2022年度　社会福祉法人鶴見あけぼの会 事業計画

　憲法・児童憲章・子どもの権利条約などの精神に基づき、子どもたちが、心身共に健やかに育つことをめざし努力します。新型コロナウイルス感染拡大防止に最善を尽くしながら、コロナ禍でも子どもたちが豊かに育ち、ひとりひとりが尊重され、生きる力が育つことをめざします。そのために子どもをまん中に保育者、保護者、関係する人々など、おとな同士の強いつながりをつくります。

|  |
| --- |
| [基本理念]　　子どもの権利条約、児童憲章の精神に基づき、未来を担う子どもたちが心身ともに健康に育つことを願い努力します。そのために、子どもとかかわるすべての人々が安心して生きていける社会の実現をめざします。［運営方針］　長年、共同保育で培ってきた”子どもをまん中におとな同士がつながり努力しあう”という子育ての理念に基づき、子どもたちが豊かに育ち、ひとりひとりが尊重され、生きる力が育つことをめざし保育にあたります。　また、保護者が安心して子育てができるようにみんなで心を合わせ、ともに考え、ともに喜びあえる保育園をめざします。［保育目標］・ぼくもわたしも　ひとりひとりが主人公！　　　　　意欲をもって、どんなことにも挑戦しよう。・思いっきりからだを使って遊ぶことが大好き！　　　　　自然にふれながら五感をたっぷり育てよう。・お友だちがいっぱい、仲間といることが大好き！　　　　　思いやりの心を育て、失敗も成功もみんなの力にしよう。 |

1. 2022年度の事業計画
2. 園児と職員の命と健康を守るために、新型コロナウイルス感染拡大防止に取り組む。「新型コロナウイルス感染拡大防止の取り組みについて（2022年1月14日最終改定）」の期間を、2023年3月31日まで延長する。
3. あけぼの共同保育所を2023年3月31日まで継続、同日をもって廃止する。（詳細は別紙）

3）基本理念、運営方針、保育目標を整理し補強する。

4)法人運営

1. 民主的で透明性のある運営を行う。
2. 園運営の向上のために法人と職員集団、保護者とのつながりを強化する。

5）人づくり、職場運営等

1. 法人全体の保育力の向上、キャリア形成、園の活性化を目的に、人事異動、人事交流を

　行う。

1. 法人・園の幹部(主任を含む）の養成に努める。必要に応じて外部登用を行う。
2. 園内外の研修を積極的に取り組む。特に新人職員の研修を重視する。
3. 保育と園の運営の充実を図ることを目的にした「三園保育主任・リーダー会議」の開催

　をめざす。

1. 事故、災害、感染症等から子ども、職員を守るために計画、手順書の作成、見直し等リ

　スクマネジメントを強化する。

6）経営課題

1. 子どもの命と権利を保障できる職員配置基準、「公定価格」を要求していく。併せて

　収支バランスのとれた経営をめざす。

1. 保育士が確保できるかどうかは、経営問題に直結する最重要課題である。魅力ある職場

　づくりに取り組む。さらに、派遣や紹介に頼らざるを得ない状況を打開するためには、新

　卒確保を重点に「保育学生対策」に取り組む。特に保育実習から採用に結び付けるよう意

　識的に取り組む。

2.本部職員体制　　事務局長1名

1. 会議等

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 会議等 | 実施日 | 主な内容 |
| 定時評議員会 | 2022年6月25日（土） | 2021年度事業報告の件、2021年度決算報告の承認及び監事監査報告の件 |
| 評議員会 | 2023年3月18日（土） | 役員報酬総額の承認の件、2023年度事業計画（案）及び2023年度予算（案）の報告の件 |
| 監事監査 | 2022年5月 | 2021年度事業及び2021年度決算の監査 |
| 運営協議会 | 2022年7月2023年2月 | 社会福祉法人鶴見あけぼの会の運営についての意見の聴取 |
| 第1回理事会 | 2022年5月28日（土） | 2021年度事業報告の承認の件、2021年度決算報告（案）の承認及び監事監査報告の件、定時評議員会の招集の件 |
| 第2回理事会 | 2022年12月3日（土） | 2022年度補正予算の承認の件、2023年度予算編成方針の承認の件、評議員会の招集の件 |
| 第3回理事会 | 2023年3月4日（土） | 2023年度事業計画（案）の承認の件、2023年度予算（案）の承認の件。役員報酬総額（案）の承認の件 |
| 第4回理事会 | 2023年3月18日（土） | 2023年度事業計画の承認の件、2023年度予算の承認の件。役員報酬総額の報告の件 |
| 実務者会議 | 毎月（基本；第3水曜日） | 職務権限規程の決裁事項の中で、理事長の審議の必要を認める事項 |
| 三園園長会 | 毎月（基本；第3水曜日） | 理念や方針に沿った保育の確認、情勢把握、人材の確保と育成、危機管理、施設間の調整 |
| 三園栄養士会 | 随時 | あけぼのにおける食に関する認識と給食業務の施設間調整や情報の共有を図る。 |
| 事務会議 | 年2回（10月　2月） | 事務部門の調整 |
| 理事長による管理職面談 | 年2回 | 年度計画、事業の実施状況・振り返り |

4.研修等

（1）法人研修交流会；開催については検討する。

 (2) その他：オンラインでの研修等、感染拡大防止に努めながら、参加する。

2022年度　鶴見あけぼの保育園 事業計画

　開設18年目に当たる2022年度は、年度当初に新入所児10名（0歳児6名・1歳児

4名）を迎え66名の保育でスタートする。保育体制を整え、第一4半期内に0歳児を

3名受け入れ69名とする。

引き続きコロナ禍での保育になるが、理念・方針・保育目標を念頭に置き、子どもにとって大切なものをひとつひとつ確認しながら進める。コロナウイルス等の感染拡大防止に努めながら、命と育ちを第一優先とした保育とする。職員は、子どものありのままを尊重し、学びを忘れず、伝え合い・語り合い、発達を保障する。又、民主的職員集団作りを心がけ、働きやすい職場づくりを追求する。食を通して育つ力は大きいため、保育室と給食室が一体となり安全安心、且つ、子どもたちが丈夫に育つ食育を進める。

乳児会議・幼児会議・リーダー会議・給食会議・行事担当者会議・職員会議を計画的に行い、建設的に保育運営を進める。

職員の資質向上及び運営の充実に向け、防災・衛生・防犯等専門チームの取り組みを行い、ひとりひとりが意識的に園づくりに関わる。

園長は職員面談を年一回以上行うと共に、必要に応じ適時面談を行い、職員の適正配置と育成に努める。

　福祉サービス第三者評価を受審し、保育の質の向上に努める。

法人内三園の人事交流・連携を図りながら、保育の質の向上に努めると共に、保育士養成校と連携し保育実習生やアルバイト・ボランティアを積極的に受け入れ、保育士確保に繋げ保育の充実を目指す。

共同保育所創設以来大切にしてきた保護者との「共同の子育て」「共育て」が、コロナウイルス感染拡大の影響により大きく縮小したが、子育てに欠かせない伝え合い・助け合いによる子育て支援を取り戻せるよう職員と一丸になり工夫し、保護者会と力を合わせる。

1階乳児保育室と沐浴室の修繕工事を実施し、大規模修繕に向け、調査・準備を進める。

 １、入所児

 　　定員６０名のところ定員外入所を９名受け入れ、６９名とする。

 ２、 事業内容

 　　通常保育事業・地域子育て支援事業・障害児保育事業・一時保育事業を行う。

 　＊保育所の

 　　平日の開所時間は、７：００～２０：００とする

 　　　　（保育標準時間は、７：３０～１８：３０）

 　　　　（保育短時間は、８：３０～１６：３０）

 　　土曜日の開園時間は、７：３０～１８：３０とする

　＊地域子育て支援事業では、園庭開放・保育交流・育児講座等を行う。

　＊障害児の受け入れは、２名。

　＊一時保育は、下記の内容で行う。

　　受け入れ時間　８：３０～１７：００、保育担当者２名、専用保育室設定

３、職員体制

 下記の職員体制で行う。

 常勤　正規職員　２２名（園長１名、主任保育士１名、保育士１５名、栄養士１名、

調理師１名、事務員２名、派遣保育士１名　）

非常勤職員　　　 １３名

パート職員（保育士６名、調理補助２名、早朝保育補助１名、

夕方保育補助１名、夕方調理補助及び保育補助２名）

派遣契約者（保育士１名）

４、クラス編成（4月1日現在）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| クラス | 定員（定員外を含む） | 園児 | 担任 |
| ０歳児（つくし組）１歳児（たんぽぽ組）２歳児（ちゅうりっぷ組）３歳児（みつばち組）４歳児（ちょうちょ組）５歳児（とんぼ組）一時保育（おひさま） | 　　　９名　　１２名　　１２名　　１２名　　１２名　　１２名　４～６名 | 　　　６名　　１２名　　１２名　　１２名　　１２名　　１２名　４～６名 | ３名３名２名２名２名２名保育士２名（パート） |

フリー保育士２名　　　　　　　　常勤保育士　計１６名

５、行事

|  |  |
| --- | --- |
| 　４月 | 新入園児入園日、クラス懇談会（乳児） |
| ５月 | クラス懇談会（幼児） |
| ６月　 | プール設置 |
| 　７月　 | 七夕、夏祭り |
|  ９月　 | ５歳児お泊まり保育、クラス懇談会（乳児）、幼児クラス個人面談 |
| １０月 | 運動会、芋掘り遠足 |
| １１月　 | 焼き芋会、餅つき会、 |
| １２月　 | クリスマス会　 |
| 　２月 | 豆まき、かたりの会（幼児） |
| 　３月　 | ひなまつり、卒園式・進級式　、お別れ遠足、クラス懇談会（乳児・幼児） |

下線のあるものは、保護者参加を予定

１）適時実施　　クラス代表者会議、乳児会議、幼児会議、怪我事故振り返り会議

　　　　　　　　調理機器点検整備

２）毎月実施　　リーダー会議、職員会議、給食会議、三園長会・栄養士会議

職員検便、園児身体計測、誕生日会、避難訓練（地震・火災・水害・消火・不審者対応訓練を含む）

３）年2回実施　健康診断、歯科検診、三者懇談会、大掃除、職員面談、園庭整備

　　　　　　　　床ワックスがけ（業者依頼）、害虫駆除（業者依頼）

４）年１回実施　３歳児視聴覚検査、幼児尿検査、救命救急講習、庭樹木剪定

　　　　　　　　排水管高圧洗浄、横浜市保育指導監査、エアコンクリーニング

６、職員の資質向上及び職員集団づくり

1. 職員自身の年度の目標設定とその振り返りを実施（園長による面接）
2. 経験年数別自己評価の実施
3. 専門チームでの取り組み実施（子育て支援・災害対策・衛生管理対策・事故防止対策）
4. 全てのクラスに複数の保育士を配置　相談・話し合い・連携の保育
5. 法人主催研修参加（年２回）
6. 職員全体の園内研修を年１回実施
7. 職員交流会を年２回実施
8. キャリアアップ研修の受講を進める
9. 作業療法士　木村順先生による保育園巡回と講座受講
10. 園外研修を受講（オンライン講座含む）

・横浜市主催の研修

・全国保育団体合同研究集会（合研）in　高知

・全国保育団体連絡会主催の研修

・神奈川県保育問題協議会主催　保育大学

・横浜市保育問題協議会主催の研修会

・新日本医師協会主催の研修

・山田陽治さん自然体験・生き物探し

・全国給食セミナー

７、事故防止と危機管理

　常に安全第一を念頭に置き、園内外全ての活動で子どもから目を離さないことや遊び場・施設内の安全点検を進める。夏のプール活動では監視員を置き、子ども達が安全に事故無く活動ができるように徹底する。

　職員は、些細な気づきも報告・連絡・相談し合い、事故防止を行う。

　毎月の職員会議で、ヒヤリハットを出し合う。

８、その他

＊苦情解決にあったっては、園内に苦情受付担当者（主任保育士）および苦情解決責任者（園長）を置き対応する。解決に至らない場合を考慮し、第三者委員を２名置く。

＊職員は、保育をする中で園児に対し児童虐待の防止に努める。また、子どもの心身の状態の把握に努め、不適切な養育の兆候が見られる場合は市町村や関係機関と連携し適切な対応を図る。

＊幼稚園・保育園・小学校教育交流研究会に参加し、他園・他校との交流をすすめ、保育園から小学校へのなめらかな接続を図る。

＊災害時・緊急時の保護者との連絡体制や職員間の連絡体制などを確認する。同時に、防災倉庫を活用し備蓄品等を担当者・給食室職員とともに整備し非常時に備えるとともに、地域防災との連携を十分に図る。

＊不審者対応について、区役所や警察署などの関係機関と情報共有し、園内外の危機管理を徹底する。

＊中学生・高校生の職業体験・ボランティアを受け入れ、職業選択の一助を担う。

＊全ての職員が救命救急対応できるよう、心肺蘇生法を学び・身につける。

＊主任児童委員や民生児童委員、関係機関と連絡を密にし、児童の虐待防止に努める。

＊出張保育「さくらんぼの会」や「子育てネットワーク会議」に参加し、周辺保育所・関係機関と連携。地域の子育てを支援する。

＊ホームページを適時更新し、保育・子育てについて大切なことを広く伝え、子育て支援を進める。同時に、入園に関わる情報・職員採用情報等を一層充実させる。

＊他園・他団体との連携

加盟団体との連携を進め、会議・研修・運動に参加、代表を派遣する。

・全国保育団体連絡会・神奈川県保育問題協議会・横浜市保育問題協議会

・日本子どもを守る会・保育研究所・横浜市社会福祉協議会保育福祉部会

・横浜市私立保育園園長会・よこはまの保育を考える園長の会

　・鶴見区子育て教育懇談会・音楽教育の会・新日本医師協会

2022年度　矢向あけぼの保育園事業計画

(１）昨年度は矢向あけぼの保育園にとって、開園以来の職員の退職や法人内から保育士の異動、また複数以上の新しい職員を迎え入れるなど、大きな変化の年となりました。

（２）保育は法人の理念・方針・保育目標の実現をめざし、全職員のチームワークで進めていくものです。職員同士お互いの違いを認めながらも、「子ども主体の保育とはどういうものか」を共通認識としていきたいという目標については達成が出来ず、目標達成のために、子どもたちの姿を職員間で共有しようと会議内容の工夫や情報を全職員に伝える方法として、ミーティングの毎日開催などをしてきました。そういう意味では、新たな形での職員間の連携を模索している途上にあると言えます。

（３）新型コロナ感染症に関しては、日常的な消毒など感染防止の取り組み、密を回避するために行事の中止や変更など日々努力はしていましたが、複数の園関係者が陽性になり、１０日あまりの臨時休園をせざるをえない状況を生んでしまいました。

（４）新型コロナ感染症をはじめ、感染予防対策をとりながら、健やかな身体作りに積極的に取り組みます。

（５）しっかり歩くことを基本に様々な自然や生き物に触れたり、広い場所で走り回ったりする園外での活動に積極的に取り組みます。

（６）新しい園庭が完成し、日常的に水や泥に触れたり、身体を使って仲間たちと遊ぶことや園庭でプール遊びも出来るようになります。

（７）矢向あけぼの保育園では、乳児クラスについては、担当制をとっています。年齢の小さな子どもには、特定の大人が生活（食べる、寝る、排泄）部分を継続して丁寧に世話をし、愛着関係を育てます。0歳児、１歳児クラスでしっかりと愛着関係が築くことができると、園生活を安心して過ごし、いろいろなことに挑戦する気持ちが育ちます。

（８）安心できる大人たちに見守られ、好きな遊びを仲間とともに楽しめるようになった子どもたちは、幼児クラスになると、３～５歳児の異年齢保育で過ごすことになります。

（９）核家族での少人数の暮らしが一般的になる中で、園生活で年上の友だちや年下の友だちと毎日一緒に過ごし、大きい子にあこがれを持ったり、小さい子のお世話をしたり、年齢を超えた関わりを豊かに展開していくようになります。異年齢での生活と併せて、課題によっては、３歳児、４歳児、５歳児の年齢別の活動も取り入れていくようにします。

（１０）卒園までに、子どもたちが就学を楽しみにできるよう、保育所保育と小学校教育の円滑な接続を図ることは大切である。保育所保育指針の「幼児期の終わりまでに育ってほしい１０の姿」が到達目標となり、保育内容を規定することないように気をつけるようにします。基本は保育目標にある「意欲をもって様々なことに挑戦する主体的な子ども」を育てるということで、これまで同様に目の前の子ども一人ひとりと丁寧に対話し、気持ちを汲み取り、適切な支援をする保育（教育と養護）を実践し、自分の心と体をコントロールできる力、知的なことへの興味・関心、仲間とともに考え合って問題を解決していくコミュニケーション力等を育てていくようにします。

（１１）矢向あけぼの保育園の開園時間は7時～20時です。コロナ禍で延長保育を利用する子どもは減りましたが、ほとんどの子どもが1１時間近くを園で過ごしています。子ども一人ひとりの可能性を信じ、生活やあそびの環境を豊かに構成し、子どもたちが様々な事に挑戦し、熱中できるような働きかけをしていくのと同時に、甘えたい時、疲れた時、ひとりになりたい時に子どもがほっとできる時間、空間などの環境整備も心がけていきます。

（１２）保育士だけでなく、すべての職員が子どもに関わります。子どもの状況については、お互いに共有し、どの職員も子どもに寄り添い、思いを受けとめることを第一に、子ども主体の保育を実践していきます。そのためには、子どもの発達の道筋を学ぶことは当然のことながら、子どもや保護者を取り巻く状況、保育・幼児教育をめぐる情勢等も学習し、広い視野で保育という仕事、保育園の役割を考えていくようにします。

１．入所児

定員６０名

２．事業内容

　　通常保育事業・地域子育て支援事業・障害児保育事業・一時保育事業を行う。

　　＊保育所の、

　　　平日の開園時間は、　７：００～２０：００とする。

　 　（保育標準時間は、　７：３０～１８：３０）

　　 （保育短時間は、　　８：３０～１６：３０）

土曜日の開園時間は、７：３０～１８：３０とする。

　　＊地域子育て支援事業では園庭開放、交流保育、育児講座、育児相談を行う。

　　＊障害児の受け入れは、３名（４月１日現在）

＊一時保育事業は、下記の内容で行う。

　　　受け入れ時間　　８：３０～１７：００

　　　専用保育室がない為、専任パート１人が対応可能である人数とする。

３．職員体制

　次の職員体制で行う。

常勤　　　正規職員　　１８名（園長１名、主任１名、保育士１２名、栄養士１名、調理師２名、事務員１名）

非常勤　　パート職員　　８名（保育士４名、保育補助２名、看護師１名、

調理補助１名）

　　　　　派遣職員　　 ２名（保育士1名、保育補助1名）

４．クラス編成　　（４月１日現在）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| クラス | 定員 | 園　児 | 担　任 |
| ０歳児（つくし組） | ６名 | ２名 | １名 |
| １歳児（たんぽぽ組） | ８名 | ８名 | ２名 |
| ２歳児（ちゅうりっぷ組） | １０名 | ８名 | ２名 |
| ３・４・５歳児混合（ゆり組） | １８名 | １７名３歳児・・・５名４歳児・・・６名５歳児・・・６名 | ２名 |
| ３・４・５歳児混合（ひまわり組） | １８名 | １８名３歳児・・・６名４歳児・・・６名５歳児・・・６名　　 | ２名 |
| 主任 |  |  | 1名 |
| フリー保育士（一時保育含む） |  |  | ３名 |
|  |  | 計５３名 | 計１３名 |

５．行事

|  |  |
| --- | --- |
| ４月 | 新入園児入園（１日）、保育説明会（１６日） |
| ５月 | こどもの日、クラス懇談会（５～６月） |
| ６月 | プール設置（１８日） |
| ７月 | 七夕、夏まつり（９日） |
| ９月 | お泊り保育（５歳児）（８／２６～２７日）プール解体（１７日） |
| １０月 | 親子で楽しむ運動会（８or１５日）、芋ほり遠足(３～５歳児) |
| １１月 | 焼き芋会、秋の遠足 |
| １２月 | クリスマス会（２３日） |
| １月 | 餅つき会（１２日） |
| ２月 | 節分、クラス懇談会 |
| ３月 | ひなまつり、卒園式（１４日）、進級お祝い会（１９日）、お別れ遠足 |

　　　下線のあるものは保護者参加の行事

 上記以外に下記のことを行う。（新しく加わったもの）

１）適時実施　　　行事会議、チーム会議、クラス代表者会議

２）毎日実施　　　職員ミーティング

３）毎月実施　　　乳児会議、幼児会議、職員会議、職員会議事前会議、給食会議、職員検便、園児身体計測、誕生会、避難訓練(地震・火災・水害・消火・不審者対応訓練を含む）、三園園長会

４）隔月実施　　　ダムウェーター点検

５）年２回実施　　クラス懇談会、健康診断、歯科検診、職員面談、

　　　　　　　　　害虫駆除

６）年１回実施　　尿検査、３歳児視聴覚検査、保育参観・保育参加、個人面談、職員健康診断、救命救急講習会、矢向地区子育てイベント、三者懇談会、

交通安全指導教育（幼児）、虐待防止連絡会、エアコンクリーニング、大掃除、横浜市保育指導監査、不審者対応訓練

６．職員資質向上にむけて

　職員は、一人ひとりが積極的に研修に参加し、学んだ事を報告し、仕事に活かすようにする。園内研修については、研修係を中心に職員からの要望等からテーマを決め実施する。木村順さんの研修、鶴見あけぼの保育園との交流でのリズム研修や保育研修、食育研修等年間を通して行う。

　時間内での横浜市や鶴見区、私立園長会等主催の研修や、夏季の保育団体連絡会合同研究集会（保育合研）や神奈川保育大学、横浜保育のつどい、全国保育所給食セミナー、新医協やコダーイ芸術教育研究所主催の研修などにも積極的に参加し、資質向上を図る。

1. 保育の安全と事故防止

　子どもたちが思い切って遊び育つ過程では、擦り傷・小さな切り傷は当たり前なことではあるけれど、死亡・重傷・後遺障害など重大事故が起こらない環境づくりは保育の基本です。常日頃から重大事故を予防するために様々なことを学び、ヒヤリ・ハットなど原因の究明と次のケガの予防として活かす努力をしていく。

1. 虐待の防止

　　職員は、保育をする中で、園児に対しての児童虐待の防止に努める。

また、子どもの心身の状態の把握に努め、不適切な養育（マルトリートメント）の兆候をキャッチ出来るようにしておく。必要な場合は関係者や市町村や専門機関と連携し適切な対応を図ることとする。

９．その他

（１）保護者役員会には、園長の他に職員も出席するようにした。行事の前には、担当の職員が出席し、保護者と一緒に取り組みを進められるようにする。

（２）苦情処理にあたっては、園内に苦情受付担当者（主任）および苦情解決責任者（園長）を置き対応する。解決に至らない場合を考慮し、第三者委員を２名置く。

（３）幼稚園・保育園・小学校教育交流会に参加し、他園や小学校との交流をすすめ、保育園から小学校へのなめらかな接続を図る。

（４）大地震や洪水等を踏まえ、災害時・緊急時の保護者との連絡体制や職員間の連絡体制などを確認する。備蓄品を、看護師・担当者・給食室職員と共に準備し、非常時に備えるとともに、地域との連携も十分に図る。

（５）全ての職員が救命救急対応できるよう、心肺蘇生法を学び身に付ける。

（６）虐待防止連絡会に参加し、周辺保育所と連携する。

（７）地域の子育てを支援する。

（８）保育園のホームページの内容を更新し、保育園の魅力や地域子育て支援の情報・入園に係る情報・職員採用等の情報を発信する。

2022年度 あけぼの共同保育所 事業計画

 昨年（2021年度）より法人内に「共保検討委員会」を設置し、市に提出した「認可移行計画書」に基づく認可移行や今後の方向性について検討してきた。結果、今年度をもって共同保育所の運営を終了することとした。

　平成9年（1997年）以降、共同保育所は「横浜保育室」として市から助成を受け、認可園

の補完的役割（待機児解消や育児支援等）を担ってきた。その役割は大きく、特に近年は年度途中で認可園に入れなかった入所希望者を数多く受け入れ（産休明け児・障がい児含め）、保護者の就労を保障し、育児に困難を抱える母親を支えてきた。しかし、横浜市の「保育所整備計画」により周辺の保育所整備が進み、小規模を中心とした認可園が増えたこと、あわせてコロナの影響もあり2021年度は大幅な定員割れとなった。また認可園も定員割れを起こしていることから、年度途中での認可園への転園も多くあり、新入所児はいてもほぼ同数の転園児がいて、在籍数は増えず厳しい運営状況となった。2022年度以降もその状況は変わらないと予想されることから、運営を続けることは困難と判断した。

　鶴見あけぼの会の原点ともいえる共同保育所の廃止はとても残念ではあるが、共保で進級

を希望している4名の子どもの保育に責任を持ち、子ども・保護者・そして職員にとっても

充実したものとなるよう保育を実施していく。

コロナ禍で3年目の保育となる。収束はなかなか見えてこないが、3回目のワクチン接種

や、飲み薬の普及も始まっているので、引き続き感染防止に努め保育に当たる。

法人の基本理念・保育方針・保育目標を基本に、4名の子ども達の姿をふまえ、子ども主体の保育を行う。1歳児1名　2歳児3名の為、基本は合同保育とし、週末に保育者同士で子どもの状況を共有し次週の保育につなげていく。

個別配慮の必要な園児も在籍し、発達にも大きな差がある為、個別対応での保育が中心になっていくことが予想されるが、時には鶴見園の子どもたちとも交流を持ち、同年齢の子どもたちからの刺激も受けながら「仲間の中で育ちあう」ことも大切に保育にあたる。

安心して楽しく生活する中で、生活リズムを確立し基本的生活習慣を身につけ、生きる力の基礎を培う。戸外活動も積極的に行い、体を沢山動かしたり、四季折々の自然に親しみ動植物などに触れたり見たりしながら、探究心を養う。そして子どもと保護者が、新しい保育環境でも安心してスタートできるよう心身の基礎作りをしていく。

1　入所

新規受入はせず、一時保育のみ、状況に応じて受入れる。

2　開園時間

　通常保育事業　　平時　7時30分～19時　　土曜日　7時30分～15時30分

　一時保育事業　　平日　9時～18時

3　職員体制

　　4月

常勤　　　正規職員4名　（園長１名、保育士2名、調理師1名）

　　　非常勤　　パート職員4名（保育士2名、保育補助1名、調理師1名）

4　職員資質向上と職員集団作り

　・希望する職員（正規・非正規問わず）が鶴見・矢向園でスムーズに勤務できるよう人

　事交流に積極的に参加し、職員同士のつながりを深める。またいろいろな保育を経験す

　ることで、自分の保育を振り返る機会とし保育の伝え合いの機会を増やしていく。

5　事故防止と危機管理

　・コロナ感染防止に努める。

・保育室等室内の設備は故障・破損して子どもの生活や　遊びに支障が出た時に法人と相談して最低限の修理等行う。

・玩具や保育用具・備品等の安全や破損状況を確認し、認可園に引き継げるものは引き

継ぐ準備や、書類の整理・片付け等を保育と並行して行う。

　6　その他

　　・布おむつから紙おむつに変更することの理解を保護者に得る。

　・行事は全てを今まで通りに実施することは難しいが、工夫しながら、季節や伝統など年齢なりに感じることができる機会を作る。

・給食食材の発注方法は変更せざるを得ないが、添加物等については今まで通り、安心・安全なもので提供する。