

本園は開園70周年の節目を経た歴史と伝統の深い幼稚園であり、令和7年度は、85名の園児数、14名の教職員数でスタートした。今年度は区立幼稚園全園で「すくわくプログラム」が実施される初年度となり、教員の資質向上・幼児教育の可能性を広げる好機でもある。預かり保育の拡充などの子育て支援面を踏まえた運用にも努めつつ、我々は何よりも子どもたちの健やかなる育ちにつなげるべく幼児教育の質を向上させ、そしてそれを保護者とともに喜び合える「心豊かな幼稚園」として歩めるよう、教育活動を展開させていく。

1 中央区教育委員会 「教育目標」

○子どもたちが希望に満ち、自らの未来を切り拓いていけるように

- ・思いやりの心、健康な体、強い意志をもつ人
- ・すすんで学び、考え、行動する人
- ・人の役に立つことを積極的に行う人

の育成に向けた教育を推進します。

○子どものころから生涯を通じて、文化やスポーツなどの活動に親しむことができるよう、関係機関等と連携して生涯教育を推進します。

2 中央区教育委員会 「基本方針」

基本方針1 豊かな心、温かな人間関係を育む教育の推進

基本方針2 個性や能力を伸ばす教育の推進

基本方針3 健康な体づくりの推進

基本方針4 文化・スポーツなどの生涯学習活動への支援の充実

3 本園の教育目標

心身ともに健康で、国威社会において信頼と尊敬を得られる人間性豊かな人として、希望に満ちた未来を自ら切り拓いていけるように、幼稚園の教育目標を次のとおり定める。

- | | |
|-----------|----------|
| ○げんきなこども | ○やさしいこども |
| ○かんがえるこども | ○がんばるこども |

4 経営の重点目標

- 1 健康で明るい生活を送るための基礎力を育む。
- 2 自ら環境に関わりながら、遊ぶことの楽しさを十分に楽しめるようにする。
- 3 幼児の生活や心情を豊かにし、思いやりのあるやさしい心を育む。

5 幼稚園経営の基本方針

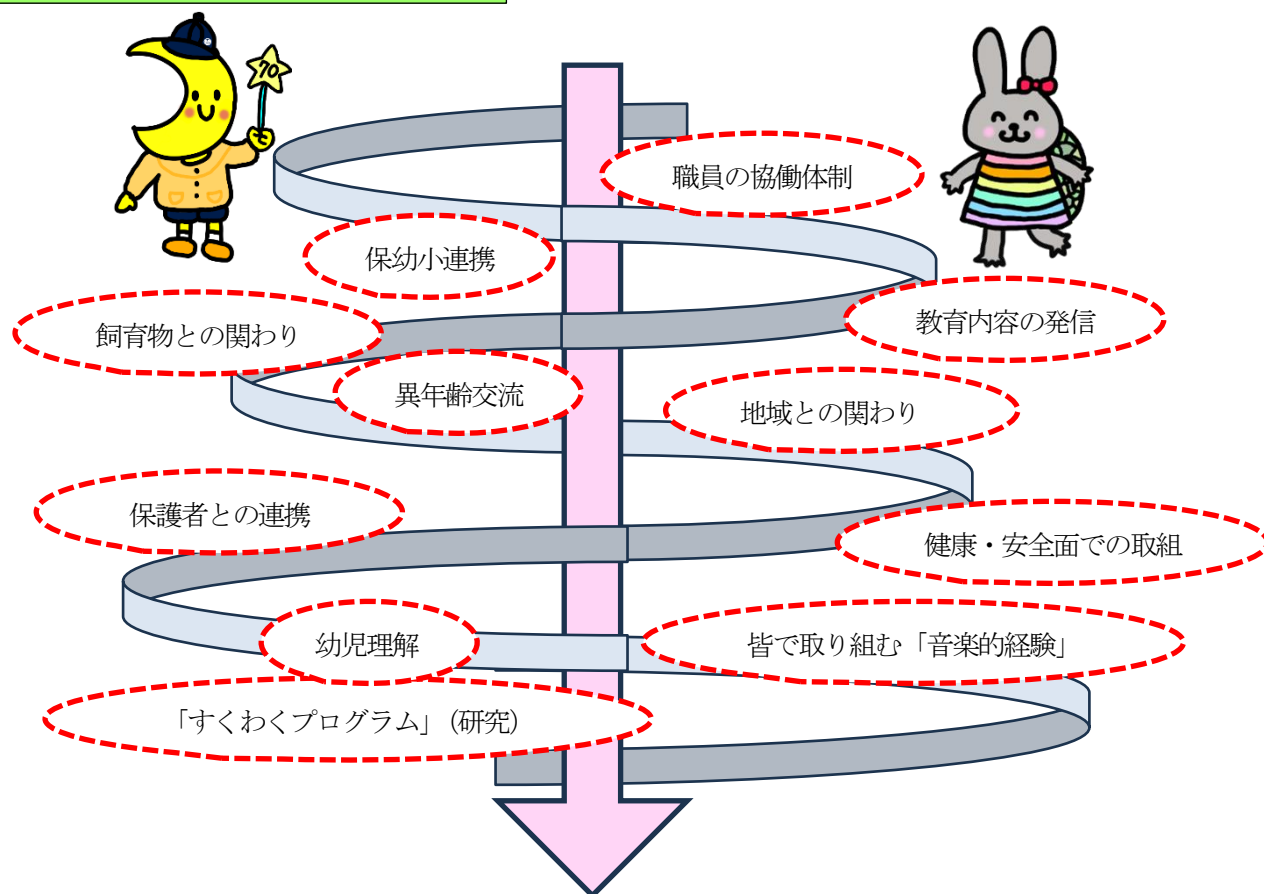
【「繋げ・深める」一年に】

昨年度は、開園70周年記念の各種内容を、「音楽」をコンセプトに取り組んだ年であった。記念式典に至るまで、PTAとともに随時内容を共有・検証し、多くの協力者の力を得ながら取り組めたことは非常に尊く意義深いものであった。コロナ禍や時代の背景も相まって人間関係が更に希薄となり、「協力ではなく分業」「無駄な努力はしたくない」「自分ファースト」なる価値観も蔓延中で、人との関わりを円滑に営めるようにしていくことは、幼児のみならず大人こそ意識し大切にしていかなければならない。今回、「音楽」という共通項を通して皆で各種の内容に取り組めたことは、望ましい集団生活の足がかりになるものと捉えている。昨年度の取組を正しく継承し更なる充実・発展に繋げていけるよう、今年度の職員で英知を出し合い進めてほしい。その他飼育に関する取組なども、本園ならではの心ある内容である。過去の取組や人に対して思いを馳せ、より深みのある豊かなものになるよう、取り組んでいく。

また、「すくわくプログラム」では、幼児の「伸びる・育つ（すくすく）」と「好奇心・探究心（わくわく）」を応援するプログラムであることに則り、子どもの豊かな育ちにつなげていく。そのためにも、「探求活動」を

通じた各種取組を通して、我々自身が探求することの楽しさや奥深さを味わい、そしてそれが幼児に還っていくことの手応えを感じられるよう、研究を推進し成果を発信していく。抑も、幼稚園は文部科学省所管の「学校」であり、「教育の質」を高める取組を行ってきた経緯がある。今年度は区内保育園の参加はない。区立幼稚園全体で取り組むことの意義と重さも感じながら取り組み、区内の幼児教育を牽引する気概をもってほしい。

繋げ、広げていきつつ、深めていくこと



自らの「原点」を大切に

各自この職を志した際の尊い思いがあるはずである。その原点に立ち返る機会を適宜持ちながら真っ直ぐに取り組んでいくことを何よりも大切にしてほしい。それができる教員ならば、幼児や保護者との関係性も望ましい形で紡いでいけるはずである。

教育職に立つ人間であるということ ～人を育てる崇高で尊い仕事を全うするために～

教育職は尊い仕事ではあるが、一方では簡単に務まるものではなく、常に多くの人と適切な関わりをもちつつ最良の成果を挙げることが求められるため、常に理想と現実との狭間で揺れ動きやすく、辛さに向き合うことも多いが、子どもの姿・未来があることを忘れずに前を向いてほしいと願っている。私たちは、幼児にとって人生で初めて出会う先生である。いつまでも憧れを持たれる存在としての先生であるために、自らの立ち位置や佇まいに至るまでを常に確認し、改められるようにしていく。

【組織理解に基づく運営】

○幼稚園組織は、言うまでもなく公式組織（階層構造や権限関係が明示される）である。（参考：非公式組織…個人的なつながりから成るもの）私情は先行させないというその基本的大前提に立ちながら、私たちは何よりもそれぞれの「立場」で、そして「チーム」として動く。

◎組織としての3S（関係性）



【教育公務員としての自覚に基づいた職務の遂行】

○この仕事は、人命を預かる崇高で責任の重い職である。

○私たちは、人権尊重教育の推進者である。その自覚をもち、自らの指導や佇まいに至るまでを常日頃から振り返るようにしていく。何時誰に見られても恥ずかしくない行動を。

○サービスの厳正（当たり前のことを当たり前の感覚で行うこと）に努め、全体の奉仕者としての自覚と月島第二幼稚園教職員としての矜持をもつ。「真っ当な感覚」があればサービス事故は生じない。（「聞いていなかった」「言われていれば分かりました」ではなく、大人として社会人として当然身につけているはずの感覚そのものが問われている。実は自分は身についていないことが多くある、という意識をもって事にあたってほしい）

→適宜朝会等で「サービス研修」を実施

【教育環境の整備・点検】

○清潔で安全・安心な幼稚園を創っていく。毎月の安全点検の徹底と継続等、当たり前の内容を当たり前に進めていく。軽微な内容については迅速に対応する。「後で」とすることが大きな事故につながる。

また、災害時での対応と感染症等の保健情報の発信・共有については小学校と足並みを揃える多い内容である。小学校の情報も積極的に意識を向け、足を運ぶようにする。

【危機管理上の対応】

○危機管理（対応）の基本的な考え方

リスクマネジメント（事前防止的危機管理）とクライシスマネジメント（事後対応的危機管理）

共に能力を高めることが大切ではあるが、事後対応の数を減少させるためにも、リスクマネジメントの力を向上させていく。例えば日々の環境構成など、予め発生しうる状況や内容を想定できる力をつけていくように。

○大きなトラブルや問題行動発生時の際は、迅速で正確な対応が求められる。そのためには、情報を共有し、事実確認の徹底と「記録」、再発防止のための指導の徹底（安全指導など）が欠かせない。事後「報告」までを含めた小まめな声出しに努めるように。（相談→実施で事を終わらせない）

「人と関わる仕事」であるということ

教職は、「人を育てる仕事」である。そのためには教員自身が人間性を豊かにしながら人との関わりを円滑に営めるようにしていくことが欠かせない。一方、幼児や保護者、職場内などでの関わりにおいて、その感覚を疑うような姿を目にすることもある。自分以外の「相手」との関係作りは、自身の関わり方によって変わるものである。決して相手に責任を転嫁することなく、誰に対しても柔らかい対応ができるよう、自らを（×相手）顧みながら職務にあたってほしい。

○誰に対しても「挨拶」や「お礼」が「自分から先に」出すことを習慣づけるように。（人間関係構築の第一歩であり、接遇の基本）気持ちの良い大人としての挨拶を自分からできている人をモデルとして、自らを望ましい姿へと導いていくように。幼児には指導している立場であることも忘れずに。

○教員は「感情労働」と言われるように、自己メンタル面と向き合うことが多い職種でもある。そのためにも、自己理解ができる人になってほしい。皆、子どもや保護者と関わる際は真剣勝負である。だからこそ自分にゆとりのない時に「性（さが）」に対峙しなければならない。バードビュー（俯瞰）とアンガーマネジメント（調整）、そして、「声に出す」ことを大切に。

- 人との関わりや各種の連携等において生じやすいのが、価値観の違いである。相手がある以上、望ましい結果になるとは限らない。そのような時はとにかく相手が理解してくれないという思いが先行しがちになるが、そこで終わりとするのは誰でもできること。大切なのは、「そこから先」である。仕事人としてキャッチボール次第で好転する可能性があることに意識を向け、決して「くれない族」にはならず、少しでも状況が良くなるよう、自分（≠相手）がなすべきことに意識を向けて取り組んでいく。
- 「相手の立場」に立つことが自然とできるようになることを目指していく。自分以外のすべての対象が相手である。相手に理解されて初めて実践内容が確かなものとなる。常に「相手の立場」に立ち理解ができるように努めるようにする。

「^{ちから}担任力」の向上に向けて

【一人一人の幼児を肯定的に受け止め、よさを伸ばす】

- 一人一人の子どもをプラス評価し、違うから素晴らしいと認め合える学級を作る。
 - **「不存在の原理」は成り立たない。**（≡学級運営のしやすさで子どもたちを捉えない）学級の子どもたちはそれぞれ存在意義、存在価値を皆等しくもつという大前提を忘れないように。
 - できない理由は苦しい時ほど自分の中で生じる。時には言い訳もしたくなる。しかし、それでは前に進めない。**一番良くないのは子どもや保護者、相手や環境のせいにし、周囲に負の感情を表すこと。**そのような時こそ、前述の3Sの図に基づくように。大切なのは、今の状況で何ができるかを考え、「心意気」に満ちていることである。そのためにも、「気づいて」（感性）「考えて」（思慮）「行動できる」（実行）ようにする。その姿を周りの人は見て評価してくれている。
- 学び高める人ほど謙虚（自信≠慢心）。自分にベクトルを向けることを忘れないようにしていく。
- PDCAサイクルを確立させる。場当たりの指導・対応としないためにも。
- 教師として自らに必要な課題を見つけ克服し、得意分野や持ち味を存分に発揮できるように。

「学級運営」(幼児とのかかわり)について ～教育活動の基礎・基本を盤石にする～

教育目標の実現を目指し、園長の経営方針のもと教育活動を円滑に展開できるよう、教職員の協働体制を強化し運営する。学級の運営がその根幹となる。

【「教科書がない」ことの重さ】

- 正しく決められた内容を教え込むこととは異なり、幼児が自ら自由に遊ぶ中で発達に必要な内容が経験できるように援助するのが、幼稚園教育の根幹である。マニュアルに沿った指導ができない分、高度な専門性（適時適格性のある豊富な教材・発達を正しく読み取る眼力、一人一人の内面を理解する力…）が求められる。みんなでする活動に比べ自由な形態での遊びの援助の方が高度で難しいと言われる所以でもあるが、幼児とともに生活を創る喜びが味わえる醍醐味の部分でもある。今年度が終わる際に、各自がこの年度で確かな力をつけたことを実感できるよう、取り組んでほしい。

「すくわく」は、抑味の日常的内容

【幼児教育の質向上に向けた取組ができる好機】

- 「やらされる」という縛りある内容ではない。現場の主体的な取組に対して支援を得られていくものであり、日常的に行なう内容を更に加速できる取組である。
- フォーマットには則りながらも、子どもとともに探求することの楽しさや大切さを実感できるように。
- 枠に捕らわれずに、柔軟で豊かな発想をもち可能性を拓く心持ちで取り組んでほしい。
- そして、我々自身の非認知能力を高めることにつなげていく。
- 成果については、自分事として完結させる（となく現場で陥りがちな）ことなく、各方面への「相手」を意識した発信を行なうように。

「教員として必要な5つの引き出し」を充実させる

教員として必要な5つの引き出し

教材研究

幼児理解

園内コミュニケーション

保護者との連携

フリー（自分磨き）

教材研究

【教材の幅を広げ、学級経営が楽しめるように】

○教材の引き出しの数は、即ち指導力に直結すると心得る。多ければ多いほど指導の幅が広がり、また、楽しくもなってくる。そのためにも研修・研究に努めるように。

【電子化された内容の活用・アプリケーションの開発を】

○PDF化された週案の内容、オンライン研修など、素早く取り入れられる内容も活用し、次なるモチベーションと動きにつなげていく。iPadのアプリにも積極的にアクセスし、活用法を開発していく。

【直接・具体的経験によりスキルを高める】

○時短で取り組むことは推進するべきではあるが、労して汗をかき感覚面を養う経験をおさなりにしてははならない。オンライン等の方法による言語・視覚面での理解と、行動にまでつながられるスキルとは別種であると心得て、教材の引き出しを広げ実践力を高めるために力を注ぐ。

幼児理解

【大前提として必要な「教師の感覚」】

○「幼児理解」がすべての基となる。そのために大切な内容の一つとして、「教師の感覚を磨き続ける」
→例：人権、言葉遣い、時間、物の扱い、責任感、誠実さ、TPO…教師の感覚はそのまま幼児や保護者に波及することを肝に銘じていくように。

【研究・研修の充実】

○教員が自らの力量を高め、子どもに還することができるよう、研究・研修を充実させていく。常に目の前の子どもの姿を思い浮かべながら取り組み、その成果を実感できるようにする。

園内コミュニケーション

【教職員間でのコミュニケーション】

○職場の人間関係は、「仕事をやり遂げる」からこそ築ける人間関係である。友達作りのためのサークル活動ではない。馴れ合いや人間関係作り、後出しじゃんけんやマウントの取り合いのために事を進める集団ではなく、プロフェッショナルの専門家が、自らの「立場」や「役割」に基づき「協働」することで初めて成り立つ集団である。各自がその道のプロフェッショナルを目指し、当事者意識をもって月島第二幼稚園としてのチーム保育を推進する。

* エキスパート…技術的に優れている専門家

* プロフェッショナル…人格を伴う、「徳」を行うために高度な技術を磨ける職業人。職業倫理感、自己コンプライアンスをもっている。∴ 服務事故も起こし得ない。

- その上で、「困った時（心身の不調・家庭の事情等々）はお互い様」。個々に抱えている状況は異なる。相手の状況を拝察し、フォローし合う。「お世話になった」と感じた時は、逆の立場になった時に何倍にもしてお返しするつもりで動いていく。
- 自分の思いを素直に出し合える関係を構築するように。自分の殻を作らず失敗談も明るく語ることができるように。「自分から」表現する。この積み重ねが互いに互いを助け合うことにつながり、何よりも自分が楽になる形で還ってくる
- 一人の問題は皆の問題として捉え、該当者を孤独にしない。手を止めて心で話を聞き、皆の力や考えを結集して事にあたる。日頃から「他人事」ではなく「自分事」にしていこうように。同様の問題は自分にも生じるものである。
- 新規採用・二年次教員とともに育つ。本園としては、3年連続で新規採用教員を迎え入れる。未来の教育を担う尊い人材であり、自身の持ち味を臆することなく発揮してほしい。先輩教員は折に触れ、自分の一・二年時を思い出し、必要な内容の全てを伝えていくように。そして、若手教員はその全てを吸収し実りある一年に。皆が応援しています。

保護者との連携

【第一に、「我が子を思う保護者の心情」に立つ（相手理解）】

- まずはその心情面に立つことを第一とする。その上で、「折り合い（相手の理解が得られる）」が取れるよう、少しずつ進めていく。とかく教師は「あるべき論」で進めたい立場であることを認識して。

【「保護者対応」なのではなく「保護者とのより良い関係作り」であること】

- 保護者は、かけがえのない我が子を本園に預けてくれている。その重さを感じ、応えられるよう、保護者との関係作りに努めていく。心持ちとしては、保護者「対応」ではなく、「関係作り」。ちょっとした「一言」が大切。私たちが思っている以上に教師からの一言は重く、また心に残るものである。
 - 信頼関係は築くのは時間がかかるが、壊れる時は一瞬である。節度ある一定の距離（例：言葉遣いとして、相手と会話をする際の相槌は、「うん、うん…」ではなく、「はい、」や「ええ、」のはず）を保ちながら、常に我が身を振り返る習慣をつけていく。
 - 「自分とは違う相手」であることを認識する。価値観の同一性を相手に求めない。（教員がつい保護者に対して抱いてしまいがち）自分とは違う感性にも触れ、
 - 保護者の思い（親心・情）に立ち、きめ細やかに関わる教師になる。保護者から見て教師はどのように映るのか？を常に意識し誠意をもって関わるように。直接対話ができる利を生かして「フェイス to フェイス」を大切に。（園長相談日が電話相談としないことの所以でもある）。
- 保護者以上に子どもの姿を喜ぶことができる教師として、自らその子の日々の姿を保護者に伝えたい！と思える教師に。トラブル時での連絡を忘れ、後からの電話連絡が主となるようであれば、望ましい関係は作れない。（本園の降園形態が学年一斉同一場所であるため、個別の関わりが日常的にもちにくい実態を十分に踏まえて）

【コミュニケーションをより豊かにする発信】

- 各種紙ベースの発行物、アプリを通しての内容など、精選しながらより相手を意識した発信に努める。発信したことをもって完結とするのではなく、そのことをきっかけに、直接対話をする内容が膨らむようにしていく。（私も毎週コラムを作成します）

【「子育て支援」と「子ども支援」 ～私たちができること～】

1994年のエンゼルプラン以降、凡そ30年に渡り各所で様々な子育て支援策が施行されている。一定内容の効果を上げていることは承知しつつも、保護者の利便性に傾倒し過ぎるがあまり、我が子に向き合い、手塩にかけて育てる機会が減ることによる懸念も強く感じるところである。

「子育て支援」は大切であるが、それらが「子ども支援」（すくわく）は子ども支援）につながるものであることを強く願う。子どもと共に生活を進める立場にある我々だからこそ、時代のニーズに柔軟に対応しつつも、本道を外れることのない取組を推進していく。

- 子育て支援⇒保護者が子育ての大切さややり甲斐が味わえる支援として、担任の日々のかかわりこそが本来の子育て支援につながっている。

- 未就園親子にとって、幼稚園を体感できるのは大きな喜びである。本園の教育の良さを広く多くの人に

知ってもらえる努力を各自が行う。(特に担任・職員の「人となり」はとても気になる内容)

○弁当給食は、正しく注文内容が子どもに届けられるよう、確認体制を強化しながら進めていく。習慣面の確立もできるよう、保護者と連携を図りながら適宜修正し進めていく。

○預かり保育は、保護者ニーズに応える側面とともに、教員が本務に専念できる体制を整えるために完全外注とされている。意識に線を引き、教育の質を高めるための努力をする。また、今年度より18:00までに時間が延長されたことにより、保護者との連携面をより丁寧に行なうようにする。

【この地域のよさを知る】

○実際に足を運ぶことで初めて分かることがたくさんある。地域と互恵性が生まれるよう、積極的に足を運び、この地域のよさを肌感覚で感じていく。

フリー(自分磨き)

何よりも私たちは人を育てる仕事に従事している。そのためにも自分自身の心を耕す豊かな経験を重ねるようにする。ライフ・ワーク・バランスとライフ・ワーク・インテグレーション(統合)をする中で、一人の人間として多様な経験をしてほしい。人間性を豊かにする内容は子どもに還る。自分を磨くことが、人間力(≡ヒューマンスキル)の向上につながる。大切なのは、自らを開(拓)ける人になることである。人との関わりを閉ざさない人になるとともに、教員の世界外にも積極的に目を向けていくようにすることで、多くの発見が生まれてくる。

【「ヒューマンスキル」とは】

- ・ヒアリング…相手の身になり話を聞き、理解できる能力
- ・ロジカルシンキング…論理的思考に基づき考えていくことができる能力
- ・交渉力…円滑・効率的に仕事を進める、異なる意見等を上手に合わせる
- ・向上心…現状維持に甘んじず、改善を習慣化できる能力

ほんじてってい

○**凡事徹底** (当たり前のことを当たり前にするのではなく、当たり前のことを人には真似できないほど一生懸命にやる)ができる教職員に。「地道」は「近道」。

○「締め切り日」は「最終リミット」であり「提出日」でも「目安日」でもない。学生にありがちの感覚「遅れてしまってすみません」は、本人はそこで終わるがその後処理をする人を多忙にするだけの行為である。社会人として真つ当な感覚をもつ。「次の相手」に思いを馳せて仕事を進める。

【「働き方改革」というよりは、真つ当なあるべき姿として】

○目標を、自己申告「幼稚園運営欄」に記載し、記載したからには実行する。(参考：一日の勤務時間を超えた時間の一ヶ月の合計が45時間よりも多いか否か・年間での年休取得日数は何日か・定時退勤日は何日か)「切る勇氣」と「時には音をあげる」。そして自分自身で生活の組み立てや調整をマネジメントできているかを小まめに振り返り、目標が頓挫しないようにする。出退勤時刻を基に各自「見える化」しながら過労の流れを生まない努力をする。

○一番大切なことは、毎日笑顔で子どもたちに向き合うこと。そのためには、一日を完全燃焼で終わるのではなく、ある程度の余地を残して終わるように努める。

○「教育内容を削減すること」が目的なのではない。行事や取組内容を安易に「意味がない」と自己判断しない。そこに込められてきた意味を考え、そして、更なる取組に注力していくように。人間意識しなければ緩んでいく側面があることにも十分留意して。

○「多忙感」ではなく、「充実感」とできるよう、追われる感をもたないよう。「攻める」姿勢で仕事に取り組むことで、疲労感も変わってくる。

○幼児と直接関わる「フルコンタクトタイム」と保育後などの「ノンコンタクトタイム」で一日が構成されている。「フルコン～」の内容はより一層充実させること、そして、「ノンコン～」は効率良く実効性のあるものにしていくように。幼児と関わる時間を充実させるための取組である。

○「ノンコンタクトタイム」の一例

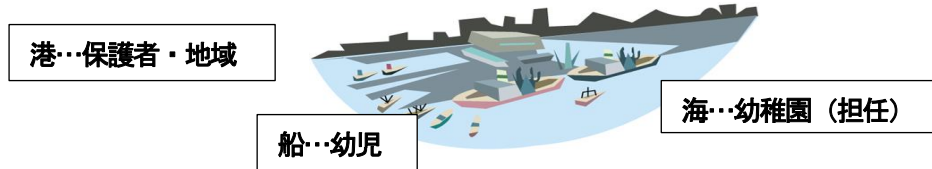
- ・まずは一息ついて英気を養う。
- ・全体→複数→個人と順序立てたスケジュールリングをし、個人裁量の時間へ早く移管する。(会議などはコンパクトに。そのためにも必要なのが担当者の「事前準備」。準備不足は全体を振り回し、負の連鎖を招く)

○作成物などは「持続可能な内容」とし、自分で自分の首を絞めないようにする。

○自己マネジメント能力をつける。本人の意思と行動力が何よりも大切。誰かにやってもらうのを待つ、やってくれない、という姿勢では負担感は軽減できない。「教育時間帯の週案」の他に自分の中で「教

育時間帯外の週案」を立てて実践する。漫然と遅くまで仕事をしない。メリハリをつけ、人間らしい潤いのある生活を送れるようにする。

「私たち」を結ぶ関係性について ～「海」と「船」、「港」～



「海」である幼稚園が 三年間をかけて、「船」の諸能力を高めていく

担任……「海」

- ・教師によって守られつつも、幼児にとって冒険がたくさんできる可変性のある場所を日々構成する。
- ・「楽しかった!」「また行きたい!」と思える場所にするのが幼稚園の責務。

→幼児にとって、発達を踏まえた刺激の多い環境であるように。

幼児……「船」

- ・自ら取り組み、達成することの喜びを味わい、友達と一緒にする経験を重ねながら自分の力を高め伸ばしていけるように。
- ・充実した一日一日を積み重ね、「明日はこうしたい!」（明日も幼稚園に行きたい!）と思うことができるように。

保護者…「港」

- ・幼児にとって、何よりも安心できる場所（存在）として。
- ・幼児が元気に出かけ、お土産（経験）を沢山持ち帰りたくなる場所。
- ・幼児と一緒に動くことは叶わない。
- ・「**地域**」は、いつまでも大好きで帰りたくなる場所。

→船が海でどのような経験をしているかは、港から見えないことに留意する。

今年度の重点目標について

【重点目標①「健康で明るい生活を送るための基礎力を育む」について】

- 保護者と連携を図りながらの基本的生活習慣の細やかな確認と、一貫性のある援助を行う。
- 基本的生活習慣面については、保護者とともに進めていく内容である。あるべき論を先行させない。
- 「言葉」によるやりとりを通し人との関わりを楽しめるようにする。

【重点目標②「自ら環境に関わりながら、遊ぶことの楽しさを十分に楽しめるようにする」について】

- 月二オリジナルの環境を十分に活用しながら、夢中になって遊びを楽しめるようにしていく。
- 幼児にとって魅力ある環境の中で、個々が自分の力を十分に発揮できるようにする。
- 集団で楽しめる各種の活動を充実させていき、集団生活に必要なルールが身につくようにしていく。

【重点目標③「幼児の生活や心情を豊かにし、思いやりのあるやさしい心を育む」について】

- 常設された環境をフル活用するとともに、発達や時期を踏まえ、数量を丁寧に確認・調整しながら豊かな経験ができるようにしていく。
- 異年齢交流の機会を充実させるための機会や場を検討・再構成していく。
- 学級や学年、園全体で音楽的活動に取り組む機会を充実させていく。

令和7年度

幼稚園経営案



中央区立月島第二幼稚園

園長 竹谷 直史