

社会福祉法人 法水会  
幼保連携型認定こども園  
東所沢たんぽぽこども園  
東所沢たんぽぽ駅前保育園

## 1. 本園の教育・保育目標

## 教育・保育方針

— たんぽぽ魂 —

坂村真民 氏

踏みにじられても 食いちぎられても  
死にもしない 枯れもしない その根強さ  
そして常に太陽に向かって咲く その明るさ  
わたしはそれを わたしの魂とする

## 教育・保育目標

※ 明るい心と素直な心(健やかな心を育てる)……… 心

挨拶はコミュニケーションの第一歩です。明るく元気に誰にでも挨拶が出来る子どもを育てます。肉声で語り掛ける絵本や、紙芝居などの読み聞かせを多く取り入れ、ともに感動し、命の大切さ、人に対する思いやり等、心の教育を強化していきます。

※ 頑張る力と考える力(共に遊び、共に学ぶ)……… 技

子どもの可能性を信じ、色々なことに取り組み小さな頑張りを認め、最後までやり通す意欲を育てます。

いろいろな活動を通して、創意工夫、意欲、元気、満足感、達成感を十分に味わうとともに、協調性を養うようにします。

乳児期では、のびのびとした環境の中、四季折々の自然に触れ、散歩や戸外遊びを通し、遊びを見つける力や、生み出し発展させていける力等を育て、3歳以上児からは、様々な講師の指導の下、試行錯誤する力、物事の間接性を発見する力等考える力を引き出します。

※ 丈夫な体(心身ともに健康な体をつくる)……… 体

乳幼児期では、広い園庭や、園周辺ののびのびとした環境の中、園庭遊び、散歩、戸外遊び等遊びの中からの体力づくりに努め、3歳以上児からは園庭遊びはもちろんのこと、専門コーチの指導の下、25メートルでの温水プール指導や、体育指導のサッカー大会参加を通じて、話を聞く力、仲間と協力する力、達成感、意欲等心身ともに健康な体をつくります。

## 【心技体】とは

人としてバランスが整ったときに最大限の力が発揮できるという教訓

## 2. 本年度、重点的に取り組む目標・計画

評価項目に沿って園自ら、保育教諭自らの目で客観的に自己評価を行い、平成27年度施行されたこども・子育て支援新システムへの対応を検討し、義務教育及びその後の教育の基礎が培われるよう、教育・保育の質を高めるために常に向上を目指します。

### 3. 評価項目の達成及び取組状況

評価項目	取組状況
① 教育・保育方針や教育・保育目標の明文化と周知	本園の教育・保育方針及び、教育・保育目標や駅前保育園の保育方針等については、園見学や、入園説明会等で、掲示物の確認をしていただいたり、入園案内の資料を配布したりして、確認していただいている。また。入園後は毎月の園だより、クラスだよりを通して、子供たちの成長を保護者の方にお知らせをしている。
② 子ども・子育て支援新制度への対応	園が所属している団体等の研修会に参加し、年2回の法人研修で、研修職員間の研修内容の情報共有化をしながら、積極的に学んでいく。
③ 職員の資質・保育の質の向上	基本的に上記と同様に研修会によって職員の資質を向上させ、さらに国のキャリアアップ研修会に積極的に参加している。 また年2回の法人研修の園内研修で、職員全員の資質向上を図っている。
④ 保幼小の連携	所沢市幼保小連絡会議や連絡会議主催の研修会への参加。令和4年度も近隣の柳瀬小学校と、小学校からは小学2年生が5歳児クラスの学校体験を地域探検授業で、こども園を探索したり、当園の5歳児クラスは柳瀬小学校への学校体験を実施は難しかった。
⑤ 防災・防犯意識の向上	毎月避難消火訓練を行う。また年2回の防犯訓練を行い、緊急時の対応を訓練している。

### 4. 具体的な目標や計画の総合的な評価結果

3年目になった新型コロナウイルス感染症の影響は、令和4年度も感染対策予防を行いつつ行事や活動を行った。今年度は昨年度のような行事の中止は行わず、形を変えてできるだけ行うようにした。そして、保護者の送迎の変更を10月からコロナ前に戻し、園児を玄関からの受け入れに変更をした。しかしながら、約2年半の園庭からの送迎を行っていた関係上、従来あった職員による園庭での活動が、スムーズに行われなかった。こういったところにも、新型コロナウイルス感染症は保育においても多大な影響を及ぼしている。

そうした状況にもかかわらず当法人では、今後の法人運営を見据えて、3年目となる主幹保育教諭、主任保育士の研修を行い中間職員の資質の向上を図った。また、昨年行ったリーダー研修会は行わず、リーダーシップ研修と名目で、5施設の中から今後中心となるであろう職員を選出し、昨年度と同様の外部講師を月1回ペースでお招きをし、組織の充実を図った。

研修内容は前年度と同様に、法人の理念および教育・保育方針を再確認し、毎月の職員会議や、ケース会議、行司会議等を利用し、年間保育計画に教育・保育方針の内容が反映できるような確認見直し等を行った。その事で、取り組むべき課題や、子供たちの状況、園の方針を職員全員で共有することができた。

また、年間保育計画に職員一人ひとりが毎年行っている「次年度に向けて」を記入し、自己評価や来年度の自分の姿を想像し、課題や取り組みの見込みを具体的に確認できていると感じて

いる。

さらに主幹保育教諭、主任保育士が、次年度の保育に対する取り組みを職員に目標設定を立てさせるよう面接を行った。その結果、職員の研修に対する意識がキャリアアップ研修や、園外研修等にも積極的に参加し、社会情勢や行政の動きも職員が少しずつ感じ取れたようだ。

平成30年度から埼玉県独自で行っているキャリアアップ研修の保育実践研修は、令和4年度の受講者は、実際にこども園に来園しての保育実践を行い、園の保育内容をDVDに落とし込み、各園に公開した。

このような様々な新たな取り組みは、今後の当法人新たな事業につなげていけるように研究し、計画していきたいと思っている。

## 5. 今後取り組むべき課題

課題	具体的な取り組み方法
教育・保育計画の編成	平成30年度より保育所保育指針及び幼保典型型認定こども園教育・保育要領の改訂が行われた。 今後も改定された保育所保育指針及び幼保典型型認定こども園教育・保育要領を理解し、職員がより良い教育・保育を提供できるように、子どもの状態に即した計画の立案ができるように園内研修や、外部研修への参加を充実させていきたい。
新制度への理解促進	保護者にきちんと伝えていけるように、国の制度や所沢市の保育施策に関しては、園内研修や、自己学習等を通して理解を進める。
職員のより一層の資質向上	職員の資質向上のために、埼玉県では平成29年度より始まったキャリアパス研修会への参加、その他外部研修会や園内研修において、必要な専門性の向上が図れるように研修会を計画していく。

## 6. 評価項目の法水会職員評価

評価項目	評価
1-①	園見学の方や説明や、入園予定者に対しての説明会などをしっかりと行うことができたことは素晴らしいと思う。また、園だより、クラスだよりおよび日々の保護者への連絡もしっかり行っている。今後もこの様にしっかりと行っていきたい。
2-①	新制度の等の研修は今後もしっかり続けていくようにしたい。 また、東所沢たんぽぽこども園では、国のキャリアアップ制度に於ける保育実践は埼玉県独自のやり方で行っているが、その際の保育実践の2日目の協力園になっていることで、職員体制及び、受け入れも大変だが、これからも、埼玉県の保育者の資質向上は勿論のこと、法水会職員の資質向上を図っていくために引き続き頑張っていきたい。

3-①	令和4年度は新型コロナウイルス感染対策も3年目となったが、新入園児に対しての入園説明会は、一堂に会しての説明会は行えなかったが、1時間という間で自由に来ていただき、保護者同士が密にならないような工夫をした。園見学は、4年度も土曜日の園児が少ない日を選び、子どもたちが保育している部屋には入らないなど工夫し、入園前に園の教育・保育を理解していただいている。また、入園後の在園児には園日より、クラス日よりなどで引き続き周知徹底を図っている。
3-②	平成29年度から埼玉県で始まったキャリアパス研修会の参加や、リモートによる外部研修参加など、理解を深め準備を進めている。また、平成30年度からの、キャリアアップ研修の保育実践の受け入れ園で参加し、今年度も園の様子をDVDに録画し、参加者に参考にしてもらうことは、園の教育・保育を振り返ることへの意識づけになると思うので、引き続き行っていきたい。
3-③	上記3-②等で記入している通り内部及び外部研修ともに充実して行った。また、研修会に参加できなかった職員にも研修内容を回覧で周知したり、職員会議や行事の反省会を通して意見を出し合ったりして、引き続き向上に努めていきたい。
4-①	令和4年度は新型コロナウイルスの関係上、小学校との連携行事は難しかったと思う。しかしながらこのような保幼小の交流や研修会に参加する事や、他施設の職員間との連携をすることで、人脈作りが期待できる。特に卒園児に対して小学校との打ち合わせ等での、新しい環境に子どもたちがスムーズに順応できるようにしていきたい。
5-①	地震、火災などいつ起こるか分からない災害に対し、園児の安全を最優先に考え、安心して保護者が子どもたちを預けることができるように、今後も努力していく。また防犯に対しても、防犯カメラを早くから設置し、夕方や夜でも確認できるように、画像をより鮮明にするために新機種への導入、110番通報装置、セコム株式会社へのセキュリティの委託など積極的に防災、防犯に取り組んでいる。今後もより一層に防犯体制を強化していく。

## 7、法水会関係者の評価総評

理事会・評議員会の皆様に令和4年度の法水会の報告をした。

3年目となった新型コロナウイルス感染症対策についての質問があったが、理事長より本園であるこども園は「お陰様で令和4年度は、本園のこども園は前年度ほど園児、保護者及び職員も幸いにも新型コロナウイルス感染者の罹患者も少なく、濃厚接触者以外の職員は前年度の休園を経験したことで、保育体制を考え、しっかりとシュミレーションができた成果と考えられる。また、駅前保育園でも休園はなく、本園を参考にした保育体制のシュミレーションができた成果と考えられる。」と述べた。

理事・評議員の方々より、

1, 「皆さんも新型コロナウイルスの影響が3年目となる大変な状況の中、意識を高く持って

法人全体が健全に運営するために、大変な努力をされてきましたが、令和5年の5月からは新型コロナウイルスも5類へと変更になったので、今後はそれに合った運営に期待しているとの」との評価を得た。

2, 「昨年同様に、コロナ過において制限された行事や普段の保育活動を工夫、研究する体制はとても素晴らしい」とお褒めの言葉をいただいた。

3, 「入園状況においては、令和4年度は所沢市の待機児が少し多くなってきているが、所沢市と連携して職員確保の政策が実現するように、関係各所と連携と取って職員確保に努力をしてほしいとお話をいただいた。また、職員確保が難しい状況の中、駅前保育園では、定員以上の在園児がいることはとても素晴らしい」との評価を得た。他の役員からは、「現在、所沢市の他の保育園やこども園では、職員の確保が難しいと話があったが、実際に職員確保はどのようになっているのか、またそれ体する対策はどのように考えているのか」の質問があった。

理事長から、できるだけ多くの養成学校に求人票を郵送したり、近くの養成校にはできる限り訪問し、就職担当者とお話をして採用につなげるよう努力をしている」とお話をしたが、それでも、所沢市の他の保育園やこども園同様に、職員確保は非常に厳しい状況と報告をした。

また、他の理事方からも、令和3年度は4名の退職者がいたのに、令和4年度は、新規採用者が、1名しか補充ができていない状況の説明を求められた

理事長からは、前述のような計画も職員体制の充実がなさなければ「絵に描いた餅」で終わってしまうのですが、職員採用が何年か前から非常に難しくなっている。

その理由としては、平成27年までの子ども・子育て新制度により、国からの公定価格にいろいろな補助金が上乗せをしてはいるようになった。このこと自体は非常に良かったが、平成27年以前の所沢市では、市単独補助を他市より多く支給をしていた。その為、所沢市の各保育施設は職員給与を他市より多く支給することができたが、平成27年の制度を境に、所沢市から市の単独補助の金額が公定価格にはいいているとの説明で、今まで支給していた単独補助金を廃止した。

その結果、地域の周辺他市との給与格差が少なくなり、若しくは他市の方が職員給与が多く支給されている等、逆転現象が起こった。

また、それにより東京都とはより多くの格差が生まれました。法水会本部のある所沢市は1駅隣が東京都である。東京都の職員に対する給与支給額は比較にならないほど高く設定されています。それは東京都の運営費と埼玉県の市町村との格差は1,5倍から多いところでは2倍といわれている。それだけの運営費の差があるという事は、給与格差が出て当然である。東京都はその潤沢な資金で職員の募集をしている。その事により、毎年毎年の職員の確保が非常に難しくなっている。

その為、今年度の令和5年度の園児募集は、所沢市の各保育施設は職員不足のために、定員より少ない募集をしたといわれている。当法人の東所沢たんぽぽこども園も在園児を退園させることは当然のようにできないために、毎年の新入園児のことを考えた場合、一番待機児が多いのは1歳児クラスですあるが、1歳児クラスの職員の人数も必要になるので、やむなく1歳児クラスの募集を定員より少なくせざるを得ない状況に陥った。因みに、所沢市の令和5年度待機児は2月時点で正確な数字はわかりませんが、噂では300名以上いたと聞いています。その後、本当か同課は定かではないが、所沢市は、

いろいろと待機児の計算方法を変え、4月時点では2桁まで待機児を減らしたと聞いている。勿論、所沢市としてこのような状況が続くことは、大変なことになるはわかっている。今後、何らかの施策をしていくと思うが、また対策をしなければ、せっかく東所沢地区に KADOKAWA のさくらタウンを誘致したり、開智小学校・中学校を誘致したりことが無駄になってしまう。

これからの所沢市の保育施設の職員不足解消の施策に期待していきたい思います。と答えた。

4, 「前年度も確認をしたが、所沢市の育休退園制度により年度途中の在園児の減少はどうか、特に何年か前に2歳児クラスの育休退園が多く、収支が赤字ギリギリであったと思うが、今年はどうか」と質問を受けた。

「今年度も育休退園が本園、駅前とも何名かの退園があったが、今年度も途中入園での補充があったため、園児の減少は最小限に食い止められた」と報告をした。

5, 職員の働き改革については、埼玉県独自の事業の「多様な働き方実践企業」の評価が「毎年お話をするが、プラチナ企業の認定が素晴らしい」と評価をいただき、「今後も継続できるよう引き続き努力していくように」と励ましのお言葉をいただいた。

最後に監事から、「職員確保が難しい状況ではあるが、今後とも子ども達や保護者の皆様はもちろんのこと、地域の皆様にも満足していただける運営を心掛けてほしい」とのお言葉をいただいた。

## 8、財務状況

別紙法水会、資金収支計算書・事業活動計算書・貸借対照表 参照  
会計士より適正に運営で来ていると認められた。