

2024年 利和6年度 社会福祉法人慈光明徳会 事業報告

1 保育所関係・障害児通所支援事業 活動内容について

9施設どちらの施設も真摯に業務に向き合い、《本気の子育て応援隊》としての役割を真摯な姿勢で果たした事に関し、職員に感謝したい。

運動を主軸とした活動・支援がおこなわれ、やるべきことが明確であり、法人全体としてブレが無いことがとても良い。令和6年度から始まったJPメソッドが活動を加速させている。正しい体の使い方でもの成長発達を保障できることも全施設において実感されている。

2 人材育成について

① カタグルマを全施設に導入することができた。まだ使いこなせてはいないが、使いこなすことで、カタグルマ活用で人材育成が統括できるようになる。足踏みしていた小規模が入ったことは大きい。進捗は園長のやるき次第というところではある。こども園・千川・谷在家においては人事評価制度も開始し、試行中である。近い将来は給与賞与に紐づける。

② 幼児活動研究会の八田氏による法人研修は、先生方も慣れてきており浸透度合いが感じられる。誰よりも法人を知り尽くしている第三者がいることは尊いことである。法人理念・方針に沿った研修がなされている。

③ 法人理念・方針・クレド・慈光メソッドの理解のために4月から12月まで Jikou Spirits を毎日発信した。届く方には届いたものと期待する。発信されたものをキッチしなければ無いに等しい。年度末にクレドノートを作成し、全職員へ配布した。つかい方は園長次第である。

統括園長も MUGEN MOVIE を毎日発信している。高度な内容であるため、ビジネスパーソンとして、学んだもの勝ちの内容ではある。

3 運営管理

① 運営管理を共有する場として月1回の園長会議を集合型の会議に変更し。東京事務所で実施するようにした。司会進行は持ち回りとしている。会議前に情報共有ツールである SMILE に各施設の報告内容・情報を入力しておくことで、情報共有の時間短縮となっている。会議終了後も個々に情報交換をしている。1～2時間ほどで終

了している。事務所に来る事ができない場合でも ZOOM をつないでいるため、欠席はほぼ無い。

- ② 事務方業務として時間を取られるのは、やはり人材採用・退職手続きである。離職が出なければ無い業務である。一番生産性の無い仕事だと感じている。令和6年度の紹介会社への支出は1500万である。
- ③ 施設整備では老朽化施設の修繕に費用が出ている。これは想定内支出である。園児・職員の安全の保障には、施設の保全が必要であるため、早め早めの対応を心がけてきた。
- ④ 障害児通所支援事業の新規立ち上げの物件が見つからず、次年度4月には間に合わず令和7年10月以降の事業所開設の予定である。LSJ 谷在家は初年度であるので、赤字ながらも想定内の運営である。2年目に期待する。
- ⑤ 法人全体で新しく導入したシステムについて
 - ・カタグルマ人財育成ツール
 - ・カタグルマ人事評価制度
 - ・アイギス・・第三者相談システム
 - ・line 君・・採用ツール
 - ・性格診断ツール (SKVT)・・職員の個々にあった人財育成と採用試験として導入できそうである。
 - ・OVIS・・バーチャルオフィス 幹部職員が気軽に声を掛け合えるツールである。もっと使えるようにしていく。
- ⑥ 決算書類は別紙による。

幼保連携型認定こども園 慈光こども園
2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

熊本県球磨郡湯前町 1962-1

(2) 保育理念

- ・子どもの最善の利益を追求し保障していきます。
- ・子育てと仕事の両立支援に徹します。
- ・地域の子育て支援を行います

(3) 保育方針

命を守ることを第一義にあげ、『幼保連携型認定こども園教育・保育要領』に依拠し、安心・安全な環境のもと、以下のメソッドに基づいて教育・保育を行います。

- ・脳科学の知見を活かした適時性の保育・教育
 - ・JPメソッドによる運動能力の向上
 - ・体の中から生きる力をはぐくむ「食育」
 - ・自然を通じた「五感教育」
 - ・「躰教育」慈光こども園仕のきまり・・・人として正しい行いを学びます
- 上記、バランスの取れたプログラムにより、子どもの無限の可能性を引き出す環境の中で、変化する時代に対応できる「たくましく生き抜く力」を育みます

(4) 保育目標

たくましく生き抜く力をはぐくみます

世のため人のために生きようとする人財になってほしい。
そのために、自立した誇りある人としての土台をつくります。

2. 当年度振り返り・課題

(1) 利用者数

	利用定員	利用者数 (期首)	利用者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)	空き定員	対前年比 (利用者数 (期末))
全体	40名	39名	49名	+10名	▲9名	▲7名
0歳児	4名	1名	8名	+7名	▲4名	0名
1歳児	7名	7名	9名	+2名	▲2名	+3名
2歳児	5名	5名	6名	+1名	▲1名	▲4名
3歳児	9名	11名	11名	0名	▲2名	0名
4歳児	11名	11名	11名	0名	0名	+6名
5歳児	4名	4名	4名	0名	0名	▲12名
0・1・2 歳児	0名	0名	0名	0名	0名	0名
3・4・5 歳児	0名	0名	0名	0名	0名	0名

(2) 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	25名	28名	0名	3名	(0名)
園長	1名	1名	0名	0名	(0名)
副園長	1名	1名	0名	0名	(0名)
保育教諭	10名	11名	0名	1名	(0名)
保育補助	0名	0名	0名	0名	(0名)
調理員(栄養士・調理師含む)	2名	2名	0名	0名	(0名)
看護師	1名	1名	0名	0名	(0名)
事務員	0名	0名	0名	0名	(0名)
一時預かり職員	2名	2名	0名	0名	(0名)
子育て支援員	2名	2名	0名	0名	(0名)
学童指導員	6名	6名	0名	0名	(0名)
送迎バスドライバー	0名	2名	0名	2名	(0名)

(3) 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2025年03月

自己評価結果 スコアランキング(大項目ごと)

ランク	項目	スコア	優先度
1	8. 健康支援	3.20	高
2	11. 環境・衛生管理	3.17	高
3	14. 家庭との連携(地域)	3.17	高
4	6. 1～3歳未満のねらいと内容	3.13	高
5	13. 家庭との連携(在園児)	3.13	高
6	9. 食育の推進	3.10	高
7	7. 3歳以上児のねらいと内容	3.06	高
8	1. 基本的理念と社会的責任	3.00	高
9	2. 保育の配慮事項	3.00	高
10	5. 乳児保育のねらいと内容	3.00	高
11	12. 災害対策	3.00	高
12	15. 職員の資質向上	3.00	高
13	16. 運営管理	3.00	高

14	3. 計画・評価・育ちの見通し	2.89	高
15	4. 特別支援・障がい児保育	2.88	高
16	10. 安全管理	2.88	高
17	17. 組織管理	2.86	高

振り返り・課題

3・4・5歳児以上児合同クラスの保育に関し、保育日誌・ケア記録・発達記録の指導に課題が残る1年となった。

又、担当保育教諭が慈光メソッドの進め方に精通しておらず、カリキュラムそのものが崩れた一年となってしまった。分かっているだろう。出来て当たり前の思い込みの失敗であった。新年度へ向けて、まずは職員へ細やかな指導を行い、カリキュラムの進め方の仕組み化をしていく。

(4) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

- ・たくましく生き抜く力をはぐくみます。
 - ・世のため人のために生きようとする人財になってほしい。
- そのために、自立した誇りある人としての土台をつくります。
- ・異年齢児保育に挑戦し、異年齢保育のメリットに焦点を当てていく。

振り返り・課題

異年齢保育では3歳児・4歳児・5歳児以上児合同クラス・1・2歳児の合同クラスへの挑戦の一年とした。慈光メソッドでは運動を軸とし、2歳児3歳児合同の体操・4歳児5歳児合同の体操に挑戦した。異年齢で実施することで、年齢を超えた個々の発達の差を踏まえながら闘争心や他児の動きを見て学ぶという異年齢ならではの環境の中で、運動能力を高めていく事が出来た。フィジカルトレーニングも毎日継続し、4歳児の体操は後期では、年長児に劣らない力を身に付け、例年にない運動能力の発達を見ることができた。

4歳児5歳児クラスの平仮名・数字の取組が10月の年長児東京旅行時の交流会で疎かになっていたことが分かり、10月から天神の時間に数字プリント学習を入れる調整が必要となった。平仮名読み書きに関しては年度末に個々の進捗状況を詳細に確認し、新年度へ向けた準備を進めることができた。

0・1・2歳児に関しては、新年度当初から10名増のスタートが切れたことは、快挙であり、フォーリーブス初め、職員による広報活動の成果と思われる。

更に、入所児の増により10月からは、0・1・2歳児合同クラスから0歳児・1歳児は、年齢別のクラス編成とした。落ち着いた環境が作られ、安心安全な環境の中で、こどもの発達を保障することができた。

2歳児クラスは、5名と小人数であったことに加え、落ち着いている子供たちということで、3歳児クラスとの合同へ移行。朝のおやつや午後からは午睡時間等養護面は確保し、個々の発達や特性に応じ、無理が無いように心がけた。以上児と同じ流れの中で、確実に成長発達を促すことができた。

上記のように、体制が変わる中で、環境に適応していく園児の無限の可能性を改めて感じるようになった。

子どもたちの最善の利益を保障するための環境づくりをしてくれた職員の専門性の高さにも感謝の一年となった。

② 人材育成

目標

法人研修・カタグルマにより、高い視座を持てる職員を育成する

- ・ SBT 年 3 回
- ・ 階級別研修年 5 回、
- ・ カタグルマによるマネージメント研修
- ・ JPTC によるフィジカルトレーニング研修 月 1 回
- ・ 法人年齢別・部署別研修 各部署年 2 回
- ・ チーム力の強化 日々
- ・ 強みを生かしたキャリアアップの支援 随時
- ・ コミュニケーション能力の向上 日々
- ・ カタグルマによる園長のフィードバック 随時
- ・ 統括園長の MUGEN ムービーによる思考訓練 週 5 回アップされる line 研修
- ・ 理事長による Jikou Spirits 配信による慈光メソッドの理解促進
- ・ 月 1 回の《理事長だより》による法人職員への啓発活動

振り返り・課題

子どもへは、仕の決まり。職員へは、法人の理念・教育保育理念・方針を軸に園生活を考えることを伝える。挨拶でもミラーニューロンとなるように、まずは、大人がお手本となる姿を見せる事とを伝えてきた。更に素直・謙虚・感謝の気持ちを持ち、チーム力を発揮できるようメッセージを伝えてきた。浸透には時間が必要であり、繰り返し、意識していく中で、成長につなげたい。

外部講師によるオンライン研修は、視座の高い、質の高い研修を学べることに感謝し、研修内容を各々が日常に活かすことを意識してきた。研修の量で確実に仕事に対する意識の変化がみられるようになってきている。

研修報告では、研修を通し今後へ生かすことを明記し、さらに今後への意欲と学びを活用しようとする姿勢が見られたことはうれしいことであった。

年度末には 1 年間の集大成として、《ありがとうの木》を作った。保護者、こども達、職員全員で、感謝の気持ちを伝える《ありがとうの木》に花を咲かせた。

③ 運営管理

目標

園児数の減少による収入減を意識した運営に努める

- ・ 運営費の減少による経費削減の強化・・・ランニングコストを抑えていく
- ・ 修繕箇所の増加による修繕費の予算増
- ・ 命に直結する衛生管理・安全管理の維持強化
- ・ 子育てサークルから入園への流れを作る
- ・ 年 2 回、カタグルマによる保護者アンケート実施からの改善
- ・ 労務管理のペーパーレス化
- ・ 各種補助事業・委託事業の実施

振り返り・課題

運営管理に関しては、幹部職員のスキルアップが必要であった。まだまだ不足であり学ばなくてはいけない。

園児数の減少による収入減により財務的には厳しいこども園ではあるが、令和 6 年度は園児 10 名の入園につなげることが出来た。

11 月に大型遊具の設置完成。町との連携を取り、休日の園庭開放で地域貢献ができるようになった。

3. 総括

総括内容

3年計画であった大型遊具の設置が11月に完成し、町との連携を図り、休日・祝日の園庭開放が実現された。毎日曜日に、数組のご家族が利用され、楽しく過ごされており、湯前町の公園としての活用が始まったことは、大きな貢献につながった。

地域交流としては春の大祭での地域の里宮大祭に出演。

年長児は湯前保育園との交流回数をこれまでの2回から9回に増やし交流を深めた。こどもと共に職員も情報交換する機会ともなった。

クラス編成としては、0・1・2歳児、3・4・5歳児合同クラス編成。9月末まで0・1・2歳児合同クラスで、10月より0歳児クラス、1・2歳児クラスと分かれる。

異年齢交流のメリットは、運動面で顕著に見られた。

以上児の読み書き計算に関しては、キャリアのある職員からの指導不足という要因から目標まで行き届かなかった。次年度スタートからの仕組み化を年度末に実施した。

年長児は年中児の「お手本」として振る舞い、自己肯定感や責任感が育った。年中児は年長児の姿から自然と社会的スキル等模倣することで成長を促された。

少子化の波は止まらず、園児獲得へつなげることを目的に、こども園でのマルシェ開催を実施した。マルシェ開催は継続していく事とし、2回目のマルシェを4月に実施予定。集客に繋げていくことができるよう工夫していく。

地域子育て支援事業と力を合わせ毎月一回、保育体験日を設け、未就学児、保護者へ園での取り組んでいる身体遊びや表現活動を体験していただいた。保育体験や子育て支援事業からの新入園児もあった前期。利用定員40名から計9名の新入園児を迎えることができた。保護者のニーズを知り、子育て中の親に寄り添うことを大切にしながら、引き続き保育体験を開催していく。

運営費の減少により、正規職員の賞与の見直しとともに、正規職員の年間休日の見直しが行われた。120日の休日が保障されることになる。有給休暇5日の義務日数を含めて125日の休みを取得することとなる。

こどもの成長発達において毎日の積み重ねや連続性が求められるところでは職員間の具体的な連携や引継ぎが必須となり保育内容や行事内容、保育の質を見極めていくことが課題となる。

別紙添付 委託事業：地域子育て支援拠点事業

委託事業：一時預かり事業

補助事業：病児保育事業

地域子育て支援拠点事業 令和6年実績報告書

		子育てサークル利用者のべ人数				1892人
月	参加者組数	延べ参加人数	開催予定日数	開催日数	開催できなかった日数	備考
4	91組	182人	21日	21日	0日	
5	83組	164人	21日	21日	0日	
6	89組	176人	20日	20日	0日	
7	75組	150人	22日	22日	0日	
8	75組	165人	21日	21日	0日	
9	82組	166人	19日	19日	0日	
10	82組	166人	22日	22日	0日	
11	69組	137人	20日	20日	0日	
12	84組	169人	20日	20日	0日	
1	63組	126人	18日	18日	0日	
2	77組	151人	18日	18日	0日	
3	68組	140人	20日	20日	0日	
合計	938組	1892人	242日	242日	0日	0日

令和 6 年度 一時預かり事業 実績報告書

幼稚園型預かり実績（延べ人数）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
人数	15名											
湯前	11名											

一般型預かり実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
人数	2名	2名	4名	3名	5名	10名	12名	0名	2名	1名	15名	5名
年齢	5歳児	0	0歳児	#REF!	5歳児	5歳児						
	0	0	0	1歳児	1歳児	1歳児	0歳児	0	0	0	0	0
区分	その他	0	その他	体験	病気	病気						
延べ	2名	2名	4名	3名	5名	10名	12名	0名	2名	1名	15名	5名

延べ人数合計 61名

令和6年 病児保育実績報告書

症状	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	
発熱	20	30	12	14	13	0	89
出血	0	0	0	1	0	0	1
腹痛	0	0	0	1	0	0	1
下痢	2	5	0	0	0	0	7
皮下血腫	0	0	0	1	0	0	1
嘔吐	0	1	0	1	0	0	2
右肘痛	0	0	0	0	0	1	1
咳	0	1	0	0	2	0	3
微熱	0	0	0	0	1	0	1
蕁麻疹	0	1	0	0	0	0	1
発熱・発疹	0	1	1	0	0	0	2
発疹食欲不振	0	0	1	0	0	0	1
食欲不振発疹	0	1	0	0	0	0	1
寒気・鼻水	0	0	0	0	0	1	1
咳・微熱	0	2	0	1	0	0	3
食欲不振発疹	0	0	1	0	0	0	1
発熱不機嫌	0	1	0	0	0	0	1
咳・嘔吐	0	0	0	0	0	1	1
咳・発熱	0	0	0	0	0	2	2
発熱・咳	1	0	0	2	1	0	4
微熱・発疹食欲不振	0	0	0	1	0	0	1
嘔吐・下痢	1	0	0	0	0	0	1
裂傷	0	0	1	0	0	0	1
擦過傷膝	0	0	1	1	2	0	4
擦過傷掌	0	0	0	1	0	0	1
発熱・嘔吐	0	0	1	0	0	0	1
口腔内の発疹・微熱	0	0	0	1	0	0	1
下痢・微熱	0	1	0	0	0	0	1
白色軟便	1	0	0	0	0	0	1
左眼下擦過傷	0	0	0	0	1	0	1
出血皮膚剥離	0	0	0	1	0	0	1
左眼	0	0	0	1	0	0	1
耳痛	0	1	0	0	0	0	1
内出血	0	0	0	0	0	1	1
打撲・擦過傷	0	0	0	1	0	0	1
腹痛？	0	0	0	0	0	0	0

令和6年度 学童クラブSMILE 報告書

社会福祉法人 慈光明徳会

1、 総括

1. はじめに

本学童クラブでは、児童が放課後を安全に過ごしながら、学習習慣を身につけられる環境を整えました。今年度は、タブレットやパソコンを活用したICT学習を積極的に導入し、特に国語・算数・英語の基礎学力向上に注力しました。本報告書では、その実施内容と成果、今後の課題について報告します。

2. 実施内容

(1) タブレットを活用した自学自習の促進

学習用タブレットを活用し、児童が自ら学習を進めることができる環境を整えました。特に、個別の理解度に応じた問題を解くことで、学習の習熟度を高める取り組みを行いました。

(2) e-learning教材[すらら]による国語力・算数力の強化

希望者にはデジタル教材を使用し、基礎学力の強化を図りました。

- 国語: 語彙力の向上を目的としたクイズ形式の学習、物語文や説明文の読解練習を実施。

- 算数: 計算力の向上を目指し、繰り返し学習が可能なデジタル問題集を活用。思考力を育む図形問題や文章題にも取り組みました。

(3) パソコンを活用した英語学習

リスニング力や単語の習得向上を目的に、パソコンを使った英語学習を実施しました。ゲーム形式の英語教材を取り入れることで、楽しみながら英語に親しむことができました。

3. 成果と児童の変化

・児童が主体的に学習に取り組む姿勢が見られるようになりました。

・国語・算数ともに基礎学力が向上し、特に語彙力の定着が顕著でした。

・英語の発音やリスニング能力が向上し、英語に対する興味・関心が高まりました。

4. 今後の課題と展望

・学習支援の継続的な充実を図るため、より多様なデジタル教材の導入を検討します。

・児童の個々の学習進度に応じたサポートを強化し、苦手分野の克服を支援します。

5. まとめ

本年度はICTを活用した学習支援を強化し、児童の自主学習の習慣化と基礎学力向上に貢献しました。今後も、より良い学習環境を提供し、児童一人ひとりの成長を支えていきます。

2、 年間利用者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
登録児童	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	23	23	284
開設日数	24	21	22	24	23	20	24	21	22	21	19	22	263
出席延べ人数	388	339	431	377	420	367	431	398	397	374	342	392	4,656
平均出席数	16	14	18	16	18	15	18	17	17	16	15	17	17.7

(3/16現在)

3、 職種別職員数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
常勤職員	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
パート アルバイト													0
合計	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

4、 組織体制等

・代表(こども園長兼務) 1名
・支援員 3名

5、 児童利用時間

通常 放課後から19時30分
土曜日・長期休業日 7時30分から19時30分

6、 勤務時間

就業規則及び非常勤職員就業規則に定めるとおり

7、 職員研修実施内容

・OJT
・SBT
・こども園合同職員研修

8、 年間行事実施内容

・歓迎会
・マルシェ
・科学遊び(適宜)
・B&Gプール(7・8月)
・運動遊び(適宜)
・制作遊び(適宜)
・七夕飾り(7月)
・キッズセミナー(夏休み中)
・夏祭り会(8月)
・イルミネーション飾り
・クリスマスパーティー(12月)
・東京卒業旅行(3月)

9、 災害訓練・衛生管理・職員会議等実施内容

・総合訓練(12月/3月)
・不審者訓練
・こども園合同引き渡し訓練
・こども園合同職員会議(適宜)
・学童会議(適宜)

10、 その他 特になし

令和6年度 慈光学童クラブ事業報告書

社会福祉法人 慈光明徳会

1、 総括

1. 事業概要

本学童クラブでは、児童の放課後の居場所を提供するとともに、学習支援を重点的に行い、児童の学力向上を目的とした活動を実施しました。特に、タブレットを活用した自学自習、e-learning教材[すらら]による基礎学力向上、パソコン教材[天神 first English]を用いた英語学習に力を入れました。

2. 学習支援の実施内容

(1) タブレットを使用した自学自習

児童一人ひとりの学習ペースに合わせ、自主的に学習に取り組む環境を整えました。タブレットを使用し調べ学習を徹底、宿題や学習プリントを自分で調べ答えを導き出す。職員は「調べ方」の指導を行いました。

(2) e-learning教材[すらら]を活用した国語力・算数力の強化

基礎学力の向上を目的とし、デジタル教材を使用して学習を進めました。国語では語彙力や読解力の向上を、算数では計算力や思考力の向上を図りました。

(3) パソコンを活用した英語学習

単語練習やリスニング強化を中心に、パソコンを活用した英語学習を行いました。ゲーム形式の学習ツールも取り入れ、楽しく英語に親しめる環境を整えました。

3. 成果と今後の課題

- ・児童が自主的に学習に取り組む習慣が定着しました。
- ・基礎学力の向上が見られましたが、継続的な支援が必要です。
- ・ICTを活用した学習の効果が確認できたため、今後も更なる充実を図ります。

4. まとめ

今年度の学習支援活動は、児童の自主学習の習慣づけや基礎学力の向上に一定の成果を上げました。次年度もICTを活用しながら、より効果的な学習支援を実施してまいります。

2、

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
登録児童	22	22	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23	273
開設日数	23	21	23	24	22	21	24	21	22	21	18	23	263
出席 延人数	395	387	374	432	303	356	363	340	367	364	334	375	4,390
平均 出席数	17	18	16	18	14	17	15	16	17	17	19	16	16.7

3、 職種別職員数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
常勤職員	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
アルバイト	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13
合計	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37

- 4、 組織体制等
 - ・代表(こども園長兼務) 1名
 - ・支援員 3名
- 5、 児童利用時間
 - 通常 放課後から19時30分
 - 土曜日・長期休業日 7時30分から19時30分
- 6、 勤務時間
 - 就業規則及び非常勤職員就業規則に定めるとおり
- 7、 職員研修実施内容
 - ・OJT
 - ・SBT
 - ・こども園合同職員研修
- 8、 年間行事実施内容
 - ・歓迎会
 - ・マルシェ
 - ・科学遊び(適宜)
 - ・B&Gプール(7・8月)
 - ・運動遊び(適宜)
 - ・制作遊び(適宜)
 - ・七夕飾り(7月)
 - ・キッズセミナー(夏休み中)
 - ・夏祭り会(8月)
 - ・イルミネーション飾り
 - ・クリスマスパーティー (12月)
 - ・東京卒業旅行(3月)
- 9、 災害訓練・衛生管理・職員会議等実施内容
 - ・総合訓練(12月/3月)
 - ・不審者訓練
 - ・こども園合同引き渡し訓練
 - ・こども園合同職員会議(適宜)
 - ・学童会議(適宜)
- 10、 その他
特になし

SAKURA 保育園竹の塚 2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

足立区竹の塚 1-12-11

(2) 保育理念

- ・子どもの最善の利益を追求し保障していきます。
- ・子育てと仕事の両立支援に徹します。
- ・地域の子育て支援を行います。

(3) 保育方針

- ・子ども一人一人をあるがまま受け止め子どもの心に寄り添い応答的保育に努めます
- ・子どもの健やかな成長を願い一人一人の健康状態を把握しきめ細かに対応します
- ・子どもが本来持っている「自ら伸びようとする力」を信頼し意欲を育てます
- ・自らの感性を豊かにみがき子どもの内的な声をよく見て、よく聴き共感します
- ・子どもが楽しかった、嬉しかったと思えるような好奇心いっぱい遊びたくなる環境を工夫します
- ・体と心の栄養になるよう安全でおいしい手作り給食を提供いたします
- ・保護者と共に子どもの成長や発達を喜び合い協力して子育てを支え、保育の専門性を活かしその援助にあたるようにします

(4) 保育目標

基本的な生活習慣を身につけ、情緒の安定した子どもを育てる

2. 総括

総括内容

令和6年度は1.2歳児が定員数ではじまり、職員の人数も安定してのスタートができた。0歳児に関しては例年通り徐々に入園していく傾向にあり6月には19名の定員が揃うことができた。

職員の急な退職があり、すぐに採用につながらず、採用した職員もひと月で退職、10月に採用した職員が4日で退職という事態になり、保育士定数的には問題はなかったものの職員も疲弊していくという悪循環になってしまった。採用に関しては園長判断だけではできないこともあり、法人本部の協力も仰いだが、正規職員の補充はできなかった。しかし、職員同士の強固な協力体制の元、子供の最善の利益を保障することができた。年度末までに、次年度の正規職員を確保し、職員充足の元にスタートが切れることがありがたかった。

職員育成については研修に参加し、学びを深めていき全職員で共有した。職員はチームワークよく年度当初に掲げた『日々進化』を意識して保育を行っていった。仕事の仕組化・効率化を進めているが、まだ改善の必要があり、法人内他施設に比して進んでいないところが課題として残った。

3. 当年度振り返り・課題

(1) 園児

① 園児数

	利用定員	利用者数 (期首)	利用者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)	空き定員	対前年比 (利用者数 (期末))
全体	19名	15名	19名	+4名	0名	+19名
0歳児	6名	2名	6名	+4名	0名	+6名
1歳児	6名	6名	8名	+2名	▲2名	+8名
2歳児	7名	7名	5名	▲2名	+2名	+5名

② 園児に関すること

小規模園特有の途中入園・兄弟関係の園への転園と入れ替わりはあったが1年を通して、安定した入所児童数になった。

(2) 職員

① 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	9名	9名	2名	3名	(0名)
保育士	4名	3名	2名	2名	(0名)
保育補助	4名	5名	0名	1名	(0名)
調理員(栄養士・調理師含む)	1名	1名	0名	0名	(0名)
看護師	0名	0名	0名	0名	(0名)

② 職員に関すること

新規採用の職員が5月退職、10月に採用した職員が4日で退職と人員が確保できず、職員も疲弊するという悪循環になっていた。

職員の定着には、法人の理念や保育目標を浸透させることが大切なため職員に周知するよう努力はしているが一人一人の仕事に対するモチベーションの違いがあり、なかなか難しい。1on1の対応を大切にし、伝えていきたい。

(3) 連携

① 保護者との連携

予定どおりの行事を行い、保護者にも参加していただくことができた。Instagramの活用で保護者の方に園生活の様子を知らせることが増えて喜んでいただけた。12月保護者会・2月個人面談の実施のほか、希望があれば相談にも応じ対応できた。

② 関係機関との連携

足立区家庭支援課・児童相談所と連携し家庭支援の必要な保護者・子どもには注視して対応し、情報の共有をした。

連携施設園との情報交換もできた。

③地域との連携

ハロウィンには近隣のケアセンターにお誘いがありお菓子をいただきに行くと子どもたちも喜んでいました。

散歩に出かける時には会う方々にこちらから挨拶して保育園のことを知ってもらうようにできた。

(4) 自己評価結果

① 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2025年03月

自己評価結果 スコアランキング(大項目ごと)

ランク	項目	スコア	優先度
1	2. 保育の配慮事項	4.00	中
2	5. 乳児保育のねらいと内容	4.00	中
3	8. 健康支援	4.00	中
4	11. 環境・衛生管理	4.00	中
5	12. 災害対策	4.00	高
6	13. 家庭との連携（在園児）	4.00	中
7	1. 基本的理念と社会的責任	3.80	高
8	3. 計画・評価・育ちの見通し	3.80	低
9	9. 食育の推進	3.80	低
10	6. 1～3歳未満のねらいと内容	3.60	中
11	10. 安全管理	3.60	高
12	15. 職員の資質向上	3.40	低
13	14. 家庭との連携（地域）	3.33	低
14	4. 特別支援・障がい児保育	1.00	中
15	7. 3歳以上児のねらいと内容	1.00	中

振り返り・課題

安全・安心な保育を目標に職員は努力して努めてくれている。

衛生管理についてはローテーションを組み行うことができ感染症の流行も防ぐことができた。

食育は楽しく進められるよう担当保育士が設定し年齢に合った活動ができた。

職員は子どものことを考え、ねらいの設定や環境設定を行っていたが、職員の状況次第では、考えていた保育ができないと漏らすこともあった。

(5) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

振り返り・課題

子どもたちが安全に過ごせるように環境設定を行い、興味・関心が高まるような準備ができた
言葉を覚える大事な時期のためゆっくり穏やかな言葉かけを行った
戸外遊びには四季を感じるあそびを取り入れて自然にふれ情緒豊かに育つよう務めた

② 人材育成

目標

- ・ 職員の人材育成に力を入れ法人研修・園外研修・園内研修を充実させ保育の質向上を図る
- ・ 働き方の希望を反映した勤務体制をつくり、適所適材を見極め個々の職員の働き方を尊重する。

振り返り・課題

職員が個々の学びの機会を研修等で用意したが、急な職員の退職が続き、研修への参加が現場の負担になることが多くあり、研修参加の機会が当初予定より少なくなった。

③ その他

目標

- ・ 国・東京都・足立区の今後の保育の動向を職員、保護者に速やかに伝えとともに知恵を出し合い地域における小規模保育事業所の役割を考えていく
- ・ 法人本部、系列園との連携をとり、人事交流、情報交換を行いながら法人の事業全体に寄与する
- ・ 保護者が安心して働けるよう衛生的で安心・安全な環境を整え開かれた保育園づくりを心がけて地域に貢献できるようにする

振り返り・課題

地域のニーズに応じ児童定員数の変更を行うことで安定した児童数の確保ができた。今後も柔軟に対応していきたい。

園長会議では園児管理システムや危機管理等の情報交換を行うことができた。各園の困りごとや課題も相談できた。

保育室や玩具の衛生管理を徹底したことで感染症予防に繋がり保護者が安心して働けるよう配慮できた。

SAKURA 保育園西新井 2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

東京都足立区関原 3-43-4 細川ビル 1 階

(2) 保育理念

- ・子どもの最善の利益を追求し保障していきます。
- ・子育てと仕事の両立支援に徹します。
- ・地域の子育て支援を行います。

(3) 保育方針

- ・子ども一人一人をあるがままに受け止め、子どもの心に寄り添い応答的保育に努めます。
- ・子どもの健やかな成長を願い、一人一人の健康状態を把握し、きめ細やかに対応します。
- ・子どもが本来持っている「自ら伸びようとする力」を信頼し、意欲を育てます。
- ・自らの感性を豊かにみがき、子どもの内的な声をよく見て、よく聴き、共感します。
- ・子どもが楽しかった、嬉しかったと思えるような、好奇心いっぱい遊びたくなる環境を工夫します。
- ・体と心の栄養になるよう、安全でおいしい手作りの給食を作ります。
- ・保護者と共に子どもの成長や発達を喜び合い、協力して子育てを支え、保育の専門性を活かし、その援助に当たるようにします。

(4) 保育目標

基本的な生活習慣を身に着け、情緒の安定した子どもを育てる。

2. 総括

総括内容

今年度は、4月に新入社員（保育士）1名が加わり新年度を迎えた。改めて保育士の体制・環境設定はどうするべきか、保育活動をどのように行っていくのか、環境整備をどう徹底していくか等、園児、保護者、職員にとってより良い園運営ができるように職員間で話し合いを行ってきた。

園児は0歳児5名、1歳児6名、2歳児6名の17名で定員割れすることなくスタートが迎えられた。

新入社員が4月で退職したため厳しい状況だったが、昨年度入職した6時間パートがフルパートに変更してくれたので何とかシフトは出来た。

7月より、紹介会社からの紹介で職員1名が入職し、ようやく職員が揃った。年度途中から0歳児が8時には4名登園してくるため職員が1名休んだ日（指定休等）は園児の安全確保の為、遅番の職員に早めに出勤してもらうこともあった。

2025年1月より早番パートが入職。職員が1名休んでも、安全に保育することが出来た。保育の現場では、園児だけでなく保護者の方にも、一人ひとりの顔を見ながら対応を丁寧にかつ状況に応じた瞬時の判断を行えるよう伝え指導した。また状況に応じて担任ではなく園長と主任が対応を行った。

今年度はアレルギー児がいなかったので給食献立を卵なしのキッズから卵ありのリトルキッズのメニューに変更した。

今年度は7月に足立区役所の指導検査があり、保育室に敷いてあるジョイントマットを防災シートにするようにと避難訓練で報告者に避難していない日があったため、その月は避難訓練したことにはならないという指摘があったので直ぐに改善を行った。

少子化の問題で小規模保育事業への入園希望児の減少が顕在化してきており、小規模保育事業所の存続を考えた時に、選ばれる保育園になるためにはどうしていくか皆で考えていく。

3. 当年度振り返り・課題

(1) 園児

① 園児数

	利用定員	利用者数 (期首)	利用者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)	空き定員	対前年比 (利用者数 (期末))
全体	17名	17名	16名	▲1名	+1名	+16名
0歳児	5名	5名	5名	0名	0名	+5名
1歳児	6名	6名	6名	0名	0名	+6名
2歳児	6名	6名	5名	▲1名	+1名	+5名

② 園児に関すること

今年度は、手足口病や胃腸炎の園児が多かった。胃腸炎に関しては感染性とは言われていないと言って登園してしまう子もいた為日にちを開けてまた、胃腸炎の園児が出てしまった（保育園で移ったのかわからないが、保護者にも移っていたので感染性ではないのか疑問もあった。

手足口病も診断を受けた次の日に登園してくるため（保護者記入の登園届をもって）受け入れるが、その後数名に手足口病が出てしまうという状況もあった。

(2) 職員

① 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	8名	8名	2名	3名	(0名)
保育士	4名	3名	2名	2名	(0名)
保育補助	2名	3名	0名	1名	(0名)
調理員（栄養士・調理師含む）	1名	1名	0名	0名	(0名)
看護師	1名	1名	0名	0名	(0名)
事務員	0名	0名	0名	0名	(0名)

② 職員に関すること

保育士と栄養士の人間関係がうまくいかず、理事長先生、木本副園長、社労士の方に相談してきた。

解決するには難しく時間がかかる。時間をかければ解決するかもわからない状況です。

年度初めは職員の人数が少なかったため残業をしてもらうことが多かった為、職員の体調が悪い時は無理しないように伝えていった。

(3) 連携

①保護者との連携

感染症が出た時は直ぐに入口へ張り紙をして保護者に伝えた。
区役所からの連絡があったときはキッズリーの一斉メールで知らせたり、お迎えの時も伝えるようにした。
その日にお休みの園児の家庭には個別メールを送り感染症が出たことをお知らせした。
ホームページやインスタグラムを更新したら直ぐに知らせていった。（キッズリーの一斉メールや入り口の貼り紙）
キッズリーでお子さんの事を相談された際、その日のお迎え時に伝えていった。

②関係機関との連携

今年度は2歳児の女子1名が週に2日（火曜日と水曜日）LSJ梅田へ通園することになり、専門的な知識を持つ方と情報を共有させていただいた。
図書館や児童館等の教育施設、近隣商店、近隣住人、交番や消防署等とのかかわりを持つようにした。
今年度は西新井警察署の方に不審者対応の話をしていただいたり、消防署の方に救命訓練をしていただいた。

③地域との連携

連携園との関わりは、電話・園だよりの交換程度なので、状況を見て来年度は校庭開放などを積極的に利用させていただくように話をしている。
運動会など招待をされたが手足口病が流行っていたので今年度は辞退させていただいた。

(4) 自己評価結果

① 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2025年03月

自己評価結果 スコアランキング(大項目ごと)

ランク	項目	スコア	優先度
1	1. 基本的理念と社会的責任	4.00	高
2	3. 計画・評価・育ちの見通し	4.00	低
3	4. 特別支援・障がい児保育	4.00	中
4	5. 乳児保育のねらいと内容	4.00	中
5	6. 1～3歳未満のねらいと内容	4.00	中
6	9. 食育の推進	4.00	低
7	10. 安全管理	4.00	高
8	11. 環境・衛生管理	4.00	中
9	12. 災害対策	4.00	高
10	13. 家庭との連携（在園児）	4.00	中
11	2. 保育の配慮事項	3.80	中
12	7. 3歳以上児のねらいと内容	3.80	中
13	8. 健康支援	3.80	中
14	15. 職員の資質向上	3.80	低
15	14. 家庭との連携（地域）	3.67	低

振り返り・課題

保育計画の見直しや振り返りがきちんとできていなかったので次年度はしっかりやっていく。

食育は全園児対象でないといけないが、ほとんど2歳児が対象になることが多いので次年度は0歳児も対象の食育をやっていく。

(5) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

振り返り・課題

新入園児はできるだけ担任と1対1で関わり安心感が持てるようにしていった。又、進級児も環境の変化に敏感な子どもがいるので、新年度が始まる前から部屋を変えたりしながら少しずつ慣れるようにしていった。

② 人材育成

目標

職員の育成には特に力を入れ、園内研修、園外研修を充実させて、保育士としての責任感を持ち、実践的な保育の質の向上を図り、自身のスキルアップを元に子どもの成長発達に寄与していきます。

振り返り・課題

年度初めは職員の退職などがあり、園外研修に行けなかった。園内研修は参加した。中頃から職員が入职し安定したので園外研修にも参加できたので良かった。

キャリアアップ研修も積極的に受けるよう話していった。

研修を受けるだけでなく職員間で共有し保育に活かしてもらうよう伝えていく。

③ 運営管理

目標

保護者の子育てと仕事の両立を支援していくために標準時間、土曜保育に対応し、子どもの最善の利益の追求と保障、子育てと仕事の両立支援に徹します。

前年度より手ぶら登園を導入し持ち物を軽減したことで、喜びの声が多かった為今年度も導入する。

振り返り・課題

手ぶら登園は、前年度利用する保護者が減ってきて、年明けには4名になってしまった。次年度には卒園や転園などで2名になってしまう。その為、次年度は導入をやめることにした。保護者や職員と相談しながら毎年、考えていく問題だと思う。

普段土曜日は預かったことのない園児でも緊急に預かってほしいという要望にもお応えしていき保護者の方に喜んでもらえた。次年度もできるだけ対応していきたい。

SAKUAR 保育園綾瀬 2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

足立区綾瀬 4-6-5

(2) 保育理念

- ・子どもの最善の利益を追求し保障していきます。
- ・子育てと仕事の両立支援に徹します。
- ・地域の子育て支援を行います。

(3) 保育方針

- ・子ども一人一人をあるがまま受け止め、子どもの心に寄り添い応答的保育に努めます。
- ・子どもの健やかな成長を願い、一人一人の健康状態を把握し、きめ細やかに対応します。
- ・自らの感性を豊かにみがき、子どもの内的な声をよく、よく聴き、共感します。
- ・子どもが楽しかった、嬉しかったと思えるような、好奇心いっぱい遊びたくなる環境を工夫します。
- ・体と心の栄養になるよう、安全でおいしい手作りの給食を作ります。
- ・保護者と共に子どもの成長や発達を喜び合い、協力して子育てを支え、保育の専門性を活かし、その援助にあたるようにします。

(4) 保育目標

- ・基本的生活習慣を身につけ、情緒の安定した子どもを育てる。

2. 総括

総括内容

今年度は、新規採用1名、異動職員1名、パート職員1名を含め職員9名での良い人員環境のスタートで4月を迎えたが、異動してきた職員がすぐに不安になり6月に戻る事になってしまった。不安にならないように声掛け、見守りはしていたが残念な事になってしまった。パート職員も妊娠し体調不良で欠勤することが多くなりシフトを回すことが厳しかった。採用は続けていたが9月まで決まらず、その間は職員の協力があって厳しい中でも子どもたちの活動は支障なく進めることができた。一人ひとりの職員の協力体制には感謝の気持ちしかない。

前年度に引き続き海外の方、宗教食、アレルギー、療育に通う方と個別の対応の必要な状況が多く見られたが、常に話し合い周知することで職員一人ひとりが自覚を持って対応し大きな怪我や事故なく過ごすことができた。

職員人数は厳しい中でもキャリアアップ、足立区、法人等の園外、園内研修には積極的に受講する姿が見られスキルアップへと繋げることができたが、職員のシフトによっては、当日のキャンセルも余儀なくされた。来年度はキャンセルのないよう時間を作っていきたい。

保護者とは子どもの成長の様子や課題等を保護者会、個人面談、SMS、キッズリーや登園、降園時に細かく伝えることができた。クリスマス会では保護者も一緒にゲームに参加するなど楽しい時間となり喜んでもらった。今後の活動内容は職員と話し合い子どもの成長、発達状況に合わせ無理のない活動を進めていく。英語リトミック（ソダツラボ）も定着し日常での英語（天気等）も子どもたちから聞かれるようになってきた。

職員の業務の見直しとして今後ペーパー化を進めていく、来年度からはほとんどが園児管理システム、カタグルマ、スマイルの中で入力になる。

定着するまでは、法人のアドバイスを受けながら進めていきたい。

来年度も、子ども、職員の安心・安全を守り、選ばれる園、働きたい園を目指していきます。

3. 当年度振り返り・課題

(1) 園児

① 園児数

	利用定員	利用者数 (期首)	利用者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)	空き定員	対前年比 (利用者数 (期末))
全体	19名	15名	18名	+3名	+1名	+18名
0歳児	6名	2名	6名	+4名	0名	+6名
1歳児	4名	4名	6名	+2名	▲2名	+6名
2歳児	9名	9名	6名	▲3名	+3名	+6名

② 園児に関すること

・2歳児クラス定員変更を行い9名でのスタートから、転勤、帰国とやむを得ない理由により6名になってしまった。また兄弟児の保育園に空きが出ると転園してしまう事もあり常に園児獲得を考えて行かなければならない。

(2) 職員

① 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	8名	8名	1名	1名	(0名)
保育士	6名	6名	1名(異動)	1名	(0名)
保育補助	1名	0名	1名	0名	(0名)
調理員(栄養士・調理師含む)	1名	1名	0名	0名	(0名)
看護師	0名	0名	0名	0名	(0名)

② 職員に関すること

・新年度は谷在家からの異動があり良いスタートだったが、異動してすぐに不安になり5月末には戻ることになった。採用活動はしていたが9月まで決まらなかった。その間職員の協力もあり活動に支障はなかったが、時間外勤務が多くなってしまった。土曜保育の利用も多くシフト作成に厳しさを感じていた。9月に職員を採用できた事により、休暇を取りやすくなり時間外勤務も土曜保育以外は少なくなった。

・足立区の研修、法人の研修の参加により保育理念や保育のスキルアップに繋げることが出来た。

(3)連携

①保護者との連携

- ・家庭での様子、園での様子をキッズリーで連絡し合った。
- ・4月に保護者会を行い園での約束、お願い等を伝え、園の活動に協力して頂くことが出来た。
- ・朝の受け入れ、降園時の受け渡し時に、体調面や、活動の様子を細かく伝えたることにより保護者とのコミュニケーションに繋がった。
- ・園だより、給食だより、献立表、玄関前の掲示、SNS等を使用して活動内容を周知することで活動内容を理解して頂けた。
- ・入園式（新入園児）、クリスマス会（懇談会）、お別れの会（卒園児）は保護者参加で子どもたちと楽しみ成長した姿を伝えた。
- ・7.8月には希望者の個人面談を行いお互いの情報を話し合う良い機会になった。又随時個々の成長により必要があれば個人面談を行い、解決策を一緒に考えていった。
- ・保護者アンケートでは綾瀬の細かい活動（行事等）保護者も楽しみにしているとたくさんのお褒めの言葉を頂くことが出来た。

②関係機関との連携

- ・連携施設のあやせ保育園とは少し距離もあるため、園長同士の電話での挨拶、情報交換を行った。
- ・LSJ梅田とは本児が週3日通っているため活動の様子を細かく伝え合い成長へとつなげることが出来た。

③地域との連携

- ・商店街の方々には暖かく見守って頂き挨拶を大切にしている。
- ・あやセンターぐるぐるとは活動時間が合わないため施設への訪問は無かったが、常に通路での活動には声を掛けて頂き見守って頂くことが出来た。
- ・メトロセンターの方々とは設備や防犯等に対してすぐに相談できるのでとても心強い、子どもたちにも優しく声を掛けて頂き笑顔で手を振る姿が見られるようになった。
- ・職員は近所の方々にも挨拶を忘れないようにしている。

(4)自己評価結果

①自己評価結果

施設自己評価実施時期：2025年03月

自己評価結果 スコアランキング(大項目ごと)

ランク	項目	スコア	優先度
1	1. 基本的理念と社会的責任	4.00	高
2	2. 保育の配慮事項	4.00	中
3	6. 1～3歳未満のねらいと内容	4.00	中
4	7. 3歳以上児のねらいと内容	4.00	中
5	9. 食育の推進	4.00	低
6	13. 家庭との連携（在園児）	4.00	中
7	3. 計画・評価・育ちの見通し	3.80	低
8	5. 乳児保育のねらいと内容	3.80	中
9	8. 健康支援	3.80	中

10	12. 災害対策	3.80	高
11	15. 職員の資質向上	3.80	低
12	4. 特別支援・障がい児保育	3.75	中
13	11. 環境・衛生管理	3.67	中
14	10. 安全管理	3.60	高
15	14. 家庭との連携（地域）	3.00	低

振り返り・課題

一年を通して職員一人ひとり研修等を通して学ぶことができたが、これからも日々進化している保育の世界を理解し学んでいくことが今後の課題である。

大きな問題は無かったが、日々子ども、職員が成長できる環境を整え次年度も園活動を進めていきたい。

(5) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

振り返り・課題

- ・子どもの成長に合わせ無理のない活動を計画することで、子どもたちが興味を持って楽しむ姿を見ることができた。
- ・季節の行事では保護者の参加は無かったが、子どもたちの取り組む姿勢を伝えることで成長している姿と一緒に喜んでもらうことができた。
- ・ソダツラボ（英語リトミック）では沢山のネイティブな英語に触れることで普段の生活でも簡単な単語を使うようになってきた。クリスマス会ではその中で子どもたちが喜んで歌っている曲のダンスを披露した。
- ・運動遊びではバランスボールや、パック椅子の上り下り、ジャンプ、などを沢山取り入れ危険の無いよう見守りながら体感を鍛える事を意識した。個人差はあるが続けることで成長している姿が見られた。

※子どもたちの成長には個人差があるため、個々の発達に合わせた活動を計画していく。

② 人材育成

目標

- ・職員の育成に力を入れ、園内研修・園外研修・小規模3園との年齢別ミーティングを充実させて職員の向上を図り、子どもの成長、発達に寄与していきます。

振り返り・課題

- ・4月に異動してきた職員が2カ月で前園に戻ってしまった。そのため担当しているシフト、係等のへんこうが余儀なくされたが、職員はすぐに調整を取り、園の活動には支障なく進めていくことができた。普段の職員のコミュニケーションの大切さが伝わった。（9月より1名入職）
- ・経験の長い職員が多いが、様々な研修を受けることで今の保育の現状を知り日々学ぶ姿勢が身についてきた。引き続き新しい情報を受け入れスキルアップしていく。
- ・職員の休暇、保護者対応等が重なり計画していた研修をキャンセルすることが何度かあった。次年度はなるべく重ならないよう計画を立てていく。
- ・職員がスキルアップしながら働きやすい環境を整えていけるよう、個々の職員とのコミ

コミュニケーションをしっかりとっていく。

③ 運営管理

目標

- ・法人本部のある熊本の慈光こども園と連携を取り、人事交流、人事交換を行いながら法人の持つノウハウを教えて頂き、法人の行う事業全体に寄与することを目指します。

振り返り・課題

- ・少子化の中、厳しい状況が続いている。そのため、昨年度定員変更をおこなった事により今年度は2歳児9名でのスタートになったが、途中での転勤、転園が続いてしまった。転園の保護者からは、このまま綾瀬に通いたいと兄弟一緒が良いとの理由であった。転園した後も元気な様子を見せに来てくれることは嬉しく、保護者との良い関係が築けた。
- ・今後も園の様子を発信し園児獲得に努めていく。
- ・常に設備の点検を行ったことで大きな事故に繋がることはなかった。調子の悪くなった場所に対してはすぐに本部に相談し対応していった。

SAKURA 保育園千川 2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

東京都豊島区千川 2-30-2

(2) 保育理念

- ・子どもの最善の利益の追求と保障
- ・子育てと仕事の両立支援
- ・地域の子育て支援

↓

子どもたちと保護者の皆様の幸せを願い、本気の子育て応援隊として精進します

(3) 保育方針

『教育・保育要領』『保育所保育指針』を遵守し、以下のメソッド（一人一人の個性・特性に寄り添った慈光メソッド）に基づいて教育・保育を行います。

教育・保育を科学します

脳科学による適時性の教育・保育

スポーツ理論 JPメソッドに基づく身体能力の向上

身体の中から生きる力を育む食育

自然や日常生活を通した五感教育

躰教育

上記のプログラムを通し、認知能力・認知能力を応用する力・非認知能力を育み、以下10項目を卒園までに育みます。

- ①健康な心と体
- ②自立心
- ③協同性
- ④道徳性・規範意識の芽生え
- ⑤社会生活とのかかわり
- ⑥思考力の芽生え
- ⑦自然とのかかわり・生命尊重
- ⑧数量・図形・文字等への関心・感覚
- ⑨ことばによる伝え合い
- ⑩豊かな感性と表現

(4) 保育目標

世のため人の為に生きようとする日本を支える人財になってほしい。

そのために、自立した誇りある日本人としての土台を徳・知・体を通して育みます。

↓

たくましく生き抜く力を育みます

2. 総括

3. 当年度振り返り・課題

(1) 園児

①園児数

	利用定員	利用者数 (期首)	利用者数 (期末)	利用者数 増減	空き定員	対前年比 (利用者数)

				(期首～期末)		(期末)
全体	66名	59名	62名	+3名	+4名	+1名
0歳児	6名	2名	6名	+4名	0名	0名
1歳児	12名	12名	12名	0名	0名	0名
2歳児	12名	12名	12名	0名	0名	0名
3歳児	12名	12名	12名	0名	0名	0名
4歳児	12名	11名	11名	0名	+1名	+1名
5歳児	12名	10名	9名	▲1名	+3名	0名

②園児に関すること

・今年度は『緊急一歳児保育』という事業を導入し、上記定員にはカウントされていないがプラス2名の計14名で新年度を迎えた。

1歳児クラスは年度途中で2名の退園がいたが、幸いにも緊急一歳児枠で受け入れをしていた園児がそのまま入園し、手続きの問題で「在籍11名+緊急一歳児1名」というイレギュラーな状況もあったものの、一年を通して充足させることができた。

・同様に下半期は『こどもつながる定期預かり事業』をスタート、0歳児の定員が満たしていない場合に行う空き枠での利用だったが、開始するタイミングでも定員を満たしたため、実際には行うことがなかった。

・幼児クラスでは5歳児のみ、年度途中での引っ越しがありこれで4年連続9人が卒園という形となった。引っ越しなど家庭の状況のため、保育園側が介入することは不可能だが、一人でも多くの園児を卒園できるよう、もっと魅力的な園にしていくことが目標である。

(2)職員

①職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	20名	22名	1名	5名	(1名)
園長	1名	1名	0名	0名	(0名)
保育士	12名	11名	1名	1名	(1名)
保育補助	4名	7名	0名	4名	(0名)
栄養士	1名	1名	0名	0名	(0名)
看護師	1名	1名	0名	0名	(0名)
事務員	1名	1名	0名	0名	(0名)

②職員に関すること

・4月入職の新卒職員が一名加わった。他にも保育補助の職員は4月、6月、7月、9月と充足に向けて多くの雇用ができた。保育補助の職員が増えたこともあり、研修では「パート職員研修」も行っていたが、正職員やパート職員という垣根を超えて法人職員としての共通認識を持つことで保育力の底上げにも繋がったと感じる。

・一方で、正規職員は昨年度比マイナス2名でスタート。常に求人を出して採用に繋げようと動いたものの、採用には結びつかなかった。更に年度途中で職員一名が退職となり、より一層現場の先生方に負担と不安を与えてしまうこととなった、来年度は職員や保護者の精神面での安定のためにも年度始めから職員を充実させ、良いスタートを切れるように取り組む。

(3)連携

①保護者との連携

- ・昨年度と同じように4月28日(土)に保護者会・懇談会を実施。保護者会では保育園の方針だけでなく子育て情報を発信し、懇談会では担任保育士との連携や保護者間での繋がりを深める機会にすることができた。
- ・保育参観、面談に関しては幼児が6月から7月、乳児が10月から11月と分けることで幼児は進級後の様子、乳児は保育園に慣れた後の様子を見ていただくことができた。面談もこの期間だけでなく、随時受け付け、必要に応じて個別に声掛けをすることで、保育園と家庭での情報を擦り合わせ保育に繋げることができた。
- ・発表会は乳児が12月、幼児が2月と分けて実施。中には幼児の発表会で乳児の姿が見れないことを残念に思う声もあったが、乳児発表会は園内で実施することで子どもたちも慣れた環境でいつものような姿を見せることができたため好評だった。
- ・各行事の後にはアンケートを実施。保護者からいただいた意見や要望を職員で共有しながら今後の運営に活かしていった。

②関係機関との連携

- ・今年度から保育園の地区の割り振りが新しくなり、SAKURA 保育園千川が所属する第8地区は合計6園と少なくなった。しかし、新た保幼小の連携会として集まる機会があり、公立の高松第二保育園、小規模の要町ひよこ保育室も入れた8園での情報交換など交流を実施。この縁から高松第二保育園の園庭で太陽の子要町保育園と3園合同の遊ぶ機会を設け交流をすることができた。
- ・東部子ども家庭支援センターからは3~4か月に1回のペースで巡回相談に来ていただき、子どもの様子や職員の保育についてのご助言・ご指導をいただくなど、定期的に連携を図ることができた。
- ・今年度は豊島区の指導検査も実施。特に大きな指摘事項はなかった。

③地域との連携

- ・例年通り、ふるさと千川利用者協議会に参加。地域イベントである、盆踊り、落ち葉掃き、どんど焼きなどに職員がボランティアで参加。地域の方々との交流などを通して地域貢献を行った。
- ・近隣の高校から職場体験の依頼があり、2名受け入れを実施。高校との繋がりを持つとともに、保育業界に興味を持ってもらえるような機会を提供することができた。

(4)自己評価結果

①自己評価結果

施設自己評価実施時期：2025年03月

自己評価結果 スコアランキング(大項目ごと)

ランク	項目	スコア	優先度
1	5. 乳児保育のねらいと内容	4.00	中
2	6. 1~3歳未満のねらいと内容	4.00	中
3	7. 3歳以上児のねらいと内容	4.00	中
4	8. 健康支援	4.00	中
5	11. 環境・衛生管理	4.00	低
6	13. 家庭との連携(在園児)	4.00	中

7	3. 計画・評価・育ちの見直し	3.80	低
8	9. 食育の推進	3.80	低
9	10. 安全管理	3.80	高
10	1. 基本的理念と社会的責任	3.60	高
11	15. 職員の資質向上	3.60	低
12	14. 家庭との連携（地域）	3.33	低
13	2. 保育の配慮事項	3.20	中
14	12. 災害対策	3.00	高
15	4. 特別支援・障がい児保育	2.75	中

振り返り・課題

・施設自己評価を実施。保育実践や組織運営の振り返りを行った。

本年度の自己評価では「保育のねらいと内容」「健康支援」など高評価となり、子どもの年齢や発達に応じた保育の提供が安定して実施できていることが確認できた。

また「環境・衛生管理」「家庭との連携」などの部分でも評価が高く、日々の保育において職員間の共通理解が定着しつつあることが実感できた。

・一方、「特別支援・障がい児保育」「災害対策」「地域との連携」の部門では評価が低く、今後の改善課題となった。

「特別支援・障がい児保育」「災害対策」においてはマニュアルの見直しや共通認識の向上、「地域との連携」に関しては昨年度同様、小学校や近隣施設との関係構築を行う。

(5) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

「体の力」「学びの力」「心の力」を養うためのカリキュラムを中心に、身体的、情緒的、社会的、認知的、健全に発達するための基盤を築きます。

- ・全人的な発達支援
- ・多様な学習経験
- ・個々の子どものニーズに応じた支援

また、不易流行の法人理念の基、時代の流れに合わせた多様性、自己表現とコミュニケーション能力、健康とウェルビーイングを支援します。

振り返り・課題

・各年齢に応じた運動遊びを取り入れる中で、レッシュ理論に替わる新しいJPメソッドを実践。今までとは違った形のアプローチを行うことで、これまで以上に園児の身体的発達を促進することができた。

また、保育の中で感情表現を促す活動（絵本の読み聞かせ、ロールプレイ、気持ちを伝える練習など）を意識的に取り入れ、情緒の安定や自己表現の向上が見られた。

・遊びの中に数・言葉・科学的思考を促す要素を組み込むことで、学びへの興味を自然に引き出せるよう工夫した。

・時代の変化に対応しながらも、園の理念に基づいた保育を継続的に行うことができた。特に「仕のきまり」を意識して伝えていくことで子どもたちが自主的に取り組む姿が見られた。

また、子どもたちの個性を尊重し、自由に表現できる環境を整えた結果、発表会や日常の遊びの中で、自信をもって自己表現する姿が増えた。

② 人材育成

目標

職員一人一人が自身の能力とキャリアを充実させ、モチベーションを向上するため、以下のアプローチを行う。

- ・専門性の向上
- ・実践的なスキル習得
- ・コミュニケーションとチームビルディング

人材育成を通し、保育園の持続可能な成長と発展を目指します。

振り返り・課題

・保育士の専門知識向上のため、定期的に研修を実施した。新たに導入したパート研修も好評で、職員全員が法人の理念や保育の内容に共通認識を持つ機会となった。

また、外部研修への参加を推奨し、新たな保育手法や最新の教育理論を学ぶ機会を確保した。ただし、業務の都合上、全員が積極的に参加できる状況ではなかったため、参加者が学んだ内容を職員間で共有する仕組みを整える必要がある。

・日々の保育の中で、職員が主体的に指導計画を考え、実践を通じてスキルを磨けるよう支援した。特に、新任職員にはOJTを強化し、経験豊富な職員が伴走する形で指導を行った。

・職員同士のコミュニケーションを円滑にするため、定期的なミーティングを実施した。特に、各クラスの状況を共有し、子どもへの対応について意見交換を行う場を設けたことは、チームワークの向上に寄与した。

③ 運営管理

目標

法人理念を実現し、園を発展させる。

- ・施設管理とリスク管理
- ・人事管理
- ・コミュニケーションと関係者管理

保護者や地域からの更なる信頼獲得を目指し、職員が働きやすい環境を整える。

振り返り・課題

・施設の安全点検を定期的実施し、危険箇所の早期発見・対応を行った。特に、0歳児・1歳児クラスの安全対策を強化し、転倒や誤飲のリスクを低減できた。

避難訓練や不審者対応訓練を定期的実施し、職員が緊急時に迅速に対応できる体制を維持した。

感染症対策では、手洗い指導や室内換気、消毒の徹底により、集団感染のリスクを最小限に抑えることができた。特に、インフルエンザや胃腸炎の流行期において、迅速な対応が功を奏した。他にも消毒や清掃方法について必要に応じて振り返りを行うことで常にアップデートをすることができた。

・定期的な個別面談を実施し、職員の意見を取り入れながら働きやすい環境づくりを進めた。

新人職員向けのOJTを強化し、早期のスキル向上を支援した。特に、経験豊富な職員とのペア指導により、新人が安心して業務を進められる体制を整えた。

・行事や懇談会を通じて、保護者の意見を聞く機会を増やし、園の運営に反映する取り組みを進めた。

SAKURA 保育園谷在家 2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

東京都足立区谷在家 2-14-13

(2) 保育理念

- ・子どもの最善の利益を追求し保障していきます。
- ・子育てと仕事の両立支援に徹します。
- ・地域の子育て支援を行います。

(3) 保育方針

命を守ることを第一義にあげ、『保育所保育指針』に依拠し、安心・安全な環境のもと、以下のメソッドに基づいて教育・保育を行います。

- ・脳科学の知見を活かした適時性の保育・教育
- ・脳科学の知見を活かした身体づくり
- ・体の中から生きる力をはぐくむ「食育」
- ・自然を通じた「五感教育」
- ・「躰教育」什のきまり・・・人として正しい行いを学びます。

上記、バランスの取れたプログラムにより、子どもの無限の可能性を引き出す環境の中で、変化する時代に対応できる「たくましく生き抜く力」を育みます。

(4) 保育目標

たくましく生き抜く力をはぐくみます

世のため人のために生きようとする日本を支える人財になってほしい。
そのために、自立した誇りある日本人としての土台をつくります。

2. 当年度振り返り・課題

(1) 利用者数

	利用定員	利用者数 (期首)	利用者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)	空き定員	対前年比 (利用者数 (期末))
全体	100名	89名	91名	+2名	+9名	0名
0歳児	9名	9名	9名	0名	0名	0名
1歳児	15名	15名	15名	0名	0名	0名
2歳児	16名	16名	16名	0名	0名	0名
3歳児	20名	16名	14名	▲2名	+6名	0名
4歳児	20名	14名	17名	+3名	+3名	▲2名
5歳児	20名	19名	20名	+1名	0名	+2名
フリー	0名	0名	0名	0名	0名	0名

(2) 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	28名	28名	3名	5名	(0名)

保育士	22名	22名	1名	4名	(0名)
保育補助	2名	3名	1名	1名	(0名)
調理員（栄養士・調理師含む）	1名	0名	1名	0名	(0名)
看護師	1名	1名	0名	0名	(0名)
事務員	2名	2名	0名	0名	(0名)

(3) 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2025年03月

自己評価結果 スコアランキング(大項目ごと)

ランク	項目	スコア	優先度
1	5. 乳児保育のねらいと内容	3.80	中
2	6. 1～3歳未満のねらいと内容	3.60	中
3	4. 特別支援・障がい児保育	3.50	中
4	8. 健康支援	3.40	中
5	12. 災害対策	3.40	高
6	13. 家庭との連携（在園児）	3.40	中
7	3. 計画・評価・育ちの見通し	3.20	低
8	9. 食育の推進	3.20	低
9	10. 安全管理	3.20	高
10	1. 基本的理念と社会的責任	3.00	高
11	2. 保育の配慮事項	3.00	中
12	7. 3歳以上児のねらいと内容	3.00	中
13	11. 環境・衛生管理	3.00	低
14	15. 職員の資質向上	2.80	低
15	14. 家庭との連携（地域）	2.33	低

振り返り・課題

保育でいうとまだまだ改善の余地があると思う。子ども達にとっての安心安全な保育をしっかりと遵守し、さらに慈光メソッドを取り入れたカリキュラムについて一人ひとりが意識してよりよい園にしていくことが大切である。そのためにリーダー層のバックアップやより強固な研修体制を築くとともに、気づいたことがあれば面談し一人ひとりと話していく。

(4) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

振り返り・課題

- ・慈光メソッドについては、幼児クラスは強く意識してカリキュラムに取り組むことが出来、去年と比べてひらがなが読めたり書けたりする子も多く、結果も出すことができた。今年度は慈光こども園から来た職員2名が谷在家でもしっかりとカリキュラムに取り組みよいお手本になり、園全体が自然と慈光メソッドを意識することができた。後半から0, 1, 2歳児について転がる・しがみつくなどJPメソッドを取り入れた遊びを毎日行うこともできたので、引き続き行っていく。課題としてはまだまだカリキュラムについて自信がなかったり、定着していなかったりする職員もいるので、研修をしてカリキュラムを教えることについて苦手意識をなくし、子どもにしっかりと指導していく力を多くの職員につけていくことが大事だと思われる。
- ・定期的に足立区のガイドラインの読み合わせをし、全体会議の時などで保育の基本を学ぶ機会を作った。ふとしたときにマイナスの言葉がけをしてしまう職員もいるため、引き続き保育の基本については全体で勉強していく。
- ・日案の反省については項目を変え、よりしっかりと振り返りができるようになった。振り返りをもとに今度からどのようにしていくとよりよい保育ができるかをまとめ、実践していく。

② 人材育成

目標

- ・新人職員が、慈光明徳会クレドに基づいて業務にあたるようにする。
- ・新人職員が、SBTを受講し法人としての共通言語を理解し、目標を立て挑戦できるようにする。
- ・新人職員が、この法人で働き続けたいと心から思い、勤務継続し離職ゼロにする。

振り返り・課題

- ・新人職員は子ども達に対し応答的に接し、きめ細かな保育を行うことができた。ただし乳児に関してはJPメソッド運動をしていない日もあるなど法人メソッドやクレドが浸透していないと感じることもある。来年度は慈光メソッド・クレドを浸透させて、子どもの成長発達のために0歳からなにができるか考え、毎日実践していく。そのために定期的なクラス会議などをして、毎日することがルーティーンになるよう話し合い決めていく。
- ・SBTについては新人職員にはスターターを受けてもらい、法人としての共通言語を理解してもらうことができた。
- ・パートが3名、海外に引っ越しや4月から学校に行くなどで離職はするが、正職員については今年度離職ゼロで目標を達成することができた。背景としては職員同士の雰囲気が良いこと・皆で協力し休みやすい環境を作ること・休憩時間はなるべくクラスを離れノーコンタクトタイムとして面談室を利用し1時間とれるよう配慮したことが大きかったと思われる。
- ・人材育成の今後の課題としては幼児クラス希望の職員が少なく、カリキュラムを行うことができる職員の育成が大きな課題であると感じる。谷在家としてはやっと慈光メソッドの遵守できるよい職員がそろってきたので、カリキュラムのマニュアルや実践を通して研修をし、興味を持ち幼児クラスをしてみたいと思う職員の育成に尽力していく。そのために副主任や主任などカリキュラムが分かる職員がバックアップしていく体制作りが必要である。

③ 運営管理

目標

- ・園児の集客に向け、広報活動を強化する。
- ・エアコンの掃除、業者で行う。

振り返り・課題

- ・園児の集客に向けた宣伝としては保育の様子を毎日インスタにあげ、新しいホームページでは体操の写真をいれアピールをした。現状、まだまだ発信力が弱いと思うので、動画をインスタであげたり体操のインスタをあげる頻度を多くしたりと強化していく。
- ・エアコンの掃除を半分業者に頼んだ。残りは来年度に行う予定である。
- ・運営面では、今年度の秋から東京都すくわくプログラムを実施し、補助金 150 万円が出た中で鍵盤ハーモニカの講師費用・大量の絵本や紙芝居・パネルシター・エイサー太鼓を購入することができた。来年度も引き続き行っていく。

3. 総括

総括内容

令和6年度の職員育成については、足立区の外部研修・また SBT 研修や外部講師による内部研修を充実させ、法人理念や園としての保育目標の理解を深めていったが、まだまだ子どもに対する言葉がけなど改善する余地は多い。

前年度退職者が多かったため、今年度は新体制でスタートをしたが熊本からやる気まんまんで慈光のカリキュラムができる職員が入ったおかげで空気がぐんとよくなり、職員間の連携もとてもよくなった。

またカタグルマでの個人面談や積極的にクラスに入り職員に言葉がけをしていった結果、職員と園長との関係も良くなったように感じる。今年度は正職員の退職者0人を達成することができ、保護者の安心にもつながったと感じる。

来年度も園長として現場に多く入り、職員の気持ちに寄り添い、面談やカタグルマを使い悩みや困りごとを都度話せるような体制を作っていく。職員同士助けあえるような雰囲気づくりに心がけ、笑顔で子どもの最善の利益のために皆が同じ方向を向いて仕事ができるよう援助していく。

カリキュラムについては、各クラス目標をたてて子どもたちの最善の利益のために活動することができた。幼児クラスの4、5歳の担任はこども園から来た職員だったのでカリキュラムの進め方がとても上手で他の職員のよい見本となっていた。まだまだよりよくしていくことはできると思うので、子ども達一人ひとりどうすれば成長できるか考えながらカリキュラムをすすめていきたい。

0・1・2歳児関しては、愛情たっぷりの応答的な保育により、職員との愛着関係が生まれ、園児の精神的な安定も抜群であった。

健康管理は、インフルエンザやコロナが出た月もあったが、そこまでは広がらなかった。感染性胃腸炎については1度広がるとクラスの半分以上休む日もあった。園内の消毒・手洗い・うがいなどを徹底していく。

研修については、キャリアアップ研修を各人が積極的に受講し、また、全体会議の時間を使い計画通りに園内研修をすることができた。外部研修は、八田先生の新人研修・園長研修・リーダー研修を行うことができた。令和7年度も研修計画をたて、特に内部研修を充実させていきたい。

1 職員の安心・安全

定期的に園長と職員・主任と職員が面談をし、安心して働けるよう、できることはすぐに改善をしていった。安全面ではこれからも感染症対策・職員子どもの体調管理をしっかりとしていく。

2 子どもの最善の利益の追求と保障・保護者の子育てと仕事の両立支援

毎日一人ひとりの保護者にその日の子どもの様子を丁寧に伝えている。保護者に悩みがある場合は園長・担任との個別面談を設定し、相談にのった。

3 職員育成（キャリアアップ研修含む 園内研修）

キャリアアップ研修・・・各人が積極的に受講した。
園内研修・・・会議の時間を使い計画的にすすめていくことができた。
外部研修・・・八田先生の新人研修・園長研修・リーダー研修をおこなった。

(1) 児童の処遇

ア：保育
予定通り実施

イ：健康管理

- ・入園前健診の実施
- ・年2回・嘱託医による全体内科健診の実施。
- ・月1回0歳児クラス内科健診の実施。
- ・毎月看護師による「保健だより」の発行。
- ・子どもの登園時検温(乳児)・手洗い・電解水や消毒液を使った消毒
- ・職員・・・健康診断年1回実施・検便毎月実施・出勤前検温・手洗い消毒

ウ：教育・保育の方針

認知能力・運動能力・音感を身に付けるためカリキュラムを通して、認知能力を応用する力・非認知能力を身につけさせるべく職員同士が話し合いカリキュラムをすすめた。体操・ワーク・漢字絵本・英語・音楽をカリキュラムに組み込み、午前中毎日実行した。3, 4, 5歳児それぞれの目標をたて行った。

エ：各クラスの教育・保育目標

幼児クラスに関しては各クラス目標に向かって邁進した。各クラス毎日書きを行うことで、ひらがなが読める・書ける力がついた。体操については一人だと全員に指導が行き渡らないため、後半から二人体制とした。来年度も二人体制にし、きめ細やかな指導をしていきたい。

0・1・2歳児に関しては、愛情たっぷりの応答的な保育により、職員との愛着関係が生まれ、園児の精神的な安定も抜群であった。

全クラスとも、公園に行った時はマラソンをしたり鬼ごっこをしたり、雨の日は広い保育室を走ったりと、楽しみながらも体を鍛えることができた。

オ：行事

運動会・発表会については、鹿浜第一体育館で行った。初めての舞台だったが乳児から幼児までしっかりと披露することができた。また、昨年に引き続き、音響をいれることでハウリングもせず、音がクリアに聞こえた。子どもの成長を見ることが出来、保護者も喜んで下さっていた。

カ：食事・給食

パートの栄養士については一身上の都合により6月に退職をした。それ以降はシダックスに食育・配膳までお願いをし、きめ細やかな対応をしてくれている。

キ：安全管理

各種訓練に関しては、色々な時間を設定し、実行することができた。職員の消火訓練はその日にいた職員が全員実施することができた。また、消防署を呼び、救急救命講習をした。AEDの使い方や、乳幼児の救命について勉強することができた。

環境が引き起こす事故はなし。ヒヤリハットは多かったので今後とも園全体で共有していく。

(2) 職員の処遇

ア：職員構成

保育士の正職員については、こども園からの異動が2名、小規模からの異動が1名、その他4月に2名7月に1名と、安定した求人ができていた。

イ：健康管理

健康診断・細菌検査以外は特になし。

ウ：職員会議

毎月・計画通りの会議開催に至った。

園長会議は毎週、ZOOMで行い、情報共有ができた。

エ：研修

- ・キャリアアップ研修
- ・足立区研修
- ・園内研修
- ・八田先生研修

1年を通して計画的に研修に参加することができた。

オ：退職制度・福利厚生

- ・退職金制度
- ・福利厚生・・・ソウエルクラブ

(3) その他の事業

ア：障害児保育

発達支援委員会に認定された3歳児・愛の手帳を持つ5歳児が1名というところでの職員体制作りを行っていった。

イ：地域活動事業

足立区のゴミゼロ運動に参加をし、公園を子どもたちと職員全員できれいにし、地域貢献をすることができた。

LSJ 竹の塚 2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

東京都足立区竹の塚3-3-14パレスホリケファイブ101号室

(2) 療育理念

すべての人の幸せを願って最善の利益を追求します 輝く瞳・溢れる笑顔
HAPPY SMILE THANK YOU SMILE
EVERYBODY SMILE

(3) 運営方針

「不易流行」

法人の理念である子供達の最善の利益の追求を行うために、子供達の安全と成長発達を第一に考えたサービスを行うという笛木の部分を運営の土台としながら、子供たち一人一人の生長発達を行うために、既存のやり方にこだわることなく、科学的な根拠の元、様々な方法を試みながら、サービスを展開していきます。

上記の考えの元、どの子にも、安心と達成感を味わうことのできる療育サービスを行います。私たちは、子供達にできないことを繰り返し練習させてできるようにするのではなく、できないことにぶつかった子供たちが、「〇〇があったらできた!」「〇〇したらできた!」「〇〇に変えたらできた!」と感じられるサポートをすること、これが「支援」だと考えています。

「安心感と達成感のための仕掛け」これが支援であり、その仕掛けを探し、見つけて、実践することが私たち療育機関の役割だと考えています。

子供達にとって意味のある活動を通して、「やった!」という達成感や「できた!」という達成感をたくさんえられるように支援していきます。

(4) 療育目標

子育ての最終目標は「自立」です。例え障がいがあっても、周りの方の協力や様々な福祉サービスを利用しながら、可能な限りの自立をはかり、人生を楽しみながら社会の一員として生きていくべきだと思います。

法人ではこれまで、保育・幼児教育の世界で80年間、困り感や障がいのある子ども達と数多く関わってきました。

多くの実践の中で確信をもって言えることは、「すべての子どもの可能性は無限大」ということです。

障害があっても、それは一つの個性です。不得意なことがあれば、必ず得意なことがあります。

その個性を一つ一つ丁寧に伸ばしていくことで、他の能力も必ず伸びてきます。幼少期の頃にしっかりとした土台をつくってあげれば、それは一生の財産となります。

今まで関わってきた様々な障害をもっている子どもたちの中には、小学生で跳び箱15段を跳ぶ子もいれば、漢検や数検を自分の学年以上の級をとる子、プログラミングや制作で想像力豊かな大人顔負けの作品を作る子、人を楽しませるのが得意な子と様々です。

『根を育てれば樹は育つ!』どんな子でも必ず素晴らしい可能性を持っています。

LSJでは、ご家庭や関係機関と協力しながら、子ども達の成長・発達を、専門性を持った職員がしっかりサポートしていきます。

2. 当年度振り返り・課題

(1) 利用者数

	登録者数 (期首)	登録者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)
自発	13名	22名	9名
放デイ	16名	17名	1名

(2) 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	6名	8名	0名	1名	(0名)
児童発達支援 管理責任者	1名	1名	0名	0名	(0名)
保育士	2名	3名	0名	1名	(0名)
児童指導員	3名	4名	0名	0名	(0名)
指導員	0名	0名	0名	0名	(0名)

(3) 自己評価結果

別紙参照

(4) 振り返り

①療育活動

振り返り・課題

1人ひとりの発達段階に合わせた課題の提供など出来ていたと思います。職員同士が話し合う時間を設け、振り返りを行い課題の設定などを考えてもらいました。結果、集中して長い時間座って机上活動を行えるようになるなど、子どもたちの成長も見られていました。

運動に関しては、基礎運動やトランポリン、JP研修で学んだ事を行っています。子どもたちも運動には積極的に取り組んでおり、楽しみながら運動療育を行う事が出来ており、各活動中は、大きな事故やけがなどもなく安心・安全に行えていました。

今後も、感覚統合・JP研修・保護者対応など、専門性の高い研修の受講と、受講者からの知識共有（フィードバック）の仕組みづくりを行い、質の高い支援の提供を目指します。

②人材育成

振り返り・課題

6月に新規職員の入职や2月に職員の異動がありました。新規の職員は経験が少ないこともあり、戸惑う事や児童への対応がうまくいかない所もあったように思います。管理者としてももっとサポートできることがあったと反省すべきことだと思います。また、普段の職員間のコミュニケーションの大切さも実感しました。

今後の課題としまして、職員間での連携の強化が必要と考えます。そのためにも朝礼時の時だけではなく、時間を設け定期的にカンファレンス等を実施して職員間でのコミュニケーション・連携の強化を図ってまいります。

③運営管理

振り返り・課題

年度初めは児童の移動もあり、稼働率の低下も見られていましたが、夏頃より契約者数も増え、年度末には契約者数も 39 件と稼働率の改善が見られました。現在も多数のお問い合わせを頂いております。

現在、竹の塚では送迎のドライバーが 2 名しかいないため当該職員の負担が増えてきていると考えます。今後の課題として、ドライバーの育成・確保が課題と考えます。

3. 総括

総括内容

2024 年度は、新規に開所した LSJ 谷在家への児童の移動もあり年度の初めは稼働率の低下も見られていたが、7 月頃より新規の利用児童も増え年度末には稼働率も改善する事が出来ました。

療育内容につきましては、職員が子どもたち 1 人 1 人の発達段階に応じた個別支援を通して安定した療育の提供を行う事が出来たと考えます。

また、夏には保護者も招いての夏祭りを開催し家庭や地域とのつながりを深める機会となりました。

長期休暇中には、江東区にある防災センター「そなエリア」への外出支援を行い、楽しみながら防災への知識などの学びを得ることが出来ました。

なお、11 月と 3 月に送迎中の事故・苦情の事案が発生しました。いずれも当事者や関係機関と迅速に連携・対応しすでに解決済みとなっています。当事業所においてはドライバーの職員が不足しているため、ドライバーの育成・確保が今後の課題と考えます。

LSJ 梅田 2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

東京都足立区梅田7丁目25番2号 高須ビル101号室

(2) 療育理念

すべての人の幸せを願って最善の利益を追求します 輝く瞳・溢れる笑顔

HAPPY SMILE THANK YOU SMILE

EVERYBODY SMILE

(3) 運営方針

「不易流行」

法人の理念である子供達の最善の利益の追求を行うために、子供達の安全と成長発達を第一に考えたサービスを行うという笛木の部分を運営の土台としながら、子供たち一人一人の生長発達を行うために、既存のやり方にこだわることなく、科学的な根拠の元、様々な方法を試みながら、サービスを展開していきます。

上記の考えの元、どの子にも、安心と達成感を味わうことのできる療育サービスを行います。私たちは、子供達にできないことを繰り返し練習させてできるようにするのではなく、できないことにぶつかった子供たちが、「〇〇があったらできた!」「〇〇したらできた!」「〇〇に変えたらできた!」と感じられるサポートをすること、これが「支援」だと考えています。

「安心感と達成感のための仕掛け」これが支援であり、その仕掛けを探し、見つけて、実践することが私たち療育機関の役割だと考えています。

子供達にとって意味のある活動を通して、「やった!」という達成感や「できた!」という達成感をたくさんえられるように支援していきます。

(4) 療育目標

子育ての最終目標は「自立」です。例え障がいがあっても、周りの方の協力や様々な福祉サービスを利用しながら、可能な限りの自立をはかり、人生を楽しみながら社会の一員として生きていくべきだと思います。

法人ではこれまで、保育・幼児教育の世界で80年間、困り感や障がいのある子ども達と数多く関わってきました。

多くの実践の中で確信をもって言えることは、「すべての子どもの可能性は無限大」ということです。

障害があっても、それは一つの個性です。不得意なことがあれば、必ず得意なことがあります。

その個性を一つ一つ丁寧に伸ばしていくことで、他の能力も必ず伸びてきます。幼少期の頃にしっかりとした土台をつくってあげれば、それは一生の財産となります。

今まで関わってきた様々な障害をもっている子どもたちの中には、小学生で跳び箱15段を跳ぶ子もいれば、漢検や数検を自分の学年以上の級をとる子、プログラミングや制作で想像力豊かな大人顔負けの作品を作る子、人を楽しませるのが得意な子と様々です。

『根を育てれば樹は育つ!』どんな子でも必ず素晴らしい可能性を持っています。

LSJでは、ご家庭や関係機関と協力しながら、子ども達の成長・発達を、専門性を持った職員がしっかりサポートしていきます。

2. 当年度振り返り・課題

(1) 利用者数

	登録者数 (期首)	登録者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)
児発	15名	19名	4名
放デイ	17名	17名	0名

(2) 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	6名	6名	0名	0名	(0名)
児童発達支援 管理責任者	1名	1名	0名	0名	(0名)
保育士	4名	3名	0名	0名	(0名)
児童指導員	0名	2名	0名	0名	(0名)
指導員	1名	0名	0名	0名	(0名)

(3) 自己評価結果

※別表添付

(4) 振り返り

①療育活動

振り返り・課題

運動療育において児童の基礎体幹の向上を目的としたフィジカルトレーニングを取り入れた運動トレーニングの実施を行いました。結果、運動の幅も広がり子ども達の運動の積極的な参加も前年度に比べると向上したと感じました。また運動療育内容も女性職員に取り掛かりやすいものが多かったため、各職員が保護者へ療育成果をうまく伝えることが出来ていました。前年に比べて、療育成果について、ご利用者様から感謝や評価のコメントを多く頂きましたので、信頼向上に繋がったと考えています。

前年度に比べて児童の運動量が増えました。結果、他の療育活動や机上活動で集中している場面が多くみられています。全体的に穏やかな状況を継続することが出来ていた要因と考えています。他の取り組みに関しては、本年度も近隣の公園や店舗、体験学習等で外出する取り組みを継続することができました。

②人材育成

振り返り・課題

前年度に引き続き、事業所内での研修や法人研修にも参加しました。運動療育の講師の二串先生には毎月フィジカルトレーニングの運動研修を行っていただきました。株式会社常笑 CEO 藤岡洋史先生は半年に1回来ていただき、職員指導や研修を行っていただきました。本年度は職員全体のスキルアップを目的に上級救命講習の実施も行いました。

職員の欠席については数名、軽微な感冒程度での数日間の病欠があった程度でした。各研修について座学研修の欠席は無く、運動研修も一定数の参加はみられました。全職員が一定の意欲を持って各研修や業務に取り組んでくれたと考えています。

次年度の課題としては、各職員が療育活動を実施する際により明確なテーマを持って取り組ませていくことが課題です。療育の質の向上、事故、怪我、トラブルの防止を狙いとして考えています。

③ 運営管理

振り返り・課題

契約者数も38件あり、年間延べ2809人の利用児の利用がありました。契約者以外からのお問い合わせも累計で100件を超えています。今後もそのニーズは高まる傾向にあると思います。

3. 総括

総括内容

2024年度は、稼働率、利用児童も増えております。引き続き、職員体制の充実や職員処遇の改善に加え、様々な保護者のニーズに対応したサービスを行える環境を整えることが必要であると考えています。

療育内容につきましては、職員が子どもたち1人1人の発達段階に応じた個別支援を通して安定した療育の提供を行う事が出来たと考えます。

夏には保護者も招いての夏祭りを開催し家庭や地域とのつながりを深める機会となりました。長期休暇中には、交通公園やIKEAへの外出支援を行い、楽しみながら社会体験活動を行うが出来ました。今後も未来を担っていく子どもたちが必要とする能力を様々な観点から育成・支援していけるように、また子どもたちの最善の利益追求のため常に事業内容に改善を加えながら取り組んでいきたいと考えています。

LSJ 谷在家 2024 年度事業報告

社会福祉法人慈光明徳会

1. 基本情報

(1) 所在地

東京都足立区谷在家 2-12-10 パークサイドレジデンス 1階

(2) 理念

すべての人の幸せを願って最善の利益を追求します 輝く瞳・溢れる笑顔

HAPPY SMILE THANK YOU SMILE

EVERYBODY SMILE

(3) 療育方針

「不易流行」

法人の理念である子供達の最善の利益の追求を行うために、子供達の安全と成長発達を第一に考えたサービスを行うという不易の部分を経営の土台としながら、子供達一人一人の成長発達を行うために、既存のやり方にこだわることなく、科学的な根拠の元、様々な方法を試みながら、サービスを展開していきます。

上記の考えの元、どの子にも、安心と達成感を味わうことのできる療育サービスを行います。私たちは、子供達にできないことを繰り返し練習させてできるようにするのではなく、できないことにぶつかった子供たちが、「〇〇があったらできた!」「〇〇したらできた!」「〇〇に変えたらできた!」と感じられるサポートをすること、これが「支援」だと考えています。

「安心感と達成感のための仕掛け」これが支援であり、その仕掛けを探し、見つけて、実践することが私たち療育機関の役割だと考えています。

子供達にとって意味のある活動を通して、「やった!」という達成感や「できた!」という達成感をたくさんえられるように支援していきます。

(4) 療育目標

子育ての最終目標は「自立」です。例え障がいがあっても、周りの方の協力や様々な福祉サービスを利用しながら、可能な限りの自立をはかり、人生を楽しみながら社会の一員として生きていくべきだと思います。

法人ではこれまで、保育・幼児教育の世界で 80 年間、困り感や障がいのある子ども達と数多く関わってきました。

多くの実践の中で確信をもって言えることは、「すべての子どもの可能性は無限大」ということです。

障がいがあっても、それは一つの個性です。不得意なことがあれば、必ず得意なことがあります。

その個性を一つ一つ丁寧に伸ばしていくことで、他の能力も必ず伸びてきます。幼少期の頃にしっかりと土台をつくってあげれば、それは一生の財産となります。

今まで関わってきた様々な障がいをもっている子どもたちの中には、小学生で跳び箱 15 段を跳ぶ子もいれば、漢検や数検を自分の学年以上の級をとる子、プログラミングや制作で想像力豊かな大人顔負けの作品を作る子、人を楽しませるのが得意な子と様々です。

『根を育てれば樹は育つ!』どんな子でも必ず素晴らしい可能性を持っています。

LSJでは、ご家庭や関係機関と協力しながら、子ども達の成長・発達を、専門性を持った職員がしっかりサポートしていきます。

2. 当年度振り返り・課題

(1) 利用者数

	登録者数 (期首)	登録者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)
児発	10名	30名	20名
放デイ	7名	11名	4名

(2) 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	9名	11名	0名	2名	(0名)
児童発達支援 管理責任者	2名	2名	0名	0名	(0名)
保育士	3名	5名	0名	1名	(0名)
児童指導員	3名	2名	0名	1名	(0名)
指導員	1名	2名	0名	0名	(0名)

(3) 自己評価結果

別紙参照

(4) 振り返り

①療育活動

振り返り

児童発達支援事業において定員を満たす稼働率を維持し、安定した療育の提供が行えました。発達段階に応じた個別支援を通して、子どもたちに安心感と達成感を届けることができ、保護者からも一定の信頼を得られたと考えます。一方、放課後等デイサービスは、送迎体制などの運営上の制約もあり、年間を通じて定員の約5割程度の利用にとどまりました。

稼働はやや低調ではあったものの、その分、一人ひとりへの支援に十分な時間を確保することができ、より手厚いサポートを実施することができました。夏には保護者も招いて夏祭りを開催し、地域や家庭とのつながりを深める機会となりました。また、長期休暇中には葛飾区の化学系体験施設への外出支援を実施し、子どもたちは普段できない体験を通じて豊かな学びを得ることができました。事業所に戻った後も、「楽しかった」と笑顔を見せる様子が多く見られ、有意義な活動となりました。

なお、年度内に療育中および送迎中の事故が発生しましたが、いずれも適切に対応し、関係機関とも連携の上、すでに解決済みとなっています。

課題

- 放課後等デイサービスの利用拡大に向けた送迎体制の見直しと柔軟な運用（ドライバーの育成）
- 活動時の安全管理マニュアルの再確認と現場職員への継続的なリスク教育の徹底
- 万が一の事故発生時に備えた報告・初期対応・保護者連絡・行政連携の一連の体制整備
- 両事業における支援記録やヒヤリハットの蓄積と分析による予防的対応の強化

② 人材育成

振り返り・課題

初めて療育に携わる職員や実務経験の浅い職員が多く在籍していたことから、基礎的な知識と実践力の習得を目的とした外部研修への参加を積極的に推進しました。強度行動障害支援に関する「基礎研修」および「実践研修」については、抽選制ではあったものの、管理者や児童発達支援管理責任者以外の職員も受講することができました。抽選に外れた職員についても年末の救済措置を通じて受講が叶い、全体として一定の研修実績を積むことができました。

また、本人の希望によって、相談支援専門員の養成研修も抽選で通過し、1名が受講・修了しています。

さらに、全職員が八田先生による新人職員向け研修に参加し、療育における基本的な姿勢や支援の考え方について共通理解を深める機会となりました。あわせて、毎月開催されるJP研修にも若手職員が継続的に参加しており、学びを現場に還元することができました。特に、参加後は各職員が自身の学びを活かし、それぞれの利用児童に応じた形で支援の質を高める取り組みが見られました。

課題

- 感覚統合・JP研修・保護者対応など、専門性の高い研修の受講と、受講者からの知識共有（フィードバック）の仕組みづくり
- 職員間の連携を高めるための、定期的なカンファレンスの実施
- 業務マニュアルや支援指針の整備による、新人育成の効率化と支援の標準化

③ 運営管理

振り返り

報酬改定の対応とともに、加算要件や制度変更点の確認を行いながら、運営体制の基盤づくりを進めた一年でした。児童発達支援は定員を維持し安定した運営ができた一方、放課後等デイサービスは送迎体制の課題により定員の約5割にとどまりました。

7月には療育中の事故（マットからの転落による骨折）、12月には送迎車両の接触事故が発生しましたが、迅速な対応と関係機関の調査により、重大な行政指導等には至らず解決済みです。これらを踏まえ、安全管理体制の見直しを進めました。

情報共有では「カタグルマ」を導入し、職員間の連携を強化しました。年度末には集金方法としてエンペイも導入し、現金の受け渡しを減らすことで業務の効率化と保護者の利便性向上につなげることができました。

課題

- 放課後等デイサービスの利用者増加に向けた広報・集客の工夫
- 療育・送迎における安全管理体制の強化
- 職員間の情報共有体制（定例会議・カンファレンス等）の整備
- 業務マニュアル・支援指針の整備と運用の定着
- 新人職員への研修体制の強化と継続的な学びの機会の確保

3. 総括

総括内容

児童発達支援事業において定員を満たし、安定した療育提供を実現できました。個々の発達段階に応じた支援を通じて、子どもたちに安心感と達成感を届けることができたと考えます。一方、放課後等デイサービスは送迎体制の課題から利用が伸び悩み、集客強化が今後の課題です。

安全面では、7月に療育中のマットからの転落による右腕の骨折（モンテジヤ骨折）事故、12月には送迎車両の接触事故が発生しました。双方とも速やかに関係者に報告し、保護者には理事長を交えて謝罪対応を行い、該当児童は引き続き利用しています。東京都の運営指導や足立

区の調査も入りましたが、虐待などの問題は認められず、行政指導もありませんでした。これらの経験を踏まえ、安全管理体制の見直しと職員への安全教育を強化しています。

職員育成では、東京都が実施する強度行動障害の基礎研修や実践研修、八田先生の新人研修、さらに JP 研修にも若手職員が参加し、実践的なスキル向上を図りました。今後は業務マニュアル整備や情報共有体制の強化により、質の高い支援を継続していきます。

2025 年度は、利用児童の増加と安全・質の両立を目指し、運営管理の強化と地域ニーズに応えるサービスの充実に努めてまいります。