

社会福祉法人 鶴見乳幼児福祉センター

令和5年度 事業報告

社会福祉法人 鶴見乳幼児福祉センター

理事長 小林 政晴

1 令和5年度の状況

コロナ禍で、一番感じたことは、事業の継続・充実を担保するキーポイントは、地域との繋がりと言語専門制の追求だと感じました。

昨年5月に5類に移行になりましたが、未だ感染症の不安を残しながらも、お祭りの再回等で街が元気になっていく光景を目の当たりにしました。

日頃から、三園ともそれぞれの地域性を活かして保育を提供することに努めていました。

「子どもは、地域の中で育つ」と、地域との繋がりを大事に取り組んでいる法人です。しかし、保育所に入所するこどもたちの環境も、保護者が就労する事由だけでなく様々な挙がってきました。

また、保育所は人材確保が課題でしたが、昨年は、保育専門学校を卒業した保育士を4名採用できました。

辞令交付の時に、力強い抱負を述べ、私たちは大きな期待を抱きました。

期待すると同時に、職員の人的環境の用意が必要である、経営の中での処遇が改めて大きな課題となりました。

保育が楽しい!!

さらに、こどもたち一人一人の発達支援の喜びは、限りなくあります。

保育士の仕事が、楽しくて評価されれば保育士の確保に、さらに質の向上に繋がります。

I 法人本部を設置しました。

1年を経過して、過不足が明らかになり、これから努めていきたいと考えています。

同時に1年間、毎月理事長が臨む経営会議を開催しました。

保育畑で勤めてきた園長には、知らない経営・人事等の観念を定期してもらえました。

〔次のカラー2枚の資料は法人の現状です〕

2 保育の質の向上のために

法人内の交流が計画的に行なわれるようになりました。

研修会の開催

各会議の開催及び活用

- ・ 法人会議（経営会議）・・ 理事長・園長・労務士等の外部の参加もある。
月 1 回開催(理事長参加)
- ・ 園長会議 基本月 2 回開催
- ・ 主任保育士会議・・ 各園の保育総括を担う役割から、情報交換等現場運営

（年 3 回の新人研修を担う）

- ・ 給食担当者会議・・ 各園の給食喫食状況や献立についての情報交換
3 園の統一献立の取り組みを始めました。
- ・ 事務職会議・・ 会計士が会計チェックの際、指導を受け会計についての確認等
給与計算業務の分担
業務分担化を目指している(借り上げ宿舎制度の実務業務)

3 人材確保のために・・・

処遇改善に努めてきたが、大きい力になったのは、「保育の喜び」職員間の
コミュニケーションが豊かになってきた。

ブース等の活用(企業主催の有料ブースも)

公的機関の活用

ハローワーク・保育所支援センター（神奈川県）

働きやすい職場作り

育児休業。介護休業を職員間でもお互いに認め合い気持ちよく取得できる。
職員それぞれが休暇を有効に取得できワークライフバランスをよりよくし、
「お互い様」の気持ちを持てる職場づくりをめざし、一歩踏み込めた。

令和5年度 社会福祉法人 鶴見乳幼児福祉センター 組織と機構

※法人運営に係る重要事項の議決機関

評議員会：定員7名 小山評議員、西澤評議員 小林評議員、鈴木評議員 小清水評議員、関口評議員 杉浦評議員 ☆定例会年1回（6月）

※業務執行の決定、理事の職務執行の監督

理事会：定員6名 小林理事、萩原理事（園長） 皆川理事、石井理事（園長） 天野理事、黒田理事（園長） ☆定例会：年3回 （5月、11月、3月）
--

経営会議 小林理事長 園長 外部講師（必要に応じて） 法人運営に関する事項 月一回開催（第〇〇曜日） 法人事務局担当（岡本）
--

公益通報窓口

法人事務局
045-581-5653

ハラメント相談窓口
小谷労務士事務所
小谷良子（多田）
0466-41-3681
相談実務窓口
センター保育園
駒岡保育園
入船の森保育園
法人事務局

法人支援

厚生労働省 神奈川労働局
045-211-7380

評議員選任委員会

定員3名：川辺委員（鶴見1・2丁目町内会長、高橋委員、島山委員）

※理事の職務執行の監査

監事：定員2名 高橋監事 菊田監事、

苦情解決第三者委員 第三者委員：定員2名 永井委員 ⇒ 関口委員、小林委員 ⇒

⇒ 苦情受付・報告・相談・調整・解決

保育園名	センター保育園	駒岡	入船
園長氏名	黒田美穂子	萩原美保	石井千枝子

園長会議：月2回開催（第1・第3曜日）

法人運営方針の実践、各園運営方針の検討、職員体制、課題検討と情報交換

園長会役割分担

〇〇 園長	経営 理事会、評議員会、危機管理、各種規定関係、各種団体
〇〇 園長	経営 給食会議、その他（ドリーム・各種会議）
〇〇 園長	経営 園長会議、法人研修担当、主任保育士会議、看護師会議

法人会議：開催は毎月第①月曜日

経営会議方針に基づく職務執行

法人運営全般の課題検討

職員採用プロジェクト

その他経営会議の指示事項

各園事務の連絡調整、情報交換

その他各園の運営に必要な事項

当面の課題

- ・ 給与規定（支給する手当）
- ・ 規則・規定の確認、
- ・ 経営について（給料表改定）
- ・ 外部機関との連携

令和5年度～保育を取り巻く（組織と機構の）背景（案）

※現状

「子ども基本法」は、子ども施策を社会全体で総合的かつ強力で推進していくための包括的な基本法として、令和4年6月に成立し、令和5年4月に施行されました。

「子ども家庭庁の発足」「子ども大綱制定」を受け、子ども・子育ての環境はめまぐるしく変化している。

子どもをめぐる痛ましい事件・事故、不適切な保育・園運営の報道と、社会の注目が保育園に集まる。保育園への期待とその役割は、一層高くなる。

そういう状況の中、各園では、安全と安心の保育園運営に努める。

また、コロナ感染症は5類に位置づけられたが、他の感染症も含め、感染防止対策の徹底に努めながらも、園行事も少し復活、実施しているところですよ。

職場環境

風通しの良い職場＝職員のミーティング

＝楽しい保育

＝職員間の信頼関係＝利用者からの信頼に繋がる。

実習生からも選ばれる保育園

法人3園がそれぞれの地域の特性を活かし、保育を地域の住民の福祉にも繋がる。

子ども家庭庁って何？わかりやすく解説！検索

子ども基本法は、日本国憲法および児童の権利に関する条約（※）の精神にのっとり、全ての子どもが、将来にわたって幸福な生活を送ることができ、社会の実現を目指し、子ども政策を総合的に推進することを目的としています。同法は、子ども施策の基本理念のほか、子ども大綱の策定や子ども等の意見の反映などについて定めています。

子ども家庭庁は2023年4月1日に、「こどもまんなか社会」の実現を目的として発足しました。「こどもまんなか社会」とは、「常に子どもの最善の利益を第一に考え、こどもに関する取組・政策を我が国社会の真ん中に据え」*することを意味します

子ども家庭庁の政策は大きく4つ

1. こども家庭庁の司令塔としての役割、こども基本法の施行
2. 子どもを取り巻く環境を整える
3. 結婚、妊娠、出産、子育てについて
4. さまざまな成育環境の子どもに対しての対策

2023年度（令和5年度）事業報告・鶴見乳幼児福祉センター保育園（利用定員118名）



ICTシステムの導入と iPad購入



（職員訓練研修）
毛布を使用した簡易担架訓練



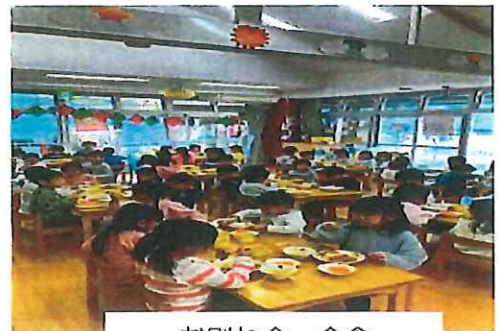
生活発表会（保護者参観）



5歳児近隣保育園との交流
（大原っばにて）



屋上防水塗装工事



お別れ会 会食

運営
及び
決算報告

0歳児2名・1歳児10名・2歳児1名・3歳児2名・4歳児1名・5歳児1名の新入園児を迎え113名のスタート。
 <運営>4月当初0歳児・1歳児に欠員あり。1歳児クラスは8月に利用定員が埋まり、0歳児クラスも7月から1名ずつ10月に利用定員となる。前年度より延びていた、屋上等の防水塗装工事は6月いっぱいにて終了する。行事や保護者との懇談などは、人数を制限したものの参観形式の行事となり、運動会や生活発表会は子どもたちのいきいきとした姿を家族で感じることができたと好評の意見を多くもらう。保育の活動も異年齢の交流を多く持つことができ、異年齢での連携も充実することができた。また、ITCの補助金を利用しコドモンを導入、2月末より試験運用を開始し令和6年度の本格運用をめざした。

【決算報告】

<収入>

*0歳児4名、1歳児3名の空きが年度途中まであったため収入が減収。
 *その他の事業収益についても、加配児童が前年度に卒園して減員のため収入も減収

<支出>

*人件費：人件費は減額ちなっているが、収入も減収をしているため人件費率はアップ84%
 *事業費：給食費は園児と職員の給食支出の科目を変えたため減その他の科目も前年度より支出が少なかったため支出減
 *事務費：屋上等の防水塗装工事が今年度になったため修繕費が増額。ホームページの契約、コドモン導入のためのiPad購入などで広報費、事務消耗品が増額
 *積み立て取り崩し：2600万円取り崩し

<一時保育利用集計> 利用人数 397名/年(内)0歳児 55名

特別保
育事業

・障害児受入れ・地域保育園交流・一時保育事業・小規模保育連携事業・幼保小連携
 ・延長保育（7：30～8：30/18：30～19：00 *計画通り実施

公益事業
にむけて

・地域子育て支援（私立常設園）・わっくんひろば（ミニ講座と育児相談）
 ・地域公益活動（地域子育てサロン出張保育）・生麦中学校より福祉体験教室

実習生
ボランティア受入れ

・養成校実習・生麦中学福祉体験・区社協夏祭り・高校生インターン等、受入れ
 ・お話し会・地域の方ボランティア等

その他

・自己評価（保育所・保育士評価）・各種会議（職員会議・入会会議・係・委員会会議）・法人会議
 ・園内外の研修各種（対面・リモート）
 ・処遇改善についての対応・OJT育成ツトの活用

*園外の研修：横浜市主催・鶴見区主催・白峰保育センター主催・県・市・区社協主催

全保協主催⇒リモート・対面での研修が実施され、キャリアアップ研修も含め積極的に参加するようにした。

*法人研修： コロナ以来ひさしぶりの全職員が集まったのドリームとなる。土曜日勤務の職員もいるため区社協とセンター保育園の会場を分けて開催。各園の特徴や推しをドキュメンテーションにして発表。グループ交流では、くじで引きそれぞれのテーマでグループディスカッションをする。新人研修は駒岡に1名配属（法人勤務経験者）のため駒岡での振り返りとする。

*園内研修：①保育所評価・保育士評価の振り返り。テーマは「環境構成。子どもたちがいきいきとあそべる園庭を考える」

②研修報告と実践*保育会議や職員会議などで報告（実践）し学びの共有

③園内実践研修*わらべうたあそびの実践と子どもたちの育ちを学ぶ。

*リズム遊びの実践を通しての保育者の学びや振り返り。

④避難訓練自主訓練*緊急時のけが人の搬送等手順や連携を実践で確認

*自己研鑽：①横浜のリズム

②自然研修・こどもは描く研修

人材育成

<職員育成ツートの取り組み>

『人材の育成』『職員自身のスキルアップ』を基本としたOJT中心とした職員育成を行う。育成ツートを使用し、目標を持ち1年取り組んだ。トレーナーとパートナー組んでの取り組み。

<鶴見乳幼児福祉センターの人材育成>

「保育の連携」「子どもたちがいきいきと遊べる園庭環境を考える」を軸に取り組みを行う。

①「保育の連携」については、朝から夕まで長時間保育を行う中、日中のクラス担任だけでなく朝・夕を担当する職員も含め、子どもたちをみんなで保育するという意識をもち、子どもの成長や保育の共有を密にできるように、各年齢ごとのグループ会議を持ち連携を強化し、職員の意識改革につなげていった。

②「子どもたちがいきいきと遊べる園庭環境を考える」をテーマに、園庭の使い方について再度環境を見直し、クラスやグループで話し合ったものを持ち寄り検討しあう。その中で、自分たちの保育も振り返ることができた。また子どもたちが自由に入って虫探しができる場所、きれいな花を見て楽しむ場所と職員が子どもたちと一緒に楽しみ共感できる園庭づくりを進めてきた。職員一人一人がイメージする、その思いが実際に形となっていけるよう、また保育についてを職員間で話すことによって、個々の保育のスキルアップへ次年度も引き続きグループディスカッション等行い取り組みを次年度も行っていく予定。

「常設園」報告

○子育て広場は私立常設園として子育てをしている

みなさんを応援しています。当園では「おひさま」と称して支援活動に取り組んでいます。

令和5年度は、コロナウイルス感染対応が5類となり、園庭開放やサロン開放、おしゃべりしませんか等、拡大して対応することができるようになりました。保護者の方は、家庭で子育てをすることに苦勞をしている方が多く、保育園で遊ぶことで保育者や母親同士で会話をすることができ、安全な場所で子どもたちを遊ばせることができるため、安心できる場所となっている。

また、気候変動の為、気温が高い日が多くなり、熱中症が以前よりも危険に感じるようになってきました。保育園の園庭には遮光ネットがあるため日陰で遊ぶことができるので園庭開放に参加するという保護者も増えてきています。保育園としても熱中症アラート等を考慮しながら、熱中症にならないように水分補給や休憩等の配慮を行ってきました。特にベビーカーに乗る年齢の子ども達は、地面に近い為気温が高いので、日影の無い公園より園庭開放等を利用することが多くなりました。安全安心な親子で過ごせる場所作りを目指して、子育て支援を拡大していく年度となりました。

令和4年度	回数(日数)	参加数(件)
園庭開放	300日	189組
サロン開放	23回	65組
育児相談		13件
交流保育	11回	3組
育児講座	16回	22組
おしゃべり	7回	32組
すまいる	11回	11組

令和5年度	回数(日数)	参加数(件)
園庭開放	298日	178組
(土曜日)	(45回)	(54組)
サロン開放	23回	50組
育児相談		42件
交流保育	9回	15組
育児講座	4回	26組
おしゃべり	12回	52組
出前講座	9回	111組

園庭開放

○例年は9:00~12:00(月~土)の

開催ですが、固定遊具に消毒作業に為
引き続き11:30までの開放としました

コロナウイルス感染対応が5類となり、人数制限なく園庭開放を行うこととしました。

同じ年頃の保育園の子ども達と一緒に遊べることで遊びの経験を広げ、保護者の方と安心して過ごせる場所を提供することが出来ました。リピーターの方々も多くなり利用者の方が多くなりました。

前年度のコロナ対策を続けて、手洗い、保護者のマスク着用、消毒などの対応をすることで、感染予防に努めました。

保育園で安心して遊ぶことができる機会が多くなり、保護者の方も喜んでいきます。

前年度と比べると、開放の数が増え、参加者も増加している結果となりました。

ふれあい動物



防災講座 (生麦地区センター)



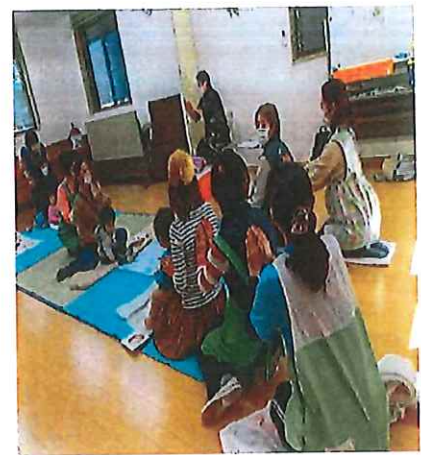
手作り講座 (クリスマスタペストリー)



おもちつき会



タッチケア



歯の講座



お話し会



絵本修理の講座



2023年度（令和5年度）事業報告・駒岡保育園



*小林先生によるわらべ歌あそびと発達理論



*玩具棚・幼児椅子の取り換え



*地域ケアプラザでの出張講座「パパ講座」に講師で参加しました



*玩具ボランティアによる手作りおもちゃで遊ぶ子どもたち



*異年齢保育における環境構成をテーマにした園内研修



*クリスマスランチではフラダンスチームに来ていただきました

運営
及び
決算報告

0歳児3名・1歳児5名・2歳児4名・3歳児2名の新入園児を迎え64名のスタート。
 <運営>感染症対策も緩やかになり懇談会・送迎時など保護者との交流や職員同士の園内研修などの学びあいなど以前のように豊かなものに戻ってきた。第三者評価機関による評価を受けることでマニュアルの見直し、その存在と把握が職員全体でできた。また、職員の周知がどの範囲でなされているのか現状把握することができ今後の対策につながった。保護者アンケートからも課題が見え、職員同士で改善に向け話し合うことで保護者の満足度につながる良いきっかけとなった。
 【決算報告】
 <収入>
 *4歳児のみ1名空きがある状況が1年続くが委託費は安定している。また、人事院勧告による公定価格が上がり前年度より収入が多い。一時保育も夏休み・冬休み期間は人数も多く安定した収入が得られた。また、1；1の障がい児2名、1；3の障がい児が2名と支援児が増加のため増加。スポット支援員配置加算で増加。
 <支出>
 *人件費：支援児が増加のため、派遣職員を2名雇用。年度初めに人事院勧告差額分として臨時支給・年度末に処遇改手当善Ⅲの調整手当を支給。
 *事業費：光熱費は国からの補助があり予定より抑えることができた。子ども椅子・玩具棚の老朽化のため新調する。
 *事務費：借り上げ宿舍利用職員増加のため支出も増加。
 *施設整備：園庭大型遊具を購入予定だったが計画できず次年度へ見送る。テラス柵のぐらつき修繕と塗装工事を行う。雨漏り工事は保証期間のため無償。
 *手数料：第三者評価機関への支払い*委託費コードモンの委託費が増える。
 *積立：人件費として900万積立

特別保育事業	・障害児受入れ・地域保育園交流・一時保育事業・小規模保育連携事業・幼保小連携 ・延長保育（7：00～8：30/18：30～20：00 *計画通り実施
公益事業にむけて	・地域子育て支援（相談等）・地区センターへのパパ講座へ職員2名で出向。 ・地域公益活動（地域の方との交流等）
実習生ボランティア受入れ	・養成校実習・鶴見中学福祉体験・寺尾中学職業体験・高校生インターシップ等、受入れ ・お話し会・地域の方・保護者のボランティア等
その他	・自己評価（保育所・保育士評価）・各種会議（職員会議・クラス会議・係・委員会会議）・法人会議 ・園内外の研修各種（対面・リモート）・外部講師によるわらべ歌と発達理論・よこはまリズムの参加 ・子どもは描くの研修参加・キャリアアップを目指した研修の参加と実践・OJT育成サイトの活用

令和5年度（2023年度） 研修計報告 駒岡保育園

*研修の目的：専門職として、常に自らの人間性と専門性の向上に努め専門職の責務を果たしていく。

*園外の研修：横浜市主催・鶴見区主催・白峰保育センター主催・県・市・区社協主催

全保協主催⇒リモート・対面での研修が実施され、キャリアアップ研修も含め積極的に参加するようにした。

*法人研修：①ドリーム法人研修⇒お互いの保育園の様子を伝え合う。

また、異年齢保育をテーマにし、ドキュメンテーションを用いて目指している保育について確認しあいながら園内研修として取り組み発表する。

②新採用者研修（年3回主任主催）

*園内研修：①保育所評価・保育士評価の振り返り。テーマは『環境設定』

②研修報告と実践

③園内実践研修（朝夕職員対象、わらべうたあそびの実践と子どもたちの育ちを学ぶ。）

④各種マニュアルの見直しと確認

⑤わらべうた遊び（正規職員のわらべうたあそび子どもたちを通して育ちを学ぶ。）

*自己研鑽：①横浜リズムの会

②自然研修・こどもは描く研修

人材育成

<連続した保育の重要性>

前年度からの課題、朝夕保育を担う非正規職員の育成として非正規職員を対象とした「わらべうたを通した子どもの育ち」を小林由美子先生にお願いし、1年を通して行う。朝夕の職員からは職員が行うわらべうたを自分も学べ、朝夕の保育に活かしていきたいと好評であった。引き続き次年度も一緒に学び、連続した保育の実践やそれぞれの担当を意識した保育に注力していきたい。

<育成シートによる人材育成>

育成シートを利用したOJTは時間の確保が難しかったが、それぞれの担当を意識して目標を立てていく様子が見えてきた。上級職員の中には保育園の地域貢献を意識し、年長児担任と連携し公園清掃に出かけたり、公園で地域の子どもたちを交えて紙芝居を行う姿もあった。それぞれの意識を大事にし、認め合ったり声を掛け合ったりしながら組織として高まるよう努力を続けていきたい。

2023年度（令和5年度）事業報告・入船の森保育園



ICTシステムの導入とパソコン購入



幼児室・廊下・トイレ床の新調



入船小学校でのキャンプファイヤー



食育（トマト収穫）



伝承遊び（四つ縄飛び）



日常のわらべうたあそび

運営
及び
決算報告

4月には0歳児0名・1歳児4名・2歳児7名・3歳児7名・4歳児6名・5歳児7名の31名のスタート。3月には1～3歳8名ずつ、4歳6名、5歳7名、計37名。
 <運営>土曜日保育をセンター園で行う共同保育についての案件を昨年度より引き継ぐ。保護者アンケートを実施。アンケート結果に基づき、職員間で協議。土曜保育を自園で継続することで意見が一致。法人会議・理事会を経て決定。
 0歳児受け入れを引き続き停止してスタート。職員間で定員変更について協議。0歳児受け入れは辞め1～5歳児を8名ずつの受け入れ体制に変更することを法人会議・理事会で決定。横浜市こ青局に申請。定員変更はR6年度より行うが、R5年度途中より各クラス8名ずつの受け入れを開始する。
 <保育>（様々な感染症に配慮しながらも通常の保育に戻す方向性）
 ＊入船小との交流増加（お正月遊び・リズム遊び交流、キャンプファイヤー参加、学校体験等）
 ＊保護者対応として、保育の見える化と初期対応を心掛ける。成果として年度初めの懇談会は保護者の出席率が各クラス40%台だったが年度末の懇談会は2倍の80%に増加。
 【決算報告】
 <補助金及び貸与>
 補助金給付事業：①コドモン導入のためのICTに関わるシステムやパソコンの購入（業務効率化）②乳幼児トイレ床の張り替え（新型コロナウイルス感染症対策）/横浜市こ青局修繕（目的外使用施設のため）：①自動水栓3つ②幼児室・廊下の床の張り替え③玄関扉④調理室壁/貸与（入船小）：ピアノ
 <収入>
 ＊9月から新入園児の受け入れ開始。3月までに7名増加。/外国人加算12月～/障がい児加算2月～/延長調理員加算（5年間の過誤請求含む）/施設強化/小学校加算/子育て支援
 <支出>
 ＊人件費：昨年度退職した職員1名の退職金。保育士数が10名（1か月160時間）以下の月は延長保育実施加算やローテーション保育士雇用費減/派遣職員は保育士資格を取得後、非正規勤務の確約があるため、1年間継続雇用。
 ＊施設整備：排水管の水漏れ2件/給湯器水漏れ/空調・ロスナイ掃除
 ＊積立：施設費として350万積立

特別保育事業

- ・お泊り保育
- ・延長保育（7：00～8：30/18：30～19：30）

公益事業にむけて

- ・地区センターリズム遊び・ケアプラ訪問（2回）
- ・田植え・稲刈り（入船公園の方との交流等）、潮田地区センターリズム遊び（中止）

実習生

- ・養成校実習・鶴見中職業体験インタビュー・東海大学インターシップ等、受け入れ

ボランティア受け入れ

- ・地域の方・保護者のボランティア等

その他

- ・自己評価（保育所・保育士評価）・各種会議（職員会議・クラス会議・係・委員会会議）・法人会議
- ・園内外の研修各種（対面・リモート）
- ・処遇改善についての対応・OJT育成シートの活用

令和5年度（2023年度） 研修計報告 入船の森保育園

* 研修の目的：専門職として、常に自らの人間性と専門性の向上に努め専門職の責務を果たしていく。

* 園外の研修：横浜市主催・鶴見区主催・白峰保育センター主催・県・市・区社協主催

全保協主催⇒リモート・対面での研修が実施され、キャリアアップ研修も含め積極的に参加するようにした。

* 法人研修：①ドリーム法人研修⇒前年度にひき続き、各園で1年を通してリズム運動に関する研修

②リズム研修⇒オハナ上永谷保育園にて、実践リズム研修

③関東ブロック保育研究大会⇒主任が希望研究テーマにのブロックに参加

* 園内研修：①保育所評価・保育士評価の振り返り。テーマは『デイリープログラムの共有』

②研修報告と実践

③園内実践研修（わらべうたあそびの実践と子どもたちの育ちを学ぶ。）

④各種マニュアルの見直しと確認

⑤わらべうた遊び（わらべうたあそびの実践と子どもたちの育ちを学ぶ。）

⑥足形から子どもの成長・発達を促す活動を考える（ヨガアイアム講師受講）

* 自己研鑽：①よこはまりズム研修会 「みんなで遊ぼう」「コアリズム参加」また、参加者に対して

職員が講師になる 場面有、園内で学びを深める

人材育成

<職員育成シートの取り組み>

主体的に保育する保育士の育成

育成シートを使用し、目標を持ち1年取り組んだ。トレーナーは担当に対し、日常心掛けで声掛けやアドバイスをする姿があったが、面談は1回のみで時間をとれなかった。次年度は、法人の人材育成を見直し、確認し、友好的に育成シートを活用していきたい。

<入船の森保育園の人材育成>

全職員が自分の意見を発信し、他者の意見を傾聴し、認め合うことでチームの力を高めていった。特に、自己評価としておこなったデイリープログラムでは、職員間で語り合うことで、他者理解をする姿がみられた。「キャリアのある職員が指導する」ではなく、「お互いに良いところを認めて育ちあう」意識を職員が持って取り組んでいく環境づくりをした。来年度も継続して、デイリープログラムのことを中心に保育を語り合う自己評価をおこなっていききたい。