葉と触れ合う機会が豊富にあり、子どもたちの感性や表現力の育ちが見られた。保護者からも活動への共感が得られた。	特色の意図や背景が十分に伝えられていない場面もあり、情報発信の工夫に努める。
職員の質の向上	保育士等の職員の確保と定着に向けた法人職員研修を実施。目標達成支援制度（あしたのチーム）を活用し、各自の目標に沿った研修に加え、WEB研修を取り入れ個々の時間で取り組み、また園内で共通のものを受講することによって学びを深めることができた。	学びの意識が高まり、共通理解を持った保育の推進につながった。職員同士の対話も少しずつ増えてきている。	日常業務との両立が課題であり、効率化と時間確保を両立する体制づくりを追求し整える。