

2025 年度

社会福祉法人

赤穂あおぞら会

事業報告

1 はじめに

2025 年度、理事長の変更があり、法人運営体制について改めて確認する必要が生じた。規程整備、給与体系の見直し、労働環境の改善、園長・主任・事務の役割整理など、法人および施設の運営体制を見直す取組を進めた。

今年度は、赤穂市における少子化の進行と、0 歳児・1 歳児を中心とした保育需要の継続という状況の中で、法人および施設の今後の運営を改めて点検する年度となった。

赤穂市の出生数は 2025 年 3 月時点で 182 人となり、前年よりさらに減少した。一方で、年度途中の待機児童および入所保留の状況を見ると、特に 0 歳児・1 歳児の保育需要は依然として高く、少子化が直ちに保育需要の減少につながっているとは言い難い状況がある。2026 年 4 月時点では行政上の待機児童は発生していないものの、入所保留の実態や希望する時期・年齢での入所の困難さを踏まえると、引き続き地域の保育需要を注視する必要がある。

今年度は、約 6 年ぶりに第三者評価を受審するとともに、監事および理事による保育所訪問の機会を設けた。これにより、法人運営、施設運営、保育の質、管理職の役割、経営上の課題について、外部的・客観的な視点から確認することができた。これらの取組は、法人として今後の運営課題を整理する上で重要な機会となった。

一方で、中長期計画の策定、財務管理体制の強化、地域子育て世代のニーズ調査、園庭計画の具体化については、十分に実施できたとは言えず、2026 年度以降の重点課題として継続して取り組む必要がある。

2 法人理念

社会福祉法人赤穂あおぞら会は、子どもの権利条約の理念を活かした「あらゆる子どもの幸せ」を原点とし、児童福祉法第 24 条第 1 項に基づき、保護者の働く権利と子どもの発達する権利を保障することを目的として運営を行った。

法人全体として、組織的・民主的な経営・運営を通じて、すべての職員の専門性を生かし、よりよい保育実践を保障することを基本に、保育園の経営および一時預かり事業を実施した。

3 法人が取り組む事業

第二種社会福祉事業として、以下の事業を実施した。

- ・保育園の経営
- ・一時預かり事業の経営

4 重点課題の進捗

2025 年度事業計画に掲げた重点課題について、次のとおり取り組んだ。

(1) 中長期計画並びに新規事業の検討

事業計画では、2026 年度以降の実施を目指し、中長期計画および新規事業について検討を行うことを掲げた。

今年度は、第三者評価の受審、監事・理事による保育所訪問、理事長交代に伴う法人運営体制の見直しを通じて、法人および施設の課題を整理する機会を得た。特に、法人運営、施設運営、保育の質、管理職の役割、財務管理について、今後整理すべき課題が明らかになった。

一方で、中長期計画として文書化し、具体的な年次計画に落とし込むところまでは至らなかった。2026年度は、第三者評価および理事・監事からの意見を踏まえ、職員とも協議しながら、法人および施設の中長期計画を具体化する。

(2) 規程整備およびガバナンスの充実

事業計画では、経理規程をはじめとする各種規程の整備と、労働法改正に伴うガバナンスの充実を掲げた。

今年度は、育児介護休業規程の改定を行い、職員会議等を通じて制度内容の周知を図った。また、経理規程の改定に伴い、現金処理の方法を見直し、法人の会計処理の適正化に向けて改善を進めた。さらに、就業規則、給与規程等についても見直しを行い、法人運営に必要な規程整備を進めた。

一方で、予算執行状況を定期的に確認し、事業計画の進捗や人件費管理と結びつけて把握する体制には課題が残った。2026年度は、月次または定期的な予算管理の仕組みを整え、必要に応じて理事会への報告や補正予算に反映できる体制を強化する。

(3) 職員の意見反映、労働環境の改善および福利厚生の向上

事業計画では、職員の意見を反映できる仕組みを整えとともに、労働環境の改善と福利厚生の向上に努めることを掲げた。

今年度は、土曜日出勤に対応するパート職員を採用し、正規職員の土曜日出勤負担の軽減を図った。また、養育両立支援休暇を導入し、3名の職員が利用した。さらに、ノンコンタクトタイムを導入し、月案、週案、記録、打ち合わせ、ピアノ練習等に活用できる時間を確保するよう努めた。

処遇面では、本俸表の見直しによる基本給の引上げ、交通費の増額、駐車場代の補填を行った。また、2026年度からの新しい給与体系への移行に向けた準備を進めた。

これらの取組により、職員の働きやすさの改善に一定の効果が見られた。一方で、職員の意見を継続的に把握し、法人運営や施設運営に反映する仕組みについては、さらに整理が必要である。2026年度は、会議体系や面談等を活用し、職員の意見を運営改善につなげる仕組みを具体化する。

(4) 国・県・市への働きかけと処遇改善

事業計画では、国・県・市に働きかけ、公的補助金の増加を図り、行き届いた保育や職員の処遇改善に努めることを掲げた。

今年度は、兵庫県福祉四団体の署名活動に取り組み、保護者および職員に協力を呼びかけ、93筆を集約した。保育士配置基準の改善、公的補助の充実、職員処遇の改善は、法人単独では解決できない制度的課題であり、関係団体と連携した取組の重要性を確認した。

一方で、市独自加算、0歳児・1歳児の受入れ体制、障害児加配、保育士確保等については、引き続き行政との意見交換や要望が必要である。2026年度も、保育現場の実態を踏まえ、関係団体や地域と連携しながら、制度改善に向けた働きかけを継続する。

(5) 待機児童・少子化を見通した経営検討

事業計画では、市の待機児童数の状況や少子化を見通し、0歳児・1歳児のさらなる受入れ、一時預かり体制の強化、中長期的な経営計画について検討することを掲げた。

今年度は、赤穂市の出生数、待機児童数、入所保留数、入所申込状況を確認し、少子化が進む一方で、0歳児・1歳児の保育需要が引き続き高いことを確認した。来年度に向けて、1歳児クラスの受入れを増やすための準備について検討を行った。

一方で、受入れ拡大には、保育士確保、部屋の配置、保育の質、安全面、財務面を総合的に検討する必要がある、受け入れ体制を整えるまでは至らなかった。2026年度は、0歳児・1歳児の受入れ、一時預かり事業、職員配置、施設環境を一体的に検討し、中長期計画に位置づける。

(6) 第58回全国保育団体合同研究集会への取組と研修意識の向上

事業計画では、第58回全国保育団体合同研究集会の兵庫県開催に向けて、職員の研修への意識向上を図ることを掲げた。

今年度は、合研実行委員会に3名を選出するとともに、あおぞら保育園独自の実行委員会を組織し、プレ合研企画を行うよう進めてきた。また、赤穂市、赤穂市教育委員会、赤穂市社会福祉協議会の後援を得ることができた。プレ合研は法人及び園の創立10周年と一体として取り組んできた。

これらの取組は、職員が園内にとどまらず、広く保育実践や保育制度について学ぶ機会となっている。2026年度は、合研への参加を一過性の取組にせず、園内研修や保育実践の振り返りや地域との関わりと結びつけ、保育の質の向上につなげる。

(7) 地域子育て世代のニーズ調査と地域支援

事業計画では、地域の子育て世代のニーズを調査し、入園児以外の児童も含む子育て支援を検討することを掲げた。

今年度は、地域ニーズ調査について十分にに取り組むことができなかった。第三者評価、法人役員体制の変更、規程改定、給与体系の見直し等を優先したことにより、具体的な調査の実施には至らなかった。

一方で、入所申込状況、待機児童・入所保留の状況、日常の保護者対応等を通じて、0歳児・1歳児の受入れ、一時預かり、地域の子育て家庭への支援に対するニーズが引き続きあることを確認した。2026年度は、地域向け事業や子育て支援の取組とあわせて、参加者アンケート等により具体的なニーズ把握を進める。

(8) 園庭計画

事業計画では、保育の全容を見通した園庭計画を具体化し、協議を進めることを掲げた。

今年度は、園庭計画について、単年度の施設整備としてではなく、保育内容、安全管理、施設整備費用、今後の園児数の見通しと関わる中長期的な課題として位置づける必要があることを確認した。しかし、具体的な整備計画の決定には至らなかった。2026年度は、保育内容上の必要性、安全面、財源、実施時期を整理し、中長期計画の中に位置づけた上で、理事会で協議できる形にする。

5 法人の人事および運営体制

法人本部の人事体制については、計画から大きな変更はなかった。

施設運営に関しては、パート事務職員を正規職員化し、事務体制の強化を図った。また、園長業務の集中を改善し、園長が法人運営および施設管理業務に専念できるよう、主任および事務職員への役割移譲を進めた。

専門部運営については、管理職や副主任が中心となる体制から、専門部リーダーを中心とする体制への見直しを進めた。これは、職員の主体的参画を促し、組織的・民主的な運営を進めるための取組である。

また、職務分担表の改定に取り組み、園長、主任、事務、専門部リーダー等の役割を明確化する準備を進めた。2026年度は、これらの役割整理を実際の運営に定着させ、管理職のリーダーシップ向上と職員の主体的な参画を両立させる体制を整える。

6 理事会・評議員会の開催

2025年度は、理事会を5回、評議員会を3回開催した。

理事会では、理事長および業務執行理事の選任、事業報告、計算書類、補正予算、事業計画、当初予算、給与規程、就業規則、育児介護休業規程等について審議・決議を行った。

評議員会では、事業報告、計算書類、補正予算、事業計画、当初予算、新役員選出、給与規程等について報告および決議を行った。

今年度は理事長の変更があり、法人運営体制の移行を行う年度となったが、理事会および評議員会において必要な審議・決議を行い、法人運営の継続性を確保した。

7 2026年度への課題

2025年度を取組を踏まえ、2026年度は次の課題に重点的に取り組む。

第一に、第三者評価および理事・監事による保育所訪問で明らかになった課題を踏まえ、法人および施設の中長期計画を策定する。

第二に、予算執行状況を定期的に確認し、事業計画、職員配置、人件費管理、施設整備等と結びつけた財務管理体制を整える。

第三に、園長、主任、事務、専門部リーダー等の役割を明確化し、職員の主体的参画を進める。

第四に、0歳児・1歳児の受入れ、一時預かり事業、地域子育て支援について、地域の保育需要を踏まえて検討する。

第五に、経営環境の変化や保護者や地域のニーズを把握・分析し、また、法人や園の経営力強化を図るため、中長期計画を作成する。

第六に、合研及びブレ合研、10周年企画への取組を園内研修や保育実践の振り返りと結びつけ、保育の質の向上につなげるとともに、地域関係者と結びつき、法人や園の能力の向上にも結びつける。

8 まとめ

2025年度は、法人運営および施設運営を改めて点検し、2026年度以降の改善に向けて課題を整理する年度となった。第三者評価、理事・監事による保育所訪問、理事長交代、規程改定、給与体系の見直し、労働環境改善等を通じて、法人として取り組むべき課題が明確になった。

一方で、中長期計画の策定、財務管理体制の強化、地域ニーズ調査については、十分に実施できなかった。2026年度は、これらの課題を事業計画に位置づけ、法人理念に基づく保育事業の安定的・継続的な運営と、保育の質の向上に取り組む。

2025 年度あおぞら保育園事業報告

1. はじめに

2025 年度は、第三者評価の受審および監事・理事による保育所訪問を通じて、日々の保育実践と園運営を多面的に振り返る年度となった。第三者評価では、階層ごとに保育の振り返りを行い、受審結果をもとに今後の改善課題を確認した。また、監事・理事に各クラスの保育を見てもらい助言を受けることで、保育内容、職員の関わり、管理職の役割について考える機会となった。

保育内容については、子どもの主体性と多様性を尊重する保育を大切にしながら、行事のあり方や保護者参加の機会を見直した。親子遠足、クラス懇談会と給食試食会、運動会、音楽参加デー等を通じて、保護者が子どもの日常の姿や成長を共有できる機会を増やすよう努めた。今後は、より多くの保護者が参加しやすい形を検討するとともに、保護者との理解共有をさらに深めていく。

人材育成については、職員研修マニュアルを作成し、OJT を軸とした研修体制へと見直した。副主任を中心に計画的な研修を進め、振り返りシートを活用することで、職員が目的をもって研修に参加できるよう取り組んだ。一方で、研修後の振り返りの質、目標設定、実践への反映には課題が残り、2026 年度は研修の実効性を高める必要がある。

園運営については、各クラスや専門部で共通認識をつくることに取り組み、専門部リーダーを中心とした委員会活動を進めた。その結果、職員が主体的に課題を捉え、改善策を検討する場面が増えた。一方で、保育の標準化に向けた明文化は十分に進まず、2026 年度の課題として取り組む必要がある。

地域支援については、ボランティアの受入れを積極的に行い、地域の方と園とのつながりを広げることができた。また、地域マップを作成し、保護者に地域の資源を知らせる取組を行った。情報公開については、地域向けニュースを発行した一方で、リニューアルしたホームページの定期的な更新には課題が残った。

園庭計画および中長期計画については、今年度中に十分な具体化には至らなかった。今後は、子どもの遊び、環境構成、安全管理、地域とのつながりを含めた将来的なビジョンを職員と共有しながら、中長期計画の中に位置づけて検討を進める。

2. 保育理念

社会福祉法人赤穂あおぞら会の運営するあおぞら保育園では、児童福祉法に基づき、子どもの権利を守り、保護者と連携して、子どもの最善の利益を第一に考える保育を行った。

3. 保育目標

保育目標については、事業計画に掲げたとおり、次の 3 点を大切に保育を行った。

- ありのままを認め合い、のびのびと自分を表現する子
- 相手の気持ちを感じとり、仲間を大切にする子
- 力いっぱい遊び、心身ともにすこやかな子

4. 保育方針

保育方針については、事業計画に掲げた内容に基づき、保護者の働く権利を保障し、子どもの育ちを支える保育に取り組んだ。

また、職員は豊かな愛情を持って子どもに接し、保育技術の習得と資質の向上に努めた。地域に開かれた保育所として、保護者や地域との関わりを大切にしながら、園運営を行った。

5. 保育園の運営

所在地、定員、休園日、開園時間、保育時間、費用徴収等については、事業計画から大きな変更はなく、計画に基づき運営を行った。

○クラス構成

年齢	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4.5 歳児
クラス	ほし	にじ	うみ	もり	そら
人数	9 名	13 名	18 名	15 名	15 名

○受諾状況

受諾状況の詳細は別紙のとおりである。

2025 年度の年間延べ受諾児童数は 756 人となり、前年度の 716 人を上回った。充足率は 85.2%で、前年度の 79.6%から改善し、一昨年度に近い水準となった。

特に幼児クラスについては、年度を通じて在籍児童数が増加し、4・5 歳児クラスは年度末時点で定員に達した。これは、園の運営の安定化につながる一方で、今後も少子化の進行や 0 歳児・1 歳児の入所動向を踏まえ、年齢別の受入れ状況を継続して確認していく必要がある。

0 歳児については、年度途中から入所が増えたものの、年間を通じた充足率は他年齢と比べて低い状況であった。今後も地域の保育需要、職員配置、年度途中入所の状況を踏まえながら、安定した受入れ体制を検討していく。

6. 保育事業

(1) 延長保育事業

○事業概要

事業計画のとおり実施した。

○保育内容

延長保育は、対象児による異年齢保育として実施した。利用する子どもにとっては長時間の保育となるため、ゆったりした雰囲気の中で落ち着いて過ごせるよう配慮した。

○受諾状況

受諾状況の詳細は別紙のとおりである。

2025 年度の延長保育利用は年間 155 件であり、前年度 357 件から減少した。前年度は 1・2 歳児および幼児クラスで定員割れがあり、園全体の充足率が低かったが、今年度は在籍状況が回復した一方で、延長保育の利用は減少傾向となった。

今後も、利用実態を確認しながら、長時間保育となる子どもが安心して過ごせる環境を整えるとともに、職員配置とのバランスを踏まえた運営を行っていく。

(2) 一時預かり保育事業

○事業概要

事業計画のとおり実施した。

○保育内容

一時預かり保育は、地域の子育て支援の一環として実施した。子どもが落ち着いた雰囲気の中で過ごすことができるよう配慮し、年齢や発達状況に応じて各クラスで受け入れを行った。また、在園児との関わりの中で、子どもが無理なく過ごせるよう配慮した。

○受諾状況

受諾状況の詳細は別紙のとおりである。

2025 年度の一時預かり保育の利用は年間 68 件となり、前年度 25 件を上回った。上半期は前年度と同様に問い合わせが少なかったが、10 月以降は徐々に問い合わせおよび利用が増加した。

一方で、職員体制の都合により、十分に受け入れができない場面もあった。一時預かり保育は、地域の子育て家庭を支える重要な事業であり、今後も地域のニーズを把握しながら、受入れ体制の確保について検討していく必要がある。

7. 職員構成（2026 年 3 月 31 日現在）

職員構成の詳細は別紙のとおりである。

2026 年 3 月 31 日現在、職員数は計 33 名であった。内訳は、施設長 1 名、保育士 25 名、栄養士 1 名、調理師 2 名、保育補助 1 名、調理員 1 名、事務職員 2 名である。このうち、保育士 3 名が育児休業中であった。

今年度は、事務職員 1 名をパート職員から正規職員へ変更し、事務体制の強化を図った。入職者は保育士パート 1 名、退職者は保育士パート 1 名および調理補助パート 1 名であった。退職者はいずれも一身上の都合によるもの。

保育士配置については、各クラスの児童数や加配の必要性を踏まえながら、正規職員、准正規職員、常勤的非常勤、短時間パートを組み合わせせて運営を行った。育児休業中の職員がいる中でも、年度を通じて必要な保育体制の確保に努めた。

一方で、2026 年度に育児休業から復帰予定であった職員のうち、1 名が退職、1 名が育児休業延長となったことから、今後の職員配置には課題が残った。また、正規保育士の平均年齢が 40 歳を超え、管理職を除く職員全体の平均年齢も 45 歳となっていることから、今後は園の保育を継承していくためにも、若手職員、とりわけ 20 代の正規職員の確保が課題である。

8. 人材確保及び育成

(1) 人材確保

2025 年度は、新たな職員募集を積極的には行わなかった。年度途中の保育士の異動はなく、保育士パート 1 名を派遣から直接雇用した。一方で、2026 年度に育児休業から復帰予定であった保育士 3 名のうち、1 名が退職、1 名が育児休業延長となったことから、次年度以降の職員配置には課題が残った。

また、正規保育士の平均年齢は 40 歳を超え、管理職を除く職員全体の平均年齢も 45 歳となっている。勤続年数は保育士全体で 7 年弱、正規職員で 8 年弱、パート職員で 5 年弱となっており、開園してから 10 年ということを考えると、一定の定着は見られるものの、今後の園運営と保育の継承という点で、若手職員、とりわけ 20 代の正規保育士の確保が課題である。

2026 年度は、育児休業からの復帰状況、児童数、加配の必要性、土曜日・夕方の職員配置等を踏まえながら、将来を見通した採用計画を検討していく。

(2) 人材育成

2025 年度は、職員研修マニュアルを作成し、OJT を軸とした研修体制へと見直した。副主任を中心に計画的に研修を進め、振り返りシートを活用することで、職員が目的を持って研修に参加し、自身の学びを振り返ることができるよう取り組んだ。

研修については、園外研修、園内研修、専門部研修、管理職研修等を実施した。内容は、絵本、

インクルーシブ保育、発達支援、安全管理、睡眠チェック、食育、アレルギー対応、職員集団づくり、労務管理、社会福祉法人会計等、多岐にわたった。特に、合研への参加や録画配信研修を通じて、多くの職員が保育実践や保育制度について学ぶ機会を持つことができた。

今年度の取組により、研修を個々の参加にとどめず、園全体の人材育成として位置づける土台は一定整った。一方で、研修後の振り返りの精度、職員とのコミュニケーション、個人目標の立て方、学んだ内容を日々の保育実践にどう反映するかについては課題が残った。

2026 年度は、研修マニュアルを実際の育成により結びつけ、園長が研修の担当となり、主任・副主任を中心に、職員一人ひとりの課題や成長段階に応じた OJT を進めていく。また、研修後の振り返りや共有の方法を改善し、研修内容を保育の質の向上につなげていく。

9. 職員の福利厚生

職員の健康管理として、職員健康診断を年 1 回実施し、インフルエンザ予防接種について補助を行った。また、引き続き福祉医療機構退職共済に加入し、職員が安心して働き続けられる環境の維持に努めた。

メンタルヘルスへの対応については、職員面談や相談窓口を設け、職員が必要に応じて相談できる体制を整えている。また、日常の業務の中で、園長・主任・副主任等が職員とのコミュニケーションを大切にし、職員が一人で悩みを抱え込まないよう、声をかけ合える職場づくりに努めた。

一方で、事業計画に掲げていたストレスマネジメントについては、ストレスチェック等により職員の心理的負担を体系的に把握する取組としては十分に実施できなかった。2026 年度は、職員面談や日常的なコミュニケーションを継続しながら、職員の心身の負担を早期に把握し、安心して保育に向き合える職場環境づくりに取り組む。

10. ICT 化の推進

ICT については、登降園管理および出欠管理を中心に活用し、園児の登降園状況の把握や事務作業の効率化を図った。

一方で、職員間の情報共有、保育記録、連絡帳、園児情報の一元化については、十分に活用できていない。ICT の活用は、業務効率化だけでなく、個人情報保護、職員の入力負担、保育記録の質にも関わるため、園としての活用方針を整理する必要がある。

2026 年度は、現在の活用状況を踏まえ、記録、連絡帳、職員間の情報共有等について、必要性和運用方法を検討していく。

11. 行事

今年度は、事業計画に基づき、子どもの主体性を大切にしながら、行事を普段の保育の延長として位置づけて実施した。

保護者参加行事については、親子遠足、保育参加日、夏祭り、運動会、生活発表会、卒園式等を実施した。また、クラス懇談会と給食試食会をあわせて行うなど、保護者が園での子どもの生活や食事の様子を知る機会を設けた。昨年度に引き続き、クリスマス行事は音楽参加デーとして実施し、親子で参加しながら子どもの姿を共有できるよう工夫した。

行事については、発表や成果を見せる場に偏らず、日々の生活や遊びの中で育っている姿、友だちとの関わり、自分なりに表現する姿を保護者と共有できる場となるよう取り組んだ。

また、年度末には、来年度の行事のあり方を検討するため、今年度実施した行事について振り返りを行った。各行事のねらい、子どもの負担、保護者への伝え方、準備にかかる職員負担、日々の保育

とのつながりなどを確認し、次年度の行事計画に反映できるよう検討した。

これらの取組により、保護者が子どもの日常の姿や成長を知る機会は増えた。一方で、行事のねらいや子どもの育ちを保護者にどのように伝えるか、また、より多くの保護者が参加しやすい行事のあり方については、引き続き検討が必要である。2026 年度も、子どもの主体性を大切にしながら、日々の保育とつながる行事づくりに取り組んでいく。

行事の実施状況は以下のとおりである。

【行事一覧】

	行事（子どものみ）	保護者参加行事	保護者行事
4 月	進級式	親子遠足（25）	個人面談（21～24）
5 月		保育参加日（26～28）	
6 月	お楽しみ会（13）、 歯科健診（16）内科健診（30） 虫歯予防の集い（27）		
7 月	七夕会（乳児・幼児）	夏祭り（26）	
8 月			
9 月	敬老会（17）千鳥自治会		クラス懇談会（1～5）
10 月	トライやるウィーク（20～24）		個人面談（1～8）
11 月		運動会（1）	
12 月	お楽しみ会（12）		
1 月	正月行事		
2 月		生活発表会（17.18）	
3 月		卒園式（21）	個人面談

（）内は日にち

12. 各種会議

各種会議については、事業計画に基づき、職員会議、クラス会議、拡大クラス会議、給食会議、主担任会議、リーダー会議、ケース会議、事務会議、実行委員会等を必要に応じて開催した。各会議の議題等の詳細は別紙のとおりである。

職員会議は毎月開催し、園の方針、行事、安全管理、感染症対応、研修、ICT 化、中間総括、職員配置、事業計画、予算等について協議した。パート職員については、職員会議後に別途パート会議を行い、決定事項を伝えるとともに、意見や要望を確認するよう努めた。

クラス会議や拡大クラス会議では、各クラスの子どもの様子、指導計画の進捗、行事、保護者対応、支援が必要な子どもの状況等について共有した。主担任会議やリーダー会議では、行事の具体化、職員体制、年度末・次年度に向けた計画等について協議した。

今年度は、会議を通じて職員間の情報共有や課題の整理を進めることができた。一方で、会議で決定した内容を各クラス・各専門部で確実に実行し、振り返りや文書化につなげる仕組みには課題が残った。2026 年度は、協議事項、決定事項、担当者、振り返りを整理し、会議が園運営の改善に確実につながるよう取り組んでいく。

13. 委員会活動

今年度は、専門部リーダーを中心に委員会活動を行った。昨年度までの責任者はマネージャーとして、専門部リーダーや委員会メンバーが円滑に活動できるよう後方支援を行った。

その結果、専門部リーダーが主体的に課題を捉え、委員会内で検討し、具体的な取組につなげる場面が増えた。これは、職員の主体的参画を進めるとともに、園運営を管理職だけでなく、職員全体で支える体制づくりにつながる取組であった。

(1) 食育委員会

食育委員会では、各クラスの食事や給食の課題について検討し、保育と調理の連携を進めた。離乳食については、子どもの発達や食べる力に応じてきめ細かく対応できるよう検討を行った。

また、食育計画を一から見直し、0歳児クラスからの食育計画やクッキング計画の作成に取り組んだ。実際の保育の中でも、クッキングや食材への関心を高める取組を行い、食育の実効性を高めることにつながった。

家庭での朝ごはんや生活リズムの大切さについても話し合い、今年度も「早寝早起き朝ごはん運動」に取り組んだ。今後は、各年齢での食育実践を記録し、子どもの育ちや家庭への発信と結びつけていくことが課題である。

(2) 安全管理委員会

安全管理委員会では、事故防止、ヒヤリハット、避難訓練、防災、散歩コース、各種安全マニュアルの見直し等について検討した。ヒヤリハット報告が出された際には、委員会で対策を検討し、改善につなげるよう取り組んだ。

また、図上訓練を2回実施し、災害時の動きや職員の役割についてシミュレーションを行った。今年度は初めて警察と連携した安全教室も実施し、子ども自身が交通安全や危険について考える機会を設けた。

一方で、ヒヤリハット報告の件数や内容については、事故予防に十分つながる形で出されているかを引き続き検証する必要がある。2026年度は、報告しやすい雰囲気づくりと、報告後の分析・共有・改善の流れをさらに強化する。

(3) 保健・衛生委員会

保健・衛生委員会では、健康や感染症に関する疑問点を学び合い、熱中症、救急救命、薬の取扱い、嘔吐処理、感染症対応等について検討した。厚生労働省のガイドラインや通知文書等を確認しながら、マニュアルの見直しや対応方法の協議を行った。

感染症流行時には、園内での対策や保護者への周知方法について検討し、ホワイトボードやおたより等を活用して情報提供を行った。また、虫歯予防デー、鼻の日、耳の日等の取組を通じて、子どもたちが健康や病気に関心を持てるようにした。

今後も、感染症や衛生管理について最新の情報を確認しながら、職員間で共有し、実際の保育場面で適切に対応できるよう取り組んでいく。

(4) 保護者・地域子育て支援委員会

保護者・地域子育て支援委員会では、保護者対応、保護者支援、地域支援、ボランティア受入れ等について検討した。

今年度は、社会福祉協議会と連携し、地域ボランティアの受入れを積極的に行った。折り紙、絵本、音楽、紙芝居、抹茶体験等、さまざまな形で地域の方と子どもたちが関わる機会を持つことができた。その結果、地域の方とのつながりが広がり、園への協力者も増えた。

また、地域マップづくりにも取り組んだ。保護者へのアンケートをもとに、普段利用している遊び場や親子で行ける場所などを整理し、地域の資源を保護者に知らせる取組を行った。

一方で、地域の子育て世代に対する本格的なニーズ調査は十分に実施できていない。2026年度は、地域向け行事や一時預かり利用者、園見学者等へのアンケートを活用し、地域支援の具体化につなげ

ていく。

(5) 発達支援委員会

発達支援委員会では、各クラスの支援が必要な子どもの状況を共有し、発達支援や保護者支援について検討した。発達支援に関する学習を行い、子どもの特性を踏まえた関わりや環境づくりについて理解を深めた。

また、研修の中で発達支援に適した感覚玩具の作成を行い、実際の保育環境に活かせるよう取り組んだ。赤穂特別支援学校の先生に定期的に来園してもらい、支援が必要な子どもへの対応や環境整備について意見交換を行ったことも、職員の専門性向上につながった。

今後は、ケース会議、個別の支援方針、保護者との共有方法をさらに整理し、支援が必要な子どもへの対応を園全体で共有できる仕組みを強化する。

14. 安全管理

(1) 事故防止・安全対策

保育安全計画に基づき、事故防止、安全点検、マニュアルの見直し、散歩コースの点検、睡眠チェック、ヒヤリハットの共有に取り組んだ。

今年度は、お散歩マニュアルおよび水遊びマニュアルの見直しを行った。また、散歩コースの点検及び見直しを行い、園外保育時の安全確保に努めた。警察の協力のもと、6月12日に安全教室を実施し、子どもたちが交通安全について学ぶ機会を設けた。

事故報告は16件、ヒヤリハット報告は8件であった。事故報告の中では、かみつきが9件あり、年齢や発達段階に応じた環境設定、子ども同士の距離感、職員の見守り方について検討を行った。ヒヤリハットについては、安全管理委員会等で共有し、対応や改善策を検討した。

一方で、ヒヤリハット報告の件数や内容が、事故予防に十分つながる形で出されているかについては、引き続き検証が必要である。2026年度は、ヒヤリハットを出しやすい雰囲気づくりと、報告後の分析・共有・改善の流れをさらに強化する。

(2) 防災についての取り組み

防災訓練は毎月実施し、訓練後には問題点を確認し、必要に応じて改善を図った。火災、地震、風水害、津波、土曜日、夕方など、さまざまな状況を想定し、子どもと職員が落ち着いて行動できるよう訓練を行った。

今年度は、地震および火災の図上訓練を実施し、職員間で災害時の役割、避難経路、情報伝達の方法について確認した。また、津波を想定して実際に市営団地4階まで避難する訓練や、職員体制が少ない土曜日・夕方を想定した訓練も実施した。

その他、交通安全教室、救急訓練、不審者対応訓練も実施した。今後も、実際に起こり得る場面を想定した訓練を継続し、訓練後の振り返りを通じて、職員間の連携と判断力を高めていく。

※避難訓練・その他訓練の詳細は別紙のとおりである。

15. 保健衛生の取り組み

(1) 健康管理及び保健支援

年間保健計画に基づき、子どもの健康管理と保健支援に取り組んだ。

健康診断については、入園前内科健診、内科健診年2回、歯科健診年1回を実施した。また、身体測定を毎月1回行い、子どもの発育状況を確認した。保健日より4月、6月、7月、10月、2月に

発行し、季節ごとの健康管理や感染症予防について保護者に知らせた。

職員については、毎月1回の検便を実施し、給食提供や保育に関わる衛生管理に努めた。

また、子ども自身が健康や体のことに関心を持てるよう、虫歯予防デー、鼻の日、耳の日等の取組を行った。虫歯予防デーでは専門家の話を聞く機会を設け、子どもたちが歯や口の健康について考える機会となった。

(2) 衛生管理

感染症マニュアルについて見直しを行い、感染症発生時の対応や職員間の情報共有について確認した。清掃・消毒については、チェック表を活用し、日常的な衛生管理の徹底に努めた。また、害虫駆除、厨房・ホールの外部清掃、芝生の草刈り、南側砂場の消毒等を実施し、園内外の衛生環境の維持に取り組んだ。

感染症の発生状況については、ホワイトボードやおたより等を活用し、保護者や職員にわかりやすく伝えるよう努めた。今年度は、手足口病、インフルエンザ、マイコプラズマ肺炎、RSウイルス感染症等が見られたため、発生状況を確認しながら、必要な対応を行った。

保健・衛生委員会では、熱中症、救急救命、薬の取扱い、感染症対応、嘔吐処理等について、国のガイドラインや通知文書等を確認しながら学習し、マニュアルや対応方法の見直しを行った。特に嘔吐処理については、食事時の対応も含めて複数回協議し、職員間で対応方法を確認した。

今年度は、感染症や衛生管理について、職員間で学び合いながら対応を確認する機会を持つことができた。一方で、感染症発生時の対応、清掃・消毒の徹底、保護者への情報提供については、引き続き職員間で共通認識を持ち、状況に応じて迅速に対応できる体制を整えていく必要がある。

2026年度も、年間保健計画に基づき、子どもと職員の健康管理、感染症予防、衛生環境の維持に取り組んでいく。

16. 食育の取り組み

食育については、食育計画に基づき、保育士、調理担当、栄養士が連携しながら取り組んだ。

今年度は、食育委員会を中心に食育計画の見直しを行い、0歳児クラスからの食育やクッキングの計画づくりに取り組んだ。食育を一部の行事として行うのではなく、日々の給食、生活、遊び、クッキングと結びつけながら、子どもが食べ物に興味・関心を持てるように進めた。

クッキングについては、食育計画に位置づけ、年齢や発達に応じて実施した。子どもが食材に触れたり、調理の過程を見たり、友だちと一緒に食べたりする経験を通じて、食べ物への関心や食べる意欲につながるよう取り組んだ。

給食については、献立を保護者に知らせたり、展示を行ったりすることで、給食への理解を図った。また、給食に使用する食材を3大栄養素に分けてボードに掲示し、保護者に伝えるとともに、4・5歳児が保育の中で食べ物や栄養について知る機会を持てるようにした。

離乳食については、授乳・離乳の支援ガイドを基本としながら、子どもの発達や食べる力に応じて対応した。食育委員会では、食材の切り方、移行食、食具、取り皿等について検討し、保育と調理が連携して、子どもが安全に、無理なく食べられるよう配慮した。

アレルギー対応については、園独自のアレルギー対応マニュアルに基づき実施した。保育士、調理担当、保護者が情報を共有し、アレルギー児への対応や代替食について確認しながら、安全な給食提供に努めた。

また、昨年度に引き続き、「早寝早起き朝ごはん運動」に取り組んだ。今年度は5月、9月、2月の3

回実施し、保護者アンケートを通じて、家庭での食育や生活リズムへの意識向上に努めた。

今年度は、食育計画の見直しや食育委員会での検討を通じて、食育を園全体で進める土台が整ってきた。一方で、各年齢での食育実践をどのように記録し、子どもの育ちや家庭への発信につなげていくかについては課題が残った。2026年度は、食育の実践記録を蓄積し、保育内容や子どもの発達と結びつけながら、より実効性のある食育を進めていく。

17. 発達支援

(1) 園での取り組み

発達支援については、コーディネーターを中心に、各クラスの支援が必要な子どもの状況を共有し、子ども一人ひとりの発達や特性に応じた関わりができるよう取り組んだ。

発達支援委員会では、各クラスの子どもの様子、支援方法、保護者支援、環境整備について検討した。また、園内研修を通じて発達支援について学び、発達の特性を踏まえた環境づくりや個別の支援方法について理解を深めた。研修の中では、発達支援に適した感覚玩具の作成にも取り組んだ。

保護者支援については、保護者の気持ちに配慮しながら、子どもと保護者の困り感を共有できるよう努めた。一方で、支援記録、個別の支援方針、保護者との共有方法については、さらに整理が必要である。2026年度は、ケース会議や発達支援委員会を活用し、支援方針と役割分担をより明確にしていく。

(2) 他機関との連携

小学校・幼稚園との連携については、就学に向けた連絡会、交流会、体験入学、説明会等を通じて情報共有を行った。小学校や幼稚園に就学する子どもについては、保護者の同意がある範囲内で必要な情報提供を行い、就学後の生活がスムーズにつながるよう努めた。

赤穂特別支援学校については、定期的に訪問支援を受け、各クラスの子どもの様子や支援方法について助言を得た。また、あしたば園や児童発達支援機関等とも必要に応じて連携し、子ども支援と保護者支援につなげた。

今後は、関係機関から得た助言を園内で共有し、日々の保育実践に継続的に反映できる仕組みを強化していく。

18. 保護者への支援

保護者支援については、様々な子育て環境にある保護者一人ひとりに寄り添い、家庭と園が連携しながら子どもの育ちを支えられるよう取り組んだ。

園での子どもの様子を知ってもらうため、園だより・給食だよりを毎月発行し、クラスだより・保健だよりも定期的に発行した。また、連絡帳を通じて、家庭での様子や園での様子を共有し、日々の子どもの育ちや体調について連携を図った。

個別面談については、4月に新入園児、10月に在園児全員、3月に希望者を対象として実施した。面談では、子どもの園での様子や家庭での姿を共有し、必要に応じて子育てに関する相談や支援につなげるよう努めた。

また、保護者に地域資源を知らせる取組として、地域マップづくりを行った。保護者へのアンケートをもとに、親子で利用できる遊び場やお店などを整理し、地域の情報を共有できるようにした。

今年度の保護者アンケートでは、総合的な満足度について肯定的な回答が多かった。一方で、子どもの様子や健康状態の声かけ、相談のしやすさ、情報提供のわかりやすさについては、今後さらに丁

寧に取り組む必要がある。2026 年度も、日々の連絡、面談、行事、情報発信を通じて、保護者との信頼関係を深めていく。

19. 要望への対応

苦情・要望への対応については、苦情解決処理規程に基づき、苦情解決責任者、苦情受付担当者、第三者委員を明確にし、保護者・職員に周知した。

今年度も、要望箱の設置や園だよりの要望記入欄の活用など、保護者が意見や要望を伝えやすい環境づくりに努めた。また、日常の送迎時、連絡帳、個別面談等を通じて、保護者の思いや困りごとを把握し、必要に応じて対応するよう努めた。

今年度の苦情は1件であった。受け付けた内容については、事実確認を行い、必要な対応を行った。

また、保護者から寄せられた要望については、内容に応じて主担任会議や職員会議で共有し、園としての対応を検討した。要望を個別の対応にとどめず、保育内容、行事、保護者への伝え方、園運営の改善につなげる視点を持って協議した。

苦情や要望は、園運営や保育内容を見直す機会でもあるため、今後も丁寧に受け止め、迅速かつ誠実に対応し、改善につなげていく。

20. 地域支援・地域交流

地域支援・地域交流については、一時保育、育児相談、地域向けニュースの発行、ボランティア受入れ、実習生受入れ、トライやるウィーク等を通じて、地域に開かれた保育園としての取組を進めた。

一時保育については、地域の子育て家庭を支える事業として実施した。上半期は問い合わせが少なかったものの、10 月以降は徐々に問い合わせや利用が増えた。一時保育の相談を通じて、地域の子育て家庭の状況やニーズを把握する機会にもなった。一方で、職員体制の都合により十分に受け入れができない場面もあり、今後の受入れ体制の検討が課題である。

育児相談については、一時保育の相談や園見学等の機会を通じて、地域の保護者からの相談に対応した。今後は、地域の子育て家庭がより相談しやすい機会や情報発信の方法について検討していく。

ボランティア受入れについては、赤穂市ボランティアセンターに依頼し、地域のボランティアの参加を呼びかけた。その結果、折り紙、紙芝居、音楽、絵本、絵本ライブ、抹茶体験等、さまざまな形で地域の方と子どもたちが関わる機会を持つことができた。絵本ボランティアについては、年度を通じて継続的に来園していただき、子どもたちが地域の大人と関わりながら絵本に親しむ機会となった。

また、トライやるウィークの受入れを行い、中学生が保育園で子どもと関わる機会を設けた。実習生についても、兵庫短期大学および関西福祉大学から受け入れを行った。実習生や中学生の受入れは、保育士養成や将来保育に関心を持つ若者への働きかけであるとともに、園の保育を職員自身が振り返る機会にもなった。

地域への情報提供については、地域向けニュースを5月、7月、9月、12月、2月に発行し、園の取組や子育てに関する情報を発信した。今後も、地域に園の理念や特色を伝え、地域の子育て支援につながる情報発信を継続していく。

今年度は、ボランティア受入れや地域向けニュースの発行を通じて、地域とのつながりを広げることができた。一方で、地域の子育て世代に対する本格的なニーズ調査や、地域向け子育て支援事業の具体化については十分に取組めなかった。2026 年度は、一時保育、園見学、地域行事、ボランティア活動等を通じて地域ニーズを把握し、今後の子育て支援事業につなげていく。

21. 情報公開

情報公開については、園の理念、保育方針、日々の取組、地域に向けた子育て情報等を発信し、保護者や地域に園の活動を知ってもらうことを目的に取り組んだ。

昨年度ホームページをリニューアルしたが、今年度は定期的な更新が十分にできなかった。一方で、地域向けニュースについては、5月、7月、9月、12月、2月に発行し、園の取組や子育てに関する情報を地域に発信した。

2026年度は、地域向けニュースの発行を継続するとともに、ホームページの更新担当、更新頻度、掲載内容の基準を整理し、園の理念や特色、保育内容、地域支援の取組をわかりやすく発信していく。

22. まとめ

2025年度は、第三者評価の受審、理事・監事による保育所訪問、研修マニュアルの作成、OJT体制の見直し、専門部リーダーを中心とした委員会活動等を通じて、保育実践と園運営を振り返り、改善に向けた課題を整理する年度となった。

保育内容、食育、発達支援、安全管理、保護者支援、地域支援については、それぞれの専門部や会議を通じて具体的な取組を進めることができた。一方で、保育の標準化と明文化、ICT活用、ホームページ更新、中長期計画、園庭計画、地域ニーズ調査、職員のメンタルヘルスへの体系的な取組については、2026年度に継続して取り組む課題である。

2026年度は、今年度明らかになった課題を事業計画に位置づけ、子ども一人ひとりの育ちを大切にしながら、保護者・地域・職員とともに、よりよい保育園づくりを進めていく。