

事業報告書

令和3年度（2021年度）

【令和3年4月1日から令和4年3月31日まで】

学校法人あけぼの学園

法人概要

【法人の沿革】

| | |
|-------------|--|
| 1953年11月 2日 | 「あけぼの幼稚園」設置認可 設置者（園主）安家茂美 |
| 1954年 4月 1日 | 「あけぼの幼稚園」開園（南桜塚） 園長 安家周子 |
| 1975年 5月 1日 | 豊中市の委託により「あけぼの簡易保育園」を併設（幼保一元化試行） |
| 1981年11月12日 | 『学校法人あけぼの学園』設立認可（所在地：豊中市南桜塚2-14-7） 理事長 安家茂美 「あけぼの幼稚園」設置者を『学校法人あけぼの学園』に認可変更 |
| 1988年11月12日 | 『学校法人あけぼの学園』 初代理事長 安家茂美死去 |
| 1988年11月21日 | 『学校法人あけぼの学園』 理事長 安家周一就任 |
| 1994年 4月 1日 | 「あけぼの幼稚園」 園長 安家周一就任（理事長兼任） |
| 2001年 4月 1日 | 「あけぼの簡易保育園」が認可され、「あけぼのっこ保育園」に名称変更 |
| 2009年 4月 1日 | 「幼保連携型認定こども園あけぼの幼稚園あけぼのっこ保育園」認可 |
| 2015年 4月 1日 | 「あけぼの幼稚園」と「あけぼのっこ保育園」に認可変更 |
| 2016年 4月 1日 | 幼稚園型認定こども園「あけぼの幼稚園」と 認可保育園「あけぼの保育園」に認可変更 |
| 2018年 4月 1日 | 企業主導型事業所内保育所「あけぼのこもれび」設置 |
| 2019年 4月 1日 | 幼保連携型認定こども園「あけぼのほりえこども園」開園（大阪市西区） 園長 安家力就任 |

【保育の方針】

保育理念：保育する上での根本的な考え

今しかできないこと、今だからできること しっかり見つめること ギュッとハグすること
自分の興味を満喫させて遊ぶこと 思いっきりカラダを動かすこと
大人みんなて精一杯愛すること 大人も育つこと 私たちはこんな保育園を目指します

保育目標：保育の具体的な目標

すべての生活から健全な心身を育てる
すべての生活からよく考える力を育てる
すべての生活から愛情と自立心を育てる」

モットー：こどものあるべき姿

「よくみる よくきく よくする」

スタッフポリシー：保育者としての原則

- ①こどもの安全が最優先されているか
- ②日々の生活が大切にされプログラムがこども側の論理に立っているか
- ③保護者に対して共感的態度で接しているか
- ④自分が人間として自立しているか
- ⑤自分が保育者として向上心があるか
- ⑥日々適切に報告、連絡、相談（ホウ、レン、ソウ）ができていているか
- ⑦「もったいない」を大切にしよう
- ⑧自分を大切にし、周りの人を大切にする（No2の役割とチームワーク）

【役員・評議員の状況】

理事 6 名・監事 2 名 任期：令和 4 年 3 月 22 日～令和 8 年 3 月 21 日

| | 役職 | 氏名 | 職業等 |
|---|----|--------|---------------------------|
| 1 | 理事 | 安家 周一 | 学校法人あけぼの学園 あけぼの幼稚園 園長 |
| 2 | 理事 | 安家 力 | 学校法人あけぼの学園 あけぼのほりえこども園 園長 |
| 3 | 理事 | 安達 譲 | 学校法人ひじり学園 理事長 |
| 4 | 理事 | 鎌倉 利光 | 桧垣・鎌倉・寺廣法律事務所 辯護士 |
| 5 | 理事 | 秦 賢志 | 学校法人小寺学園 理事長 |
| 6 | 理事 | 水谷 豊三 | 学校法人成城学園 理事長 |
| 1 | 監事 | 上保 小太郎 | 元法人事務長 |
| 2 | 監事 | 河端 秀雄 | 社会福祉法人 豊中親和会 理事長 |

評議員 13 名 任期：令和 4 年 3 月 22 日～令和 8 年 3 月 21 日

| | 役職 | 氏名 | 職業等 |
|----|-----|--------|--------------------------|
| 1 | 評議員 | 安家 周一 | 学校法人あけぼの学園 あけぼの幼稚園 園長 |
| 2 | 評議員 | 安家 匠 | 学校法人あけぼの学園 あけぼの幼稚園 副園長 |
| 3 | 評議員 | 安家 尚子 | 社会福祉法人あけぼの事業福祉会 本部マネージャー |
| 4 | 評議員 | 安家 比呂志 | 社会福祉法人あけぼの会 理事長 |
| 5 | 評議員 | 安達 譲 | 学校法人ひじり学園 理事長 |
| 6 | 評議員 | 宇和田 修一 | 学校法人あけぼの学園 あけぼの幼稚園 |
| 7 | 評議員 | 杉本 圭隆 | むつみこども園 園長 |
| 8 | 評議員 | 辰巳 正信 | 学校法人たつみ学園 理事長 |
| 9 | 評議員 | 中田 晴彦 | ミラクシア エッジテクノロジー株式会社 |
| 10 | 評議員 | 中橋 美穂 | 大阪教育大学 教授 |
| 11 | 評議員 | 濱名 浩 | 学校法人あけぼの学院 理事長 |
| 12 | 評議員 | 水谷 豊三 | 学校法人成城学園 理事長 |
| 13 | 評議員 | 三石 深雪 | 学校法人基督心宗学園 理事長 |

【理事会・評議員会の開催状況】

| 日程 | 議案及び出席者数 |
|--------------------|---|
| 令和 3 年 5 月 26 日(水) | 評議員会（出席評議員：13 名 [Web7 名、書面 6 名]） 理事会（出席理事：6 名 [Web4 名、書面 2 名]、監事：2 名 [書面]） ・令和 2 年度事業報告について ・令和 2 年度決算報告について ・給与規程の改定について |
| 令和 4 年 3 月 23 日(水) | 評議員会（出席評議員：10 名） 理事会（出席理事：4 名、監事：1 名） ・令和 3 年度補正予算について |

| | |
|--------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度事業計画及び当初予算について ・各種規程(就業規則、給与規程、経理規程、育児介護休業規程、役員報酬規程)の改定について ・法人役員の改選について |
| 令和4年3月23日(水) | 評議員会(出席評議員:12名) 理事会(出席理事:4名、監事:1名) <ul style="list-style-type: none"> ・理事長の選任について |
| 令和4年5月24日(火) | 評議員会(出席評議員:11名) 理事会(出席理事:5名、監事:2名) <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度事業報告及び決算報告について |

【法人全体の報告】 理事長：安家 周一

突然のロシアによるウクライナ侵攻という事態に世界が巻き込まれ、燃料の高騰や農産物の輸入不足、半導体の品薄など、社会機能の維持が難しい状況が顕在化した年度となった。いぜんとして COVID-19 はウィルスの型を変化させながら世界に蔓延し、予防による教育環境へしわ寄せが続いた1年となった。

年度当初に計画した8項目の中で、1)～3)の教育理念の共有や、子ども中心主義における保育の実施は、教職員の熱い思いによって充実した環境が維持できた。4)に掲げた安全な食材による食事の提供も、事務職員による煩雑な発注業務が維持され、子どもたちの健康維持に貢献することができた。加えて、職員への昼食提供も行い、教職員の健康維持の一助となった。

5)に掲げた、求人活動の困難さであるが、他法人では紹介会社を高額で利用するなど聞き及んでいるが、あけぼのは何とか希望数を自力で確保できており、これについても、各園の責任者が努力した成果が出ている。これからも、結婚、出産、育休取得者が引き続き予想され、引き続き求職活動に努力する必要がある。このことはリクルートだけの問題ではなく、充実した保育活動や保育環境、近隣地域のつながりや評判なども大切に、地域に存在する園としてお認めいただくことが肝要である。

6)子どもの育ちを「見えるか」する目標は、ラーニングストーリーやポートフォリオなどに取り組み、家庭との相互関係を大切に、情報の共有を行った。

8)の財政運用の充実を図る目標は、近年、事務セクションからの働きかけによって、各園長が予算と年度の運営を意識し、より合理的な運営を遵守できるようになってきた。今後も引きつづき一層努力したい。

最後に、計画的に剰余金の積み立てが進んでおり、来るべき人口減少時代を迎えるにあたって、大規模修繕などへの備えが徐々に整いつつある。

誠心誠意努力した教職員に衷心により感謝したい。

各施設報告

【あけぼの幼稚園】 施設長：安家 周一 副園長：安家 匠

本年度重点的に取り組んだ目標・計画と振り返り・継続課題：

| 目標・計画 | 具体的な取組方法 |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">専門性の向上 「子どもをみる」から 「共感的にあそぶ」へ</p> | <p>【計画】</p> <p>「子どもをみる」という昨年度の目標を通して浮き彫りになった援助や言葉がけなど、子ども達のより良い育ちの為には欠かすことのできない、人的環境としての未熟さを踏まえ、今年度の目標は「共感的にあそぶ」としたい。昨年度は職員のがんばりや記録の見直しを含めた保育システムが徐々に整ったことで保育者としての「みる目」が養われ、肯定的かつ専門的なみとりが定着しつつある。その一方で、「子どもをみる」ことに集中するあまり、ある意味で保育者が「あそびの傍観者」と化し、表面的なみとりが増え、深さや、その先生らしさが薄くなっていることもまた事実である。子ども達のあそびに共感的に関わる中で見えてくる、より深い育ちやその子らしい育ちをみとり、もう一歩先の子ども理解へとつなげたい。それと同時に、子ども達のあそびへの入り方、抜け方といった保育者の人的環境としての在り方についてもセットで深めていきたい。</p> <p>【報告】</p> <p>「共感的にあそぶ」という目標を掲げて、一年間研修を重ね日々保育をしてきた中で、保育者の人的環境としてのクオリティーは全体的に向上したと感じている。その一方、なんか真面目過ぎて保育を楽しめていない職員が複数おり、来年度は「もっと肩の力抜いて楽しもうよ」という雰囲気作りを目指していく。</p> |
| <p>言葉だけではなく 「みんなで学びましょう！ 深めましょう！」という 雰囲気を醸し出す</p> | <p>【計画】</p> <p>どんな職場でも目にしそうな目標ではあるが、「学びましょう！」という雰囲気を職員全員が醸し出すことは簡単な事ではない。その背景には仕事量や同僚性など様々であるが、今年度はさらなる仕事量の</p> |

| | |
|---|--|
| <p>職員集団を目指す</p> | <p>見直し（個人懇談の日を午前保育に）や学びを肯定的に捉えられるリーダーや職員の育成を我々マネジメント層の課題としたい。また、11月に予定されているECEQ（公開保育）を中間のターゲットと捉え、肯定的に捉えられるように4月から取り組んでいきたい。</p> <p>【報告】</p> <p>目標を達成する為に、一年間を通してチームビルディング研修や園内研修、宿泊研修を重ね職員同士の関係の質は向上したと言える。しかしその反面、プライベートの親しさを職場に持ち込む職員や、年次が高いにも関わらず、チームの輪を乱しかねない行動や発言をしてしまう職員もあり、チーム全体としての意識改革に関しては引き続き力を入れて取り組む必要がある。また、公開保育ではチーム力の向上と各職員の課題に向き合う姿勢の育ち、さらには保育の面白さを再確認する機会となった。</p> |
| <p>曖昧なルールが多い職場から ルールと自由が 明確な職場へ</p> | <p>【計画】</p> <p>昨年度の課題として、職員が主体的に決定していく部分と園として・法人として決定していく部分の線引きが曖昧なことで、様々な問題が起きた。運営していく上でのシステムの未熟さや職員への周知不足など様々な要因があるが、今年度はルールを明確にし、園の方針として行う部分とそれぞれの職員らしさを出せる部分（保育実践）を明確化し周知を行うことで、働く者にとっても働きやすい職場をつくる。</p> <p>【報告】</p> <p>年度初めに働く上でのルールを職員に周知し一年のスタートを切った。特に担任のタイムマネジメントについてのルールを徹底することで、職員が今まで気づいていなかった働き方を提案できたのではと感じている。その一方、管理する側の層の薄さを感じたので、来年度はミドルリーダーにマンマネジメントを委ねていきたい。</p> |

【あけぼの保育園】 施設長：影山 佳代

本年度重点的に取り組んだ目標・計画と振り返り・継続課題：

| 目標・計画 | 具体的な取組方法 |
|---------------|--|
| 乳児保育の再確認 | <p>【計画】</p> <p>*次年度幼稚園経験年数が多い職員が保育園のポジションにつく。 保育園経験が長い職員とともに再度あけぼのが大切にしている乳児保育を見直す。</p> <p>1. 定期的な研修をすることで、乳児保育の学びの場を増やす。 2. 保育園経験者がファシリテーターとなることで、自身の保育の見直しが行える場を持つ。</p> |
| | <p>・園内研修等を通して乳児の学びはたくさん行えたが、それを実践し伝達していくことに課題が残った。 また、各自が想像を広げアイデアを出せる取り組みが必要と感じる。</p> |
| 働き方の改革・時間の見直し | <p>【計画】</p> <p>*日々の勤務内で子どもから離れて業務を行う時間をつくる。(仕事内容の見直しは引き続き行う)</p> <p>1. 正職員が子どもの昼寝時間を有効に活用できるよう(子どもから数時間離れて仕事ができる) その時間の非常勤の仕事を明確にする。 2. 非常勤職員の仕事内容(内容にともう時間)を可視化することでどの職員も把握し、人の配置の無駄を無くす。</p> |
| | <p>【報告】</p> <p>・時間の使い方を職員と共に考えた。年間を通しての見通しが課題となったため、3月に再度チーフを中心に次年度の計画を行い次年度へ引き継ぐ。 ・非常勤職員の仕事内容を誰が見て分かるように掲示したことで職員同士の声かけがスムーズになった。</p> |

| | |
|--------------|--|
| 非常勤職員の専門性の向上 | <p>【計画】</p> <p>*前年度正職員とともに園内研修を行うことで、非常勤職員の保育の質の向上に努めた。</p> <p>今年度は、非常勤職員の保育の専門性の部分にも目を向け向上できるよう努める。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. コンセプトブックを使っての園内研修を行う。 2. 実際の事例をあげて研修を行うことで、子どもの育とうとする姿の見取りを行う。また、振り返りの時間も充実する。 |
| | <p>【報告】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非常勤職員の研修を行うことで、職員が知らなかったこと、困っていたことなど全員が分かり、正職員から非常勤職員になった職員が新しい職員への声掛けが多くなった。 ・非常勤職員は各学年に分かれているため、全員で集まる機会が少なく、月1回の研修を通してチーム力にも繋がった。 |

その他特記事項・報告事項

- ・クラス懇談会・お別れ会等例年通り行ったことで、保護者の安心につながった。
- ・年度末アンケートでは、保育室の環境についての質問や職員とのコミュニケーションについての項目が保育室の中に入る機会が少なく、職員と話す時間などが例年より短かったことから保護者にとってよくわからなかったと答える方が多かったことが印象に残った。
- ・主任が産休に入ったことから、1月から2歳児チーフが主任の代わりに仕事を担う。
- ・駐輪場が屋根付きの所に移動したことで、保護者から好意的な意見を頂く。

苦情・要望

- ・駐輪場の保護者の話し声がうるさいと地域からクレームが入る。

本年度重点的に取り組んだ目標・計画と振り返り・継続課題：

| 目標・計画 | 具体的な取組方法 |
|--------------|---|
| 乳児保育の再確認 | <p>【計画】</p> <p>*保育園経験が長い職員とともに再度あけぼのが大切にしている乳児保育を見直す。定期的な研修をすることで、乳児保育の学びの場を増やす。</p> |
| | <p>【報告】</p> <p>*あけぼの保育園の職員と共に園内研修を行うことで、分かっていたつもりになっていたことや疑問に思っていたことが明確になり、また、乳児保育の大切さを再意識できた。課題として、園内だけの保育の学びではなく園外の研修に行く機会を増やしていきたい。</p> |
| 非常勤職員の専門性の向上 | <p>【計画】</p> <p>*前年度正職員とともに園内研修を行うことで、非常勤職員の保育の質の向上に努めた。今年度は、非常勤職員の保育の専門性の部分にも目を向け向上できるように努める。</p> <p>*コンセプトブックを使っの園内研修を行う。実際の事例をあげて研修を行うことで、子どもの育とうとする姿の見取りを行う。また、振り返りの時間も充実する。</p> |
| | <p>【報告】</p> <p>*コンセプトブックや各職員の疑問を議題にあげ研修を行うことで保育に向かう意識がより高まった。非常勤職員もフォローではなく保育士1人として責任を持って行動を起こす職員もいた。</p> |

その他特記事項・報告事項

●園児の入れ替えについて

*2月：(1歳児)市が変わる転居により保育園を退園することになる。引っ越し先の市で保育園が決まらず、こもれびを利用する。(職員)

*2022年度からあけぼの幼稚園・あけぼの保育園在園児のきょうだいの2歳児、3号児の入園を募集する。理由として、職員の子のみの受け入れでは毎年定員を割ることがあり、収入の関係上毎年8人以上の在籍を目指す。

昨年度重点的に取り組んだ目標・計画に対する報告：

| 目標・計画 | 具体的な取組方法 |
|-------------------------|---|
| ①ECEQ 型公開保育の実施 | <p>計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2021 年度 ECEQ 公開保育の実施に向け、開園から3か年計画による保育の確立、同僚性の向上を踏まえ、第三者評価となる公開保育の実施を行い、この園の良さを自分たちで認識するとともに、課題を見つけ課題解決のためのアプローチを行う。 |
| | <p>報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・残念ながらコロナ感染拡大の状況から、2021年度での実施は叶わなかった。職員としてのまとまり、園としての保育の方向性は見えてきたため、2022年度での実施に向けて準備を進めていく。 |
| ②地域子育て支援の 拡大実施 | <p>計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年一回のあけぼのおもちゃ箱（未就園児対象）の継続実施 ・月二回の園庭開放の継続実施 ・ぼれぼれキッズ（2歳児対象プレクラス）の開始 |
| | <p>報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・おもちゃ箱の実施については感染症対策を取った上で人数を限定して実施できた。 ・園庭開放は緊急事態宣言、蔓延防止措置期間は見送ったが、それ以外の期間については実施できた。 ・ぼれぼれキッズは当初予定していた5月からの開始が10月に伸びたことで、入園へのタッチポイントとしての効果は低かったが、毎クール応募が受け入れ枠を超えたため、一定の需要にはマッチしていたものとする。次年度は継続して一年間実施し、1号入園へのタッチポイントを強化する。 |
| ③SPS 認証園としての 更なる取り組み | <p>計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020 年度には晴れて SPS（セーフティープロモーションスクール）認証園となり、日々の防災に対する取り組みが評価された。このことを土台に、更なる防災意識の向上、防災に留まらない防犯、交通安全も含めた園児・保護者・教職員の意識向上を目指し、SPS 会議の継続実施により様々な防災・防犯体制を確立する。 |

| | |
|--|--|
| | <p>報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月々の避難訓練に留まらず、様々な役職リーダーが SPS チームとして打ち合わせを行い、常に危機意識を持って園の防火・防災などに対する計画を詰めたり、有事の際の綿密な計画を高い意識で作成することができた。コロナ禍でどうしても園内での活動に限定されてしまった部分はあるが、広く地域や保護者とも連携した取り組みを今後行っていく必要がある。 |
| <p>④保育観の共有と 活発な意見交換を 通した同僚性の確立</p> | <p>計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園内研修を通し様々な角度からの保育観の共有を引き続き行う。 ・他園との合同研修により、固定化されない保育観の中でこの園が大切にしたい保育を改めて考える機会を持つ。 <p>報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体での園内研修7回に加え、乳児クラス2回ずつの計6回の乳児研修（尚子先生）を行った。それに加え、一週間に2度のQDタイムを年間23回実施し、職員間の連携を強化し園内での連携がスムーズに進み、日々の保育での疑問など、細かなことについても連携を取ることができた。（実際には休園などで予定よりは少ない） ・一方で、コロナ禍で他園との合同研修の実施はできなかった。 |
| <p>⑤保護者との共通理解</p> | <p>計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園内の保育が保護者にとって見えにくいというご指摘をいただいたことに対し、豊かな保育の展開が保護者にとってより可視化される工夫を行う。 <p>報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・この点へのアプローチとして最も有効な保育参加がコロナ禍でなかなか実現せず、いかに保育を可視化するかについて検討を行い、「あけぼのほりえチャンネル 園内散歩」という形で動画を配信した。年間50本の動画を配信したことで、園内での様子の保護者理解に大きくつながった実感がある。 ・一方で、日々の切り取られた一コマに映る感染対策が行き届いていないようなシーンや、危険と感じる姿などを指摘するための材料になることもあり、何でも見える化することが即ち良いことだけではないという事も痛感したが、保育の意図や発達に即した子どもの育ちを伝えるため、引き続き様々な形で保育を見える化していく検討を続ける。 |