

当初の計画通り、令和5年4月1日から2施設目の障害児通所支援事業の運営が始まった。
2事業所共に地域のニーズに応えた施設として期待され、地域の子育て支援の一翼を担い、子どもも保護者も笑顔になれるような支援ができた。
令和5年で東京エリアでは、施設数が7事業所となった。令和6年度は、法人8施設目となる障害児通所支援事業が谷在家地区においてスタートする。

東京においても待機児童対策は終了し、選ばれる園・差別化の必要性を感じ、各施設思案を巡らせた1年であった。更に利用者ニーズを把握した、こども達の未来を見据えた施設運営が必須である。各施設の代表と危機感を共有して次年度へ向けて、さらなる法人運営の安定化を目指していく。

法人理念・方針クレドの浸透はまだまだ課題が残り力おぼずである。

令和6年度は、月1回の理事長だよりに加え、

JikouSpirits と称して毎日メッセージを発信（園児管理システム・line）し、法人理解を深めていきたい。

令和5年度重点施策の振り返り

- 1 人材育成
- 2 保育の質の向上
- 3 キャリアアップ支援
- 4 労務管理の適正化・事務経理の効率化（DX化）

1 人材育成

《 研修実施済 》

外部研修	幼児活動研究会主催	園長研修会	年3回
		リーダー研修	年3回
		新人中途新人研修	年2回
		法人職員研修	年1回
内部研修	理事長・統括園長	法人について	
		SBT研修	自己肯定感・願望力・反応力

部署別ミーティング

ナースミーティング

栄養士ミーティング（小規模3園・認可2園）

年齢別ミーティング

上記、法人による人材育成のために研修はすべて、実施された。安定している施設と不安定な施設での取り込み方・受け止め方の相違は研修復命書の内容の充実度により感じるようになった。

次年度は、研修後の振り返りをしっかり行っていくこととする。

人材育成ツール「カタグルマ」の導入（こども園・千川・谷在家）により、こども園は郡を抜いて職員育成ができるようになってきている。SAKURA 保育園千川・谷在家は取組中である。千川はや先行して行っているため本部として支援していきたい。谷在家は一から支援していくことで職員育成に貢献していく。

2 保育の質の向上

法人以外の各種研修・キャリアアップ研修の積極的な受講により保育士としての基本的な資質の向上に寄与している。次年度は、保育のノウハウ・実践が子供たちの成長発達へのどのように影響するのか、したいのかを少しでも明確にしていきたい。

3 キャリアアップ支援

資格取得支援としては SBT1 級トレーナー・レッシュトレーナー更新補助・リスクリング支援を行った。それぞれが法人へ貢献している。続けていく。次年度は JPTC（軸フィジカルトレーニングクラブ）の一般社団法人化による資格制度も始まる予定である。資格取得希望者支援を行う。

4 労務管理の適正化・事務経理の効率化

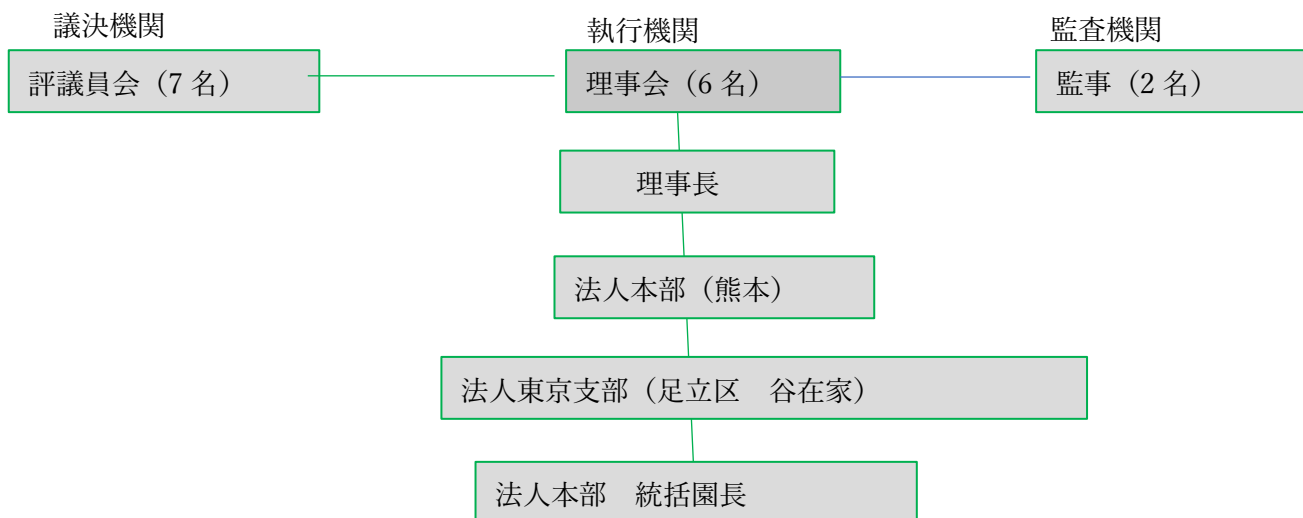
労務管理によるトラブル回避： 委託先の上田社労士事務所との連携により、大きな懸念案件は無かった。

事務経理の DX 化：本部を中心に良好である。昨今の IT 関連の進歩が著しく、情報をしっかりとっていくことで、時代に適応した DX 化への期待が大きい。

自法人アプリ作成：法人本部のこども園で進行中である。

総じて、離職が多い 1 年となり、離職・採用・法人理念の浸透不可・チームの弱体化・離職～という負のスパイラルに陥っていると感じる。令和 6 年度は、施設代表者が意識して離職を無くす努力をして欲しい。職員が働きやすい職場にすることが 1 番の使命である。理事長として上京することで改善を図りたい。

法人組織図



幼保連携型認定こども園 慈光こども園
2023 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
- ・スポーツ理論（レッシュ・軸フィジカルトレーニング）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	55名	53名	56名	+3名	▲1名	▲7名
0歳児	6名	5名	8名	+3名	▲2名	▲1名
1歳児	6名	6名	6名	0名	0名	▲3名

2歳児	10名	10名	10名	0名	0名	▲1名
3歳児	11名	11名	11名	0名	0名	+5名
4歳児	6名	5名	5名	0名	+1名	▲11名
5歳児	16名	16名	16名	0名	0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	31名	30名	1名	0名	(0名)
園長	1名	1名	0名	0名	(0名)
副園長	1名	0名	1名	0名	(0名)
保育教諭	15名	15名	0名	0名	(0名)
保育補助	1名	1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	1名	1名	0名	0名	(0名)
一時預かり職員	1名	1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)
管理者兼自発管	0名	0名	0名	0名	(0名)

(3) 事業数値

	2023年度	2022年度	対前年比
事業活動収入	¥120,372,403	¥133,840,484	-¥13,468,081
事業活動支出	¥120,226,715	¥130,270,953	-¥10,044,238
収支差額	+¥145,688	+¥3,569,531	-¥3,423,843
人件費率	81.2%	-%	+1.9%
事業費率	13.4%	12.8%	+0.6%
管理費率	5.4%	6.5%	-1.1%

(4) 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2024年02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	高
2	11. 環境・衛生管理	4.00	高
3	8. 健康支援	3.90	高
4	13. 家庭との連携（在園児）	3.75	高
5	1. 基本的理念と社会的責任	3.67	高
6	9. 食育の推進	3.60	高
7	2. 保育の配慮事項	3.57	高
8	10. 安全管理	3.50	高
9	14. 家庭との連携（地域）	3.50	高
10	17. 組織管理	3.50	高
11	7. 3歳以上児のねらいと内容	3.44	高
12	12. 災害対策	3.33	高
13	6. 1～3歳未満のねらいと内容	3.27	高
14	3. 計画・評価・育ちの見通し	3.22	高
15	15. 職員の資質向上	3.00	高
16	16. 運営管理	3.00	高
17	4. 特別支援・障がい児保育	2.63	高

振り返り・課題

施設として、質の高い教育・保育内容を提供できており、すべての項目に置いて4評価を付けたいところであるが、伸びしろがあるということでの3評価である。各部署、子どもの最善の利益を追究し、業務には誠実に向き合い、関わりのあるすべての人の幸せを願う日々であった。問題・課題となる項目は無いに等しい。特別支援・障がい児保育に関してのみ、ケア記録への記載はしているものの個別計画等作成しておらずスコアが低くなった。日常的にグループ会社株式会社常笑で行われている児童発達支援事業LSJとの連携がとれており、療育は任せている。運動主軸の教育内容により、卒園時には支援の必要が無くなる園児がほとんどである。

(5) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

- ・園児の興味・関心・好奇心に寄り添いながら安心・安全な教育・保育の環境作りを行う
- ・子供たちの成長発達を「日々進化」の視点から計画を立て実践に落とし込んでいく。
- ・1・2歳児の合同クラス、4・5歳児の合同クラスという初の挑戦となる。挑戦する気持ちで、子どもたちにとっての最善の利益を保障していかなくてはならない。
- ・慈光メソッドは運動を軸に徳知体を育む。
- ・絵本の読み聞かせに始まり、本好きのこども・本から文字からの情報がとれる子に育てていく。
- ・未来に求められる力・たくましく生き抜く力の土台づくりとして、
考える力・質問力・コミュニケーション力・表現力等々を運動・身体遊びを軸に置き展開する。

振り返り・課題

- ・運動を軸としたカリキュラムを全クラス毎日実施することで全園児に著しい成長発達が見られた。特に日々の積み重ねで行われている体操からの年長児の運動能力の高さは年々向上している。
- ・特記すべきは3歳児クラスの識字力への成果である。ひらがな読み・糊・ハサミあそびに関しては毎日継続することで1学年上の力を身に着けることができた。継続することの大切さを実感する1年であり、ひらがな読みに関しては、1名を除いて全員が50音を読むことができるようになった。カタカナまで読む子がかなりの人数出ている。楽しい遊びの中で3歳児全員がひらがなを読めることを証明した1年であった。環境次第である。習字の師範である学童職員指導の「書き」の時間により、年中児の「書き」のレベルが高くなっており、正しい文字が書けるようになっている。
- ・5歳児は年度当初は、支援が必要な児童が多いクラスであったが、職員の言葉かけ改革を行い、教えない・禁止語・否定語・命令語・指示語を無くすことで、考える力を付けようと日々試行錯誤しながら、日々の体操で体の力を身に着け、学ぶ力・考える力を身に着けていくことで心の力まで育まれた。
- ・1・2歳児合同保育は順調に進んだ。次年度も0・1・2歳児の合同保育で心配ない。年齢ごと・異年齢保育と展開できた。
- 4・5歳児の合同クラスは当初から挫折、年長児が離席等落ち着かない状況の中、落ち着いている年中児5名ではあるが、同じ活動に誘っていき余裕がなく合同保育は中断。幼年消防クラブ・運動会の鍵盤ハーモニカマーチングのみ4・5歳児合同で活動が出来た。5名しかいない年中児をどこに位置付けるか悩みつつ、最終的に新人職員に5名を担当させることで4歳児としての成長発達を保障し、生活の部分は3歳児クラスと共に過ごしお世話する側に回る事での成長が見られた。

- 課題として・絵本の読み聞かせはもちろん、識字能力の向上により語彙力を育むことにももう少し力を入れていきたい。自ら本を読む子供に！！3歳児で文字が読めるようになるので、読書の量を確保することで語彙力を高めたい。
- ・次年度は0・1・2歳児の合同保育…こちらは問題ないが。課題となるのは3・4・5歳児の合同保育の中で年齢ごとの発達段階の保障が確実になされるカリキュラムを作成し、実施することである。

② 人材育成

目標

- ・日々進化を目指して昨日と1ミリ違う自分へと歩を進めていくように支援する。
- ・継続は力なり、日報を続ける。
- ・カタグルマの活用による人材育成を行う。(自己評価・個人面談・個人目標・研修報告・職員会議等々)
- ・SBT トレーナー・IT人材育成助成金・レッシュトレナーの資格取得への支援。
- ・SBTを活用した生き方指南。
- ・リーダーは徳をもって部下の育成に努める。リーダーへの園長からの教育体制を作る。

振り返り・課題

- ・日々の教育・保育内容の質を上げ、子ども達の表現活動を進化させ続けるために、職員自らが進化しつづけた。継続・繰り返し・言葉かけと言った職員自らが人的環境として意識的に向上していく姿が見られた。
- ・カタグルマの日報・個人面談・自己評価は時宜を見てカスタマイズし、フィードバックすることで一人一人と関わることができ、育成への大きな役割を果たしたと自負する。
- ・年3回実施した SBT 研修は、《他喜力》という共通言語のもと、誰のために誰を喜ばすのかという共有認識ができ、行事の際は団結力が高まりチーム力が上がる源となった。
- ・IT 人材育成は助成金を使った研修を受講した。書類の DX 化が進んだ。(リスキリング)
- ・人として正しい生き方をすることへの啓発メッセージを園児管理システムを活用し、日々送り続けた。
- ・チーム慈光として、人としても職員としても質の高い職員集団ができている。

●令和6年度は園長交替があり、今のような支援体制は作れない。職員への日々のフィードバックが無くなった時の不安が残るが、園児管理システム・SMILE・カタグルマを活用することで現在のレベルをどこまで保つことができるかが挑戦である。

③ 運営管理

目標

- ・湯前町の「保育行政の方向性として2園を継続するとのことである。・定員を落としながらの運営を行っていく。令和5年度は55名とする。令和6年度はさらに落とす。
- ・保育内容の充実・職員の安心安全で働きやすい職場を目指していく。
- ・町の子ども達が使える施設として、公園化のための施設整備を続ける。
- ・業務効率化のためのシフトメーションを導入しシフト作成への効率化をはかる。
- ・労務管理を効率化・データ化する。
- ・年間開園日数 295 日
- ・強み特技を生かした副業を勧める。

振り返り・課題

- ・目標のすべてが達成された。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、そのほかは、問題の無い運営である。
- しかし、園舎改築から10年が経ち、あちらこちらの修繕が必要になってきている。次年度は修繕費を大きく計上してもらうようにする。
- ・公園化のための大型遊具は人気遊具となっており、休日も親子で遊びに来る姿が見られる。次年度、最終遊具が取り付けられた後は地域に開放していく。
- ・全てにおいて DX 化が進んでおり、現金扱いも次年度からはなくなる予定である。労務書類も職員自らスマホで申請できるシステムができる予定である。保護者会関連が紙媒体であったが次年度分からはデータ化できた。保護者はスマホで書類作成ができる。

●園長交替により運営管理に関しては、新園長は未知数である。大きな進化は起きないことが予想されるが、決断決定において、支援を続け、運営管理に関しては熟知している副園長とともに停滞させずに進めて行きたい。

3. 総括

総括内容

・園児数は入園児が3名以上増えないまま、落とした利用定員にやっと到達と言う年度末である。少子化は止まらない。地域全体の保育施設が同じような状態になっている。地域子育て支援拠点事業は人気事業であるが、入園にはつながらずである。市町村を超えて、就労先とは逆方向にある施設でも入りたい！と思われる地域NO1の施設にはなり得ていないということである。教育・保育の質のレベルは相当高いと自負している。園児の成長発達も著しいものが見られる。SNSでの発信も毎日行っている。保護者アンケートも高評価。マーケティング・ブランディングがまだまだ足りないということだろうか。

・そのような中で、運動を主軸に置いた質の高いカリキュラムが展開され、園と連携している療育施設（運動療法）を利用している発達支援児の成長発達も著しく、安心して小学校に送り出すことができるまでになっている。全ての発達が運動から始まるという、科学的根拠を園児の姿が証明してくれる。1年を通して、成長発達に貢献できたことが嬉しい。そのための職員育成として法人の研究機関JPTC（JIKOU JIKU Training Club）が月1回のトレーナー育成を行っており、質の高いトレーナーによる指導がなされていることも成果につながっている。

・園舎の改築から10年目を迎え、あちらこちらにほころびが出始め、予想を超えて修繕費がかかった。次年度は例年行っている保守管理に加え、修繕費予算を増やしておく。

・未達成であった、紙の書類の撤廃も年度末には完成し、保護者用の書類・労務関係書類もデータ化された。

・人材育成においては、JPTCはもちろん、助成金で実施したリスキリングがデータ化に貢献した。職員は各々が積極的にキャリアアップを受講してくれた。法人研修であるSBTでは「他喜力」が共通言語となり、常に、園児を巻き込んで「他喜力」でチームとなったチームJIKOUのパフォーマンスは素晴らしかった。園児には、この力を忘れることなく最高のパフォーマンスができる人間に育ててほしい。次年度も続ける。

・コロナ後、免疫力が無くなった私達を様々な感染症が襲い掛かった。コロナ・インフルA・B 胃腸炎・アデノウイルスなど感染症百貨店のようであった。3月前にどうにか落ち着きを見せ始めているが、小中学校・近隣市町村では。まだ猛威を振っている。免疫力が復活すると落ち着くことを期待する。

予算化されていなかった特記すべき事業支出：ジオ修理・外壁修理・施設整備事業補助金の返還（どうみても町・県のチェックミス）
支出に関しては、すべての物が高騰している。日用品は安価なものを探すことに努力した。

社会福祉法人慈光明徳会 SAKURA 保育園竹の塚

令和5年度 事業報告

【総括】

4月、1・2歳児が定員になっている状態でスタートできたことで8月には定員19名確保することに繋がり1年を通して安定した園児数を保つことができた。

年度末から正規職員の異動に伴い新規採用を積極的に行っていたが短時間パートの職員の応募が多く、9月にフルタイムパート1名が入職するまで安定しなかった。迅速な採用に結びつけるために園の様子を見て貰えるよう見学希望を受け入れ丁寧に対応した。12月末に正規職員1名の退職もあり早番・遅番のシフトを組むことが困難なところもあったが、副主任保育士と経験豊かな職員のリードでチームワークをしっかりと組み乗り切ることができた。

職員の育成についてはできる限り研修に参加し個々に学びを深めていきその学びを全職員で共有した。一方でモチベーションの違いはなかなか変えることができず、個人差がある中で個別に対応した。保育の質を高めるためにはこのモチベーションの上昇しない職員の行動を注視し、困りごとを見つけて指導へとつなげたい。

コロナは5類に落ち着き保護者参加の行事も予定どおりに行うことができたので、保護者の方にはとても喜んでいただけた。行事の企画会議では各々意見を出し話し合うことでコミュニケーションの場を多くとり個々の思いを共有することができた。業務に関するマニュアルは修正しながらより良い職場環境を構築できるよう尽力した。

保護者には送迎の際に困りごとなどをさりげなく聞き助言することで安心していただき、信頼関係を築けていた。次年度へと繋がるような保護者支援ができたと思う。外国人の受け入れが多い中言葉の壁を強く感じる。面談時の説明が通じにくく、携帯の翻訳機能を使い対応することも増えてきている。様々の国の方が入園する中で共通して話せるのは英語です。そのことから世界共通語である英語教育の大切さを強く感じます。

年度当初に掲げた『笑顔いっぱいの保育園』は職員のチームワークのもとに実現できている。職員・園児・保護者の幸せを願い安心・安全な保育を行うことができた。

(1) 児童の処遇

ア：園児数

4月	0歳児3名	1歳児7名	2歳児6名	合計16名
5月	0歳児4名	1歳児7名	2歳児6名	合計16名
6月	0歳児5名	1歳児7名	2歳児6名	合計18名
7月	0歳児6名	1歳児6名	2歳児6名	合計18名
8月	0歳児6名	1歳児7名	2歳児6名	合計19名
9月	0歳児6名	1歳児7名	2歳児6名	合計19名

10月	0歳児6名	1歳児7名	2歳児6名	合計19名	
11月	0歳児6名	1歳児7名	2歳児6名	合計19名	
12月	0歳児6名	1歳児7名	2歳児5名	合計18名	1名転園
1月	0歳児6名	1歳児7名	2歳児5名	合計18名	
2月	0歳児6名	1歳児7名	2歳児5名	合計18名	
3月	0歳児5名	1歳児7名	2歳児5名	合計17名	1名退園

0歳児は徐々に入園するという傾向は例年通りだった。8月には定員に達したが外国人の方の帰国や認可への転園などで年末に欠員が出る

イ：保育日数

予定通り293日の実施

ウ：健康管理

- ・入所前健診の受診実施
- ・6月、12月の年2回 嘱託医による内科検診の実施

感染症情報はその都度掲示して保護者に知らせ情報を共有することで家庭での健康管理へと繋げていくことができた。園では手洗い、除菌を徹底し、感染性の流行を防ぐことができた。ケガについて、大きな怪我で園から病院に行くこともなく健康に過ごすことができた。

エ：教育・保育の方針

小規模保育室の家庭的な雰囲気大切に、保育士との愛着の形成や個々に応じた応答的な関わりを大切に保育を行った。

オ：各クラスの教育・保育目標

- ・0歳児クラスに関しては月齢差のある中でも、担任が一人ひとりと応答的にかかわり、愛着関係を結ぶことができていた。バランスボール・マットを使った運動を取り入れることで転倒時のけがの予防につながった。
- ・1歳児、一人ひとりにあわせた関わりをし、無理なく発達を促すことができた。身辺自立については一人ひとりにあった目標を掲げ、援助することができた。玩具等共有して遊び友達との関わりをもって活動することを大切にしながらも一人でも集中して遊べる環境をつくり想像力を膨らませることを目的とした保育を行った。
- ・2歳児は、戸外遊びを多く取り入れ運動機能の発達を促すことを目標とし、鉄棒、かけっこ、ボール投げ、サッカーごっこなどを積極的に行った。簡単なルールのある遊びとして、かくれんぼ、しっぽ取りゲーム、いすとりゲームを行い小さな集団で遊べる環境設定をし認可園への移行の準備を楽しみながら行った。生活習慣の自立については一人ひとりにあった目標を掲げ、援助することができた。

カ：行事

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。園で行った行事はブログに

て知らせると保護者の方に喜んでもらえた。2月、希望する保護者には個人面談を行いその時に短い時間だったが保育の様子を見ていただき保育参観とした。

毎月の制作・各行事は担当保育者主導のもと会議で話し合いを重ね取り組み必ず振り返りをし次年度に申し送りとし記録を取った。

キ：食事・給食

給食の前には絵本や紙芝居を用意し食についての話をしたり、担当保育者の食育指導により食べ物への興味を持つことができた。衛生的な環境での食事提供を徹底、食材の大きさや形も個々に配慮した形状で準備した。嫌いなものがあったても無理強いせず、楽しい雰囲気を保つことで、苦手な食べ物に少しずつ挑戦することができていた。目標としている『しっかり食べる子』に育っている。

卵アレルギー児2名。医師の診断のもと除去、代替え食で対応した。

ク：安全管理

各種訓練に関しては、練習を感じさせない真剣な取り組みを職員が示したことで、子ども達も毎回真剣に取り組んだ。職員は状況に応じた判断をし避難誘導の適切な対応を行った。

戸外遊びの際は常に人数確認を行い職員の配置にも配慮した。

保育室の安全に関しては子どもたちが活動しやすいスペースを確保するよう環境を整えた。

(2) 職員の処遇

ア：職員構成

4月～5月	正規保育士5名	非常勤保育士1名	栄養士1名	綾瀬園から援助1名
6月	非常勤職員1名	入職	(扶養内)	
9月	非常勤職員1名	入職	(フルタイム)	
11月	非常勤職員1名	退職	(扶養内)	
12月	正規職員1名	退職	非常勤職員1名	入職(時短勤務)

イ：健康管理

健康診断年1回　細菌検査月1回　出退勤の健康視診(健康チェック表)

ウ：職員会議

月に1回の職員会議・学年別の会議で情報を共有し、スタンディング会議やショート会議を活用、時間のとれない中各クラスの課題にも園全体で取り組んだ。会議内容は議事録に記入全職員に周知できた。

積極的に声を挙げて発言したりすることを遠慮しているようにみえる職員には個別に意見を聞くように対応したがモチベーションの違いを感じる事が課題となる。

エ：研修

足立区の研修は対面での研修も多く開催され時間調整のできる限り参加した。

研修報告書の閲覧で学びを共有することができ、日々の保育に生かすことができていたと思う。

法人研修は法人全体で同じ研修をするということにとっても意義があると思うので、できるだけ参加できるよう周知した。

土曜保育も行う中での研修参加は職員の参加人数調整が難しいこともあった。

オ：退職制度・福利厚生

福祉医療機構退職共済

ソウエルクラブ

(3) その他の事業

①一時預かり事業

令和5年度の利用はなし

問い合わせには丁寧に対応した

②障害児保育

療育手帳の子どもはいなかった。

発達支援が必要と思われる園児はいる。年齢的に診断が出ることが難しく経過観察となるので、療育には結びつかないでいる。加配が必要な時も多かったが何とか少ない職員数で協力して乗り切った。保護者にも保健所での心理士への相談も促したが相談には結びつかなかった。

③保護者支援

園近隣に母子支援施設（あすなろ）があり、入所している園児の預かりが増えてきている。背景にかなり複雑な家庭環境があり、保護者にも支援が必要なことが多く慎重に個別対応し、施設職員と連携している。

社会福祉法人慈光明徳会 SAKURA 保育園 西新井
令和 5 年度事業報告

【総括】

今年度は、4月より SAKURA 保育園竹ノ塚からの移動で主任保育士 1 名が加わり新年度を迎えた。SAKURA 保育園をよく知る職員だが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 1 名、1 歳児 6 名、2 歳児 6 名の 13 名のスタートだったため、園児募集の貼り紙や公園で遊ばせていた保護者の方にチラシを見せ（ECC の取り組み等）全職員で保育園のアピールを行った。それにより保育園の見学者も増え、9 月には 17 名の定員になった。

5 月に保育士資格を持つパート 1 名が入職し職員が定着したと思っただが、6 月に副主任が退職してしまった。7 月より SAKURA 保育園谷在家からの移動で職員 1 名が入職し、ようやく職員が揃った。

コロナは、令和 5 年 5 月より 2 類から 5 類になったので、保護者がコロナ以前に参加していた行事についての会議を開き、今年度はクリスマス会を保護者参加にした。

また今年度も卵アレルギー児が 2 名進級したので、昨年につき、誤食などの間違いがないように毎日、毎回声を出し指差し確認を行った。

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 9 月と 1 月、足立区の巡回訪問があった。たくさんお褒めの言葉をいただいたが、午睡中の明るさ等見直しが必要という所は臨時の会議を開き、どの様に改善していくか話し合いを行った。

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。(今後の課題)

(1) 児童の処遇

ア：園児数

4 月 1 日 13 名 (0 歳児 1 名・1 歳児 6 名・2 歳児 6 名) スタート

6 月 1 日 14 名 (0 歳児 1 名) 入園

9 月 1 日 17 名 (0 歳児 3 名) 入園

そのまま変動せず 3 月 31 日まで 17 名で年度を終えた。

イ：保育日数

予定通り 293 日の実施

ウ：健康管理

- ・入所前健診の受診実施。
- ・年2回、嘱託医による乳児健診実施。

毎月看護師による「ほけんだより」を発行し、その時期に対応した情報や嘱託医からのアドバイスを掲載。感染症情報等その都度保育室入口に掲示、保護者とこまめに情報共有をすることにより、家庭での子どもたちの健康管理にもつながっていった。園でも手洗い・うがいの保健指導を行っており、子どもたちの年齢に合わせて工夫をし、保育の中で知らせていった。

インフルエンザはA型のみ職員2名、園児3名がかかったが家庭内の感染だったので、他への感染は見られなかった。コロナも園児1名家庭内での感染があった。

ヘルパンギーナ4名、RSウイルス感染症1名、マイコプラズマ肺炎1名、溶連菌感染症3名、手足口病1名、感染性胃腸炎は職員3名、園児8名、咽頭結膜熱4名の感染症が出た。

事故に関しては、安全管理・危機管理能力を職員間で話し合い身につけていき、園舎内外の危険個所の把握、対策、情報共有を行ってきた。

エ：保育の方針

個々の発達を理解した上で、その子にとってどういった働きかけ、援助が必要か職員間で話し合い実践することにより、より能力を引き出すことができた。

少人数の良さを生かして出来る限り保育士と子どもの個々の関わりを行い、第二の家庭のように安心して過ごせるような環境を整えた。

オ：各クラスの保育目標

0歳児 ひよこくみ 【感覚機能を刺激し、生活全体のバランスを高め、安定を図る。】

誕生から急激に発達を遂げる子どもたちの個々の成長に合わせ、保育園が安心して過ごすことのできる場所であると思えることができ、ゆったりとした環境の中でのびのびと生活をし、成長の喜びを感じることができる。

1歳児 うさぎくみ 【情緒の安定を図り、社会的行動の始まりを大切に見守っていく。】

手足の発達や言語の発達が著しく見られる中で、身近な環境に何でも興味を持ち、自分の思いと集団生活の一員としての自制心をバランスよく共有できる。

2歳児 こあらくみ 【個々の子どもの気持ちを大切にしながら、生活習慣の自立を助け、また、保育者や友だちとの関係を広げつつ、運動機能や言語活動の芽生えを助ける。】

自分の思いをはっきりと伝えられ、大人だけでなく子ども同士でも言葉を介し、意思の疎通が図れる子ども。年齢に見合った生活習慣マナーを習得し（ほぼ自立）、対人関係を構築できる。

以上、年齢ごと保育目標に沿って保育実践を心がけた。

園外研修への参加は出来るだけ参加できるようにシフトの調整をした。（職員各々の家庭環境も含め。）園内研修は必ず参加し、その都度研修報告書提出してもらい、振り返りの会議も行った。研修・会議を通し、子どもの姿を共有し、区のガイドライン・法人の理念を基に「子どもとのかかわり方」「保護者様への対応」「保育の基本」を幾度も話すことで、それぞれの保育を理解しようとする姿が見られてきた。また日々、振り返りを行うことで、子どもの遊びの継続が保証できるように

もなってきた。

カ：行事

今年度の季節の行事は、季節を感じて経験できるよう、職員も一緒に楽しめる様にした。又、夏まつりは保護者参加にしたが保育室の構造上、各クラス時間をずらして参加をお願いした。

コロナ以前からはクリスマス会も保護者参加だったので今年度はクリスマス会も保護者参加にし、保護者交流の場にした。

親子遠足は遠足ではなく保育参加という形を取り、参加なので一緒に散歩へ行ったり体操して過ごした。

卒園式は、2歳児の保護者一家族2名の参加にした。

キ：食事・給食

給食は、子ども達が食べやすいよう様々な工夫を行った。

全クラスの保護者に食材チェック表を配布、家庭で食べている食材を把握することにより安心・安全に進めることができた（離乳食含）

食育は、調理前の食材を見せたり戸外活動でお買い物へ行き触れることで食材の名前を覚えたり食事意欲にもつながった。

毎月の献立・食育計画（年間）を管理栄養士が作成。

アレルギー児に対しては常に細心の注意を払いアレルギー物質を摂取しないよう食べる前に指差し確認を徹底して行った。

衛生管理などに関しても日々徹底して行うことで問題は生じなかった。

ク：安全管理

消防法に則り、防火管理者（施設長）の指揮の下、乳児の生命を守り、安全対策を行った。

各種災害等の避難訓練及び消火訓練を行うことにより、各々の状況で臨機応変に判断し、避難誘導の適切な対応ができるようにした。

（2）職員の処遇

ア職員構成

4月 施設長1名・主任保育士1名・副主任保育士1名、管理栄養士1名・看護師1名・保育士2名（正社員・非常勤）

5月 パート保育士 1名 入社

6月 保育士 1名（正社員） 退職

7月 保育士 1名（正社員） 移動入職

イ：健康管理

健康診断年1回・細菌検査毎月1回

ウ：職員会議

各種会議を行い、職員間の連携を図り報告、連絡、相談、の徹底を図ってきた。
会議の日時は必ず全員が出勤している時に行い連絡漏れのないようにした。
会議内容は会議録に記入し、全職員に回覧、周知した。

エ：研修

足立区、東京都主催の研修参加は実施。
法人主催の研修実施。
キャリアアップ研修

オ：退職制度・福利厚生

福祉医療機構退職共済加入。
ソウエルクラブ加入。

(3) 特別保育事業

①一時預かり事業

今年度は利用者がいなかった。

②延長保育事業

延長 (30分) 250円

該当園児 2歳児1名、1回(5月)

(4) 地域社会との連携

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。

福祉施設等も関わりを持つよう電話でのやりとりを続けている。

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。

(5) その他

今年度は9月に0歳児が入園したので定員割れはなかったが小規模園での定数割れは年々問題となっており厳しい状況が続いている。SAKURA 保育園西新井に入りたいと思ってもらえる様な、園自体の個性・特徴をアピールできるものを考えていく必要がある。

SAKURA 保育園 綾瀬 事業報告書

令和 5 年度

総括

今年度は、新卒職員が 8 月に都合退職になり、その後の職員の補充が難しかった。土曜保育の人数も増え、園長、栄養士が保育に入り職員は残業（超過勤務）を余儀なくされた。

また、人員確保のため 0 歳児 6 名、1 歳児 6 名から 9 名、2 歳児 7 名から 4 名と定員変更した。2 歳児 1 名の欠員はあったが 18 名で活動することができた。今後も状況を見て定員変更を考える必要がある。

海外の方(言葉・生活環境)、宗教食、アレルギー、養育に通う方等、個別対応の必要な状況が多く見られたが、常に職員が話し合い周知することで大きな怪我や事故なく活動することができた。発達に不安のある子どもは LSJ 梅田に週 2 回通い発達に合わせた活動を行った。次年度は職員が LSJ 梅田での活動の様子を見学し園での保育に活かしていきたい。

様々な厳しい環境の中で子どものために学び、工夫する一年だった。職員研修については、園外、園内と積極的に参加していたが参加態度に気の緩みが出てしまった。研修を受ける態度を職員全員で振り返り改めた。

感染対策で見合わせていた保護者参加のクリスマス会を計画通りに行うことができ、子どもたちの成長を見て頂くことができた。その後の懇談会では職員、保護者が情報交換等様々な話ができる有意義な時間となり喜んでもらった。

講師による英語リトミックでは海外の方々もいる中、沢山の英語に触れることができ保護者にも喜んでもらっている。引き続き様々な保育活動を写真・インスタ等で知らせ周知していきたい。

職員協力体制をさらに強め、法人の「理念」をしっかり浸透させていく。

1 施設運営

(1) 児童の処遇

ア 園児数

4 月 12 名でスタート

- ・ 5 月 2 名入園
- ・ 6 月 1 名入園 31 日 1 名退園
- ・ 7 月 1 名入園 31 日 1 名退園 ・ 8 月 1 名入園
- ・ 9 月 2 名入園 ・ 11 月 31 日 2 名退園
- ・ 12 月 1 名入園 ・ 1 月 1 名入園 18 名

イ 保育日数 293 日

ウ 健康管理

一人一人の発育、発達を把握し、その時期に応じた情報を保護者に知らせた。感染症情報はその都度、玄関に掲示でお知らせし保護者にも意識していただき、園と家庭の連携の元、健康管理に努めてもらった。

事故に関しては子どもの特性からみた安全管理、危機管理能力を更に身につけ、危険箇所

の把握、対策を改めて職員全体で確認したことにより大きな事故なく過ごせた。

エ 保育方針

年齢・発育発達を理解し、個々に応じた働きかけ、助言・援助を行った。

自我の芽生えを大切にしながらメリハリのある保育を心掛けた。

子どもの感情・感覚を発見できる職員の感性を磨く努力と、できるだけ体験させて積み重ねたものが学びとなるよう意識した。又、挨拶を意識して丁寧に元気に相手に伝わるよう実践した。

オ 各組の目標

0歳児に関してはゆったりした環境の中で、手遊び、歌、赤ちゃんマッサージ、這い這いで坂のぼり、バランスボール等の身体的遊びを取り入れ、赤ちゃん体操も日々の活動に取り入れ発育を助長した。

高月齢、低月齢と、活動内容を変え無理のないよう進めていった又、異年齢と触れ合うことで模倣が増え成長の発達を見ることができた。個々の成長に合わせ無理のない活動を楽しませた。

1、2歳児に関しては子どもの成長に合わせ援助しながら活動を楽しませ、自分でやろうとする意識を高めていった。

講師の先生によるソダツラボ英語リトミックでは正しい英語の発音を聞きリズム遊びを楽しむことで普段の生活の中で自然に英語を楽しめるようになった。赤ちゃん体操ではバランスボール等を取り入れ身体の使い方を正しく伝え楽しんだ。

園外遊びを多く取り入れ、公園では怪我のないよう配慮しながら活発に体を動かした又、日常の挨拶が自然と身につくよう保育士が丁寧に伝えていく事により、登降園時・戸外散歩時に近隣の方々への挨拶が進んでできるようになった。個々の成長を楽しみながら促していった。

カ 主な行事

- ・感染対策に配慮しながら全ての行事を計画通り進めることができた。クリスマス会は保護者参加で楽しむことができ、その後懇談会を開いき喜んで頂けた。
- ・日本の四季折々の行事が受け継がれることの必要性和自然への感謝に気づき限られたスペースの中で困難な点もあるが、難点を利用工夫して良いものに繋げた。
- ・すべての行事に対して、感染予防に配慮しながら計画しブログ、写真、キッズリーを使用して細かく伝えた。

キ 食事

- ・徹底した衛生管理の元、日々給食作りを行った。
- ・献立表の作成、配布、ホワイトボードに掲示。食材を掲示することにより食材の名前、献立一料理名を知ることにつなげた。
- ・喫食ノートに記録し調理、盛り付けの向上を図った。そして改善案に役立った。
- ・ミーティングでは食事の様子、量・離乳食の移行を話し合うことで確認し合った。
- ・行事食では工夫を重ね保育活動に合わせた食材や盛り付けを行い、子どもたちを喜ばせ、保護者も喜

んでくれた。

- ・アレルギー、宗教食は不備の無いよう常に話し合った。なるべく同じメニューが食べられる献立作成を心がけた。
- ・行事食など写真で掲示して保護者に報告することで、家庭での食事のメニューの参考となった。

ク 安全管理

- ・毎月の訓練の際は、真剣に想定し色々なパターンに備えた。命を守るという事をそのたびに園全体で考えた。子どもたちもまじめな態度で参加し、幼いながら伝わっていった。

(2) 職員の処遇

ア 職員構成

- ・保育士 1 名、8 月 31 日退職
- ・2 月よりパート 1 名入職

イ 健康管理

- ・健康診断年 1 回・細菌検査毎月実施

ウ 職員会議

- ・計画通りに実施。必要に応じて随時話し合いを持ち問題解決や提案を行った。
- ・園長会議はリモートで毎週月曜日実施

エ 研修

- ・全体研修、リーダー研修、足立区・東京都主催の研修に参加。リモート研修だけでなく対面研修も多く開催された。各研修に参加することによって意識向上に繋がった。

オ 退職・福利厚生

- ・福祉医療機構退職共済に加入

(3) 特別保育事業

- ①一時預かり事業 ・ 5 月 1 回
- ②延長保育 ・ 7 回 (短時間 1 名)

(4) 保護者に向けて

ア 保育参観

- ・入園式(新入園児)、クリスマス会、お別れの会(2歳児)保護者参加
- ・個々の成長により必要であれば個別に参観を行った。

イ 保護者会

- ・年 1 回の実施 クリスマス会后、懇談会
- ・7、8 月には個人面談を行った。
個々の家庭に合わせ必要であれば随時面談を行った。

ウ お知らせ

- ・園便り
- ・献立表
- ・給食だより

- ・ほけんだより
- ・玄関前の掲示板
- ・ブログによる情報提供

SAKURA 保育園千川 2023 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（くぼた式育児法含む）

スポーツ理論（レッシュ理論・4スタンス理論）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 (期首～期末)	空き定員	対前年比 (利用者数 (期末))
全体	66名	60名	61名	+1名	+5名	0名
0歳児	6名	5名	6名	+1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	11名	12名	+1名	0名	0名
3歳児	12名	12名	12名	0名	0名	+1名
4歳児	12名	11名	10名	▲1名	+2名	▲1名
5歳児	12名	9名	9名	0名	+3名	0名

② 園児に関すること

期首には定員割れをしているクラスもあったが、早い段階で充足し、大きな変動もなく子どもたちや職員も落ち着いて過ごせた一年だったように思える。

一方で、年長5歳児は今年度も9人の卒園。年中も引越しの関係で10名となった。

幼児クラスでの引越しはまだ続いており、年度途中での入園も見込めない。

転園理由も過程の事情なので、園で対策できることはほぼないが、卒園児が減ってしまうことは今後も課題である。

(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	7名	(0名)
園長	1名	1名	0名	0名	(0名)
保育士	13名	13名	1名	2名	(0名)
保育補助	3名	3名	0名	3名	(0名)
栄養士	1名	2名	0名	1名	(0名)
看護師	1名	2名	0名	1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

年度途中で以前から離職予定だった職員が退職となったが、そのタイミングで新しい職員を採用し、クラス編成を行った。

看護師や栄養士が年度末で退職することとなったが、代わりとなる職員を3月から雇用することができ、どちらも2名体制で通常業務と並行し引継ぎも円滑に行うことができた。

その他、職員の体調不良が多く日々職員配置の見直しなどが必要な時期もあったが、一人ひとりの職員が積極的に動きフォローを行うことで保育に大きな支障をもらすことはなかった。

また、職員を対象とした法人研修を実施したことで、法人の理念や保育観を統一して学び直し、スキルアップも行えた。

(3)連携

①保護者との連携

年度始めの4月15日に保護者会、クラス懇談会を実施。コロナ後初の対面形式での実施だったが、新年度を迎え感染症や体調不良で欠席されるお子様が多かったことから急遽 zoom を繋げ、自宅からも参加できるようにした（保護者会のみ）。保護者会では改めて保育内容の説明を行ったことから「保育方針を知れて良かった」などの声をいただくことができ、懇談会では担任からクラスの様子を話したり保護者同士で子育ての悩みを話したりと、何より対面形式での安心感や温かさを感じることができたようで大変好評だった。

他にも保育参観や個別面談の実施をすることで保育園での様子と家庭での様子を情報共有し合い今後の保育方針のすり合わせを行う。

保育行事では運動会、発表会を行い、子どもたちの成長が実感できたと保護者からの声もいただくことができた。

行事等についてはその都度アンケートを行うことで保護者の声を聞き、次回に向けたフィードバックを職員で共有。

今後も保育園を運営するにあたり、保護者の理解と協力は欠かせないので現状に満足することなく、より一層保育園の中の可視化や相談窓口、情報発信などを意識して取り組んでいく。

②関係機関との連携

豊島区を始め、第6地区の保育園や近隣のアスクかなめ町保育園、せんかわみんなの家など、園長会や地域の利用者協議会を通して情報交換を行った。

他にも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方法についての指導助言をしていただくなど、定期的に連携を図ることができた。

他にも嘱託医との定期健康診断や情報共有を通し、子どもの健康管理や感染症などの流行を未然に防げるよう取り組むことができた。

また新たに豊島区のマイほいくえん事業に加入したが申し込みがなく、保育園の認知が課題として挙げられる。

③地域との連携

例年通り、ふるさと千川協議会に参加し、地域の清掃、お祭りなどのイベントやボランティア活動に参加することで地域貢献を行った。

また、近隣の高校と連携を取り職場体験の受け入れを行うことで、保育園により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。

一方で小学校や特別養護老人ホームなどの近隣施設との連携はコロナ以降行えておらず、保育園の知名度を上げるためにも今後の課題として対策を立てていく。

(4) 事業

① 事業数値

	2023 年度	2022 年度	対前年比
事業活動収入	¥191,353,144	¥186,148,881	+¥5,204,263
事業活動支出	¥182,557,797	¥177,946,357	+¥4,611,440
収支差額	+¥8,795,347	+¥8,202,524	+¥592,823
人件費率	60.5%	-%	+2.3%
事業費率	8.1%	8.3%	-0.2%
管理費率	30.3%	32.5%	-2.2%

(5) 自己評価結果

① 自己評価結果

今年度の施設自己評価の実施はありませんでした

(6) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

- ・ 児童の健康的な成長・発達の促進
- ・ 児童の社会性や人間関係の形成・発達の支援
- ・ 児童の感性や創造力の伸長の支援

振り返り・課題

・ カリキュラムとして導入している体操を始め、戸外での散歩などを通し体力の向上に努めた。また、健康の土台となる睡眠も理想的な睡眠時間と夜の睡眠を補う役割である午睡のバランスをみながら各家庭と連携をとって十分な睡眠時間の確保と規則正しい生活を送れるよう努めた。同じく健康の土台である食事についても栄養士が中心となった食育を始め、シダックスが作成した栄養バランスのとれた献立を提供。

そして心の健康として、ストレスを減らし自己肯定感を高められるような体操、音楽や製作の表現活動、自由遊びをバランスよく取り入れた。

・ 幼児クラスで活動内容によってクラスやグループ、ペアなど大小様々な規模でのチーム活動を取り入れることで、子どもたちが協力し合い、コミュニケーションをとりながら目標に向かって取り組む機会を提供した。

乳児クラスでは保育士とのやりとりを中心に、発達に応じて友達とのコミュニケーションを通じて社会性や人間関係の形成に取り組むことができた。また、それぞれ保育室が独立している乳児クラスでは夕方意識的に異年齢児との交流を図る機会を設けた。

他にも社会性の形成に必要な集団生活でのルールを、遊びの中や「仕のきまり」を通して他社との関わり方を学ぶ機会を提供した。

・自由遊びの時間を意識的に設けることで子どもたち自らがアイデアを出し、独創性や創造性を発揮できる遊びの環境を整えるとともに、戸外活動を通じて季節や植物などの自然に触れることで感性を刺激する活動を取り入れた。

他にも、絵画や粘土、季節に応じた様々な製作で育まれる想像力。歌や楽器、リトミックなどを通して育まれる感性。どちらにも共通している表現力などを刺激することができた。

② 人材育成

目標

- ・職員のスキルアップ
- ・職員のモチベーションアップ
- ・リーダーシップの育成

振り返り・課題

・5月、9月、12月に行った SBT 研修を始め、6月の八田先生の研修など職員全員が揃って受講することで、法人の考えや保育観を改めて共通認識できたことから保育の質も上がった。前年度の反省にも上げていたスキルアップの一つである研修の受講も、それぞれが意識的に取り組んでおり本人のアウトプットだけでなく学んだことを職員共有することができた。

・目標同様、この一年間での職員研修はモチベーションを上げるのにとっても大きな効果をもたらしていた。それぞれが使命感を持ちながら視座を高くすることができていたと思う。また、職員同士でのコミュニケーションが増えたことでそれぞれが創意工夫を重ねながら職員のアイデアを受け入れ、風通しの良い職場環境を作れていた。

来年度は新卒を始め新しい職員も入職するので、その間で意識の差や居心地の良さに距離感ができてしまわないよう、話し合いの時間を意識的に設けていく。

・それぞれが意識しながら積極的に動くことで、良い意味でリーダーシップという言葉にとらわれず日々の保育をすることができていた。特に体調不良で急遽職員の休みが出ることも多かったが、指示待ちではなく、それぞれが意見やアイデアを出し合うことで解決することができていた。反対に行事担当ではそれぞれがリーダーを意識し、すべてを担当が背負うのではなく、周囲に準備物などを協力をし合うことで互いが負担になりすぎないような動きができていたと思う。

③ 運営管理

目標

- ・適切な人員配置と管理
- ・安全・衛生の確保
- ・保護者とのコミュニケーションの充実

振り返り・課題

・年度途中で一名退職者があったが、ちょうど入れ替わりという形で職員採用もでき、人員配置に大きな影響はなかった。担任の変更があったことで保護者からのご意見もあったものの、臨機応変

に職員配置を変更したことでそれぞれの長所を生かすことができた。

・新入園児にアレルギーの子がいたが、無事誤食などもなく対応ができた。一方、アレルギーの解除の際にはこちらの対応が遅れてしまったことにより保護者からご意見もあった。以後同じことがないように、すぐにマニュアルを見直し、改定することで保護者から安心の声をいただくこともできた。

他にも看護師や栄養士が園児の前で話す機会を設けたり、連携をとっていただくことで安全・衛生に対する意識を高くもち、計画的に実施することができた。

・4月に保護者会、懇談会を開催。コロナ以降初となる対面形式で実施することができた。前日に感染症が増えたことで保護者会は急遽オンラインでの参加も可能とし、準備が不十分だったため反省点も出たが臨機応変に対応できたことは保護者から感謝の言葉にも繋がった。懇談会では普段送迎時間が合わない保護者同士が交流を持つ機会となり、保護者満足度も高かった。

各クラスでも必要に応じて個人面談の機会を設けるなど保護者とのコミュニケーションの機会を設けていた。今後も意識して機会を設けられるよう意識していく。

SAKURA 保育園谷在家 2023 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	90名	91名	+1名	+9名	+91名
0歳児	9名	7名	9名	+2名	0名	+9名
1歳児	15名	13名	15名	+2名	0名	+15名
2歳児	16名	16名	16名	0名	0名	+16名

3歳児	20名	15名	14名	▲1名	+6名	+14名
4歳児	20名	20名	19名	▲1名	+1名	+19名
5歳児	20名	19名	18名	▲1名	+2名	+18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	26名	32名	9名	9名	(0名)
保育士	21名	27名	8名	8名	(0名)
保育補助	2名	2名	0名	0名	(0名)
調理員(栄養士・調理師含む)	1名	1名	1名	1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)

(3) 事業数値

	2023年度	2022年度	対前年比
事業活動収入	¥204,435,881	¥-	+¥204,435,881
事業活動支出	¥177,851,654	¥-	+¥177,851,654
収支差額	+¥26,584,227	¥-	+¥26,584,227
人件費率	69.0%	-%	+69%
事業費率	10.0%	-%	+10%
管理費率	17.0%	-%	+17%

(4) 自己評価結果

今年度の施設自己評価の実施はありませんでした

(5) 当年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

慈光メソッドを軸とし、常に子ども達を中心に据えた保育を目指す。

振り返り・課題

- ・3歳児以上の読み書き・体操・4歳児以上の鍵盤ハーモニカを目標に向かって行うことができた。5歳の読み書きについても、苦手な子に個別につき指導していくことができた。全体的な結果についてはもっとよくなると思うので、来年度の課題とする。
- ・園児管理システムについては個人指導計画・発達記録・ケア記録をいれ、全員で共有することができた。保育計画について不十分なところがあったので、来年度はよりよい日案がたてられるようにしていく。

② 人材育成

目標

慈光メソッドを軸とした保育をするために、法人のクレド・保育目標を会議などで読み合わせをする

振り返り・課題

慈光クレド、SBT等の法人共通言語、運営マニュアル等の認識不足。
主体性の学び。
副主任の仕事内容の基準。
離職。

③ 運営管理

目標

法人・園ごとに作成されている就業規則・運営管理・重要事項説明書の内容理解を深めることで、より質の高い運営管理ができるように努める。

振り返り・課題

園児が定員MAX埋まらなかった。
玄関ドア及び玄関の雨具掛けの不具合。
インターフォンの不具合。
自転車置き場。
エアコンの掃除。

3. 総括

総括内容

令和5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。
また、園長との年2回の面談・定期的な話し合いにより、不安な気持ちや悩みについて話を聞き、個人個人の気持ちに寄り添った。しかし、4月1日から3月末までに正職員保育士6名の退職者を

出してしまった。このことを園長としておおいに反省し、来年度以降繰り返さないようにしていきたい。具体的には園長として現場に多く入り職員の気持ちに寄り添ったり、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。また、職員同士助けあえるような雰囲気を作ることができ、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。

令和5年度の保育については、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を行うことができた。幼児クラスの担任はカリキュラムの仕方が分からないとたびたび不安になることがあり、定期的に話し合いをしたり主任を中心に勉強会をし読み・書き・計算を進めていった。しかしまだまだ目標には届かないとは感じているので、来年度は子どもたちの能力がもっと向上するよう努力していく。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、職員の愛着関係も生まれ、園児の精神的な安定も抜群であった。

健康管理は、12月にインフルエンザ・溶連菌・アデノウイルス・コロナなど幼児クラスでいろいろな感染症が流行してしまった。それに伴い、感染症ボードを作成しクラスで流行しているものを保護者に分かるように掲示した。また、2月初めにいろいろなクラスでインフルエンザA型とB型が流行した。とくに冬の時期は感染症が流行しやすいため、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自積極的にとりに行ったり、全体会議の時間を使い計画通りに園内研修を行うことができた。外部研修は、八田先生の新人研修・園長研修・リーダー研修を学ぶことができた。令和6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に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・・・各自積極的にとりに行っていた。

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・リーダー研修を学ぶことができた。

（1）児童の処遇

ア：保育日数

予定通り295日の実施

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。しかしまだまだ目標には届かない

とは感じているので、来年度は子どもたちの能力がもっと向上するよう努力していく。

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、職員の愛着関係も生まれ、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、鹿浜体育館で保護者の前で披露することができた。昨年と違い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

4年度から新しい管理栄養士になり、より一層食育に力をいれ、保護者からも好評を頂いていたが、一身上の都合により12月に退職をした。新しい栄養士とともに、来年度も食育に力をいれていく。

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無し。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、4月に1名・5月に1名・7月に1名・12月に2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5歳児と2歳児・愛の手帳を持4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・職員全員できれいにし、地域貢献をすることができた。

社会福祉法人慈光明徳会 障害児通所支援事業所L S J竹の塚

令和5年度 事業報告

1 総括

2年目となる事業である。事業内容は、「児童発達支援」と「放課後等デイサービス」0～18歳までの利用児にサービスを提供した。サービス内容は運動療育、学習支援、生活介助等個々の特性にあった支援を個別支援計画に基づき提供した。支援で使用する道具も職員の手作りの物、タブレットによる学習『天神』などを使用した。『天神』では幼児向けだったが、全利用児に実施。障害を持っている子ども達に効果があるため児童のレベルに応じた学習支援である。ICT教育の推進、職員の業務削減、ペーパーレス化にも取り組んだ。

他の取り組みに関しては、新型コロナウイルスが5類に下がったこともあり、長期休暇時の行事（お出かけ等）を合計6回実施することができた。その内の1回は令和5年度開所したL S J梅田と合同で実施し、2事業所間の交流もすることができた。

保護者参加型の夏祭りも実施することができた。ほぼ全員参加することができ、保護者同士のコミュニケーションの場を設けることができた。

事業所内での研修や法人研修にも参加した。11月頃からバランスボール研修も始まり、職員数名参加し、利用児の療育に提供することができた。

契約者数も32件あり、年間延べ2619人の利用児の利用があった。契約者以外からのお問い合わせも70件を超えていた。今後もそのニーズは高まる傾向にあると思われる。そうした現状の中、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る。

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る。

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
新規契約	1	3	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0	9
登録児童	24	27	28	29	29	30	30	30	32	32	32	32	355
開設日数	24	24	26	25	26	24	25	24	24	23	23	25	293
出席延人数	193	183	214	207	224	234	236	224	220	224	219	241	2619
平均出席数	8.0	7.6	8.2	8.3	8.6	9.8	9.4	9.3	9.2	9.7	9.5	9.6	

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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7	7	65
パート	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
合計	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	9	9	86

4 組織体制等

- (1) 管理者兼児童発達支援管理責任者 1名
- (2) 児童指導員 3名
- (3) 保育士 3名
- (4) 指導員 1名

5 児童利用期間

- (1) 通常(児発) 10時～12時、13時30分～17時30分
(放デイ) 13時30分～17時30分
- (2) 土曜日・長期休業日
(児発) 10時～12時、13時30分～17時30分
(放デイ) 10時00分から17時30分

6 勤務時間

就業規則及び契約職員就業規則に定めるとおり

7 職員研修実施研修

- (1) OJT
- (2) 法人職員研修(リモート開催)
- (3) SBT研修

8 年間行事実施内容

調理実習(土曜日・長期休暇実施)
ミニ夏祭り
製作遊び
七夕(7月)
クリスマス会(12月)
正月遊び(1月)

9 災害訓練、虐待防止、職員会議等実施内容

避難訓練(6月)
総合訓練(3月)
職員会議

10 その他 なし

1 総括

今年度より2店舗目として開所した。事業内容は、「児童発達支援」と「放課後等デイサービス」0～18歳までの利用児にサービスを提供した。サービス内容は運動療育、学習支援、生活介助等個々の特性にあった支援を個別支援計画に基づき提供した。支援で使用する道具も職員の手づくりの物、タブレットによる学習『天神』などを使用した。『天神』では幼児～1, 2年生(国語、算数)まで広げたこともあり、全利用児に実施。障害を持っている子ども達に効果があるため児童のレベルに応じた学習支援である。ICT教育の推進、職員の業務削減、ペーパーレス化にも取り組んだ。

他の取り組みに関しては、本年度は近隣の公園や水族館、体験学習等で外出する取り組みを増やすことができた。

事業所内での研修や法人研修にも参加した。株式会社常笑 CEO 藤岡洋史先生にも2か月に1回来ていただき、職員指導や研修を行ってもらった。また、今年度よりバランスボールの研修が始まり職員も積極的に参加できていた。

契約者数も39件あり、年間延べ2583人の利用児の利用があった。契約者以外からのお問い合わせも60件近くあった。今後もそのニーズは高まる傾向にあると思われる。そうした現状の中、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ます。

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・支援していきけるように、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る。

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
新規契約	24	4	4	0	0	0	4	2	0	1	0	0	39
登録児童	24	28	32	32	32	32	36	38	38	39	39	39	409
開設日数	24	24	26	25	26	24	25	24	24	23	23	25	293
出席延人数	141	187	213	219	216	218	229	232	214	221	233	260	2583
平均出席数	5.9	7.8	8.2	8.8	8.3	9.1	9.2	9.7	8.9	9.6	10.1	10.4	

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	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	74
パート	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	74

4 組織体制等

- (5) 管理者兼児童発達支援管理責任者 1名
- (6) 児童指導員 2名
- (7) 保育士 2名
- (8) 指導員 1名（強度行動障害修了者）

5 児童利用期間

- (3) 通常（児発）10時～12時、13時30分～17時30分
（放デイ）13時30分～17時30分
- (4) 土曜日・長期休業日
（児発）10時～12時、13時30分～17時30分
（放デイ）10時00分から17時30分

6 勤務時間

就業規則及び契約職員就業規則に定めるとおり

7 職員研修実施研修

- (4) OJT
- (5) 法人職員研修（リモート開催）
- (6) SBT研修

8 年間行事実施内容

調理実習（土曜日・長期休暇実施）
ミニ夏祭り
製作遊び
七夕（7月）
クリスマス会（12月）
正月遊び（1月）

9 災害訓練、虐待防止、職員会議等実施内容

避難訓練（6月）
総合訓練（3月）
職員会議

10 その他 なし

1、総括

事業内容は、「基礎学力の充実」と「自学自習の習慣化」を念頭に置き、実施している。タブレットによる e-learning 学習『すらら』では、ICT教育の推進、職員の業務削減、ペーパーレス化に取り組んだ。『すらら』では無学年生の学習を国語・算数の2科実施。学校の予習復習を中心とした学習と、プリント学習、漢字検定・数学検定・定期テストを利用した児童の学力の把握と向上を中心に行った。また、英語力の向上のために、外部講師を招いた英会話レッスンや低学年へデジタル教材「天神」を導入した。

個々の児童の学力に応じて基本向きと応用向きの学習内容や論理的思考の醸成を目的としたドリルなども複数準備し対応している。漢字と算数は検定とリンクさせモチベーションの持続を図っている。各種検定を積極的に利用することで、学校の進度にとらわれず、また余裕のある児童に対しては格好の目標となっている。その他、キッズセミナーと称して、自分の将来の夢について真剣に考え、発表する取り組みを行った。保護者や仲間たちの前で発表をすることで、自身の目標や、これからやるべきことを明確にしさらなる向上につなげることや、将来起こりうる様々な問題に対して、自分の考えや思いをしっかりと発言でき、そこに出された様々な意見を参加者全員との対話を通して、問題の解決法や方向性を見出し、より良い未来を描くことができるようになるための取り組みを行なった。

その他、慈光こども園と連携したイベントを夏休みに実施し、園児との交流をはかりコミュニケーション能力や協調性、思いやりなどの社会性を身につける取り組みを行った。

災害訓練に関しては、通常の火災等の避難訓練を実施し、上球磨消防署の協力のもと総合訓練を行っている。それらの訓練を通して、職員だけではなく子供たち自身の安全対策に対する意識を高める努力をしている。

今後も従来学校で行う学習の支援以外にも、未来を担っていく子供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る。

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	25	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	311
開設日数	24	24	26	25	26	24	25	24	22	23	23	25	291
出席延べ人数	388	339	431	377	420	467	427	364	321	324	320	356	4,434
平均出席数	16	13	17	15	16	14	16	14	12	12	12	14	15.2

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	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
パート					1					1	1		3
合計	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	39

- 4、組織体制等
 - ・代表（こども園園長兼務） 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
 - 就業規則及び契約職員就業規則に定める通り
- 7、職員研修実施内容
 - ・OJT
 - ・こども園合同研修会
 - ※リモート開催
- 8、年間行事実施内容
 - ・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）
 - ・学童レストラン（園交流）
 - ・お楽しみ会（8月）
 - ・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（6月/3月）
 - ・不審者訓練
 - ・こども園合同引渡し訓練
 - ・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

11、 総括

事業内容は、「基礎学力の充実」と「自学自習の習慣化」を大きな目標とし、e-learning教材「すらら」を用いての学校の予習復習を中心とした学習と、プリント学習、漢字検定・数学検定・定期テストを利用した児童の学力の把握と向上を中心に行った。また、英語力の向上のために、外部講師を招いた英会話レッスンや低学年へデジタル教材「天神」を導入した。

個々の児童によって単元の進捗や理解度に差があるため、基本向きと応用向きの学習内容や論理的思考の醸成を目的としたドリルなども複数準備し対応している。場合によっては個別指導・グループ指導を行うこともある。漢字と算数は検定とリンクさせモチベーションの持続を図っている。両者ともに「学習の基礎固めトレーニング」という位置づけである。各種検定を積極的に利用することで、学校の進捗にとらわれず、また余裕のある児童に対しては格好の目標となっている。その他、キッズセミナーと称して、自分の将来の夢について真剣に考え、発表する取り組みを行った。保護者や仲間たちの前で発表をすることで、自身の目標や、これからやるべきことを明確にしさらなる向上につなげることや、将来起こりうる様々な問題に対して、自分の考えや思いをしっかりと発言でき、そこに出された様々な意見を参加者全員との対話を通して、問題の解決法や方向性を見出し、より良い未来を描くことができるようになるための取組みとして、対話による問題解決の手法（ファシリテーション）の技術を取り入れたフューチャーセッションを上級生向けに行った。

その他、慈光こども園と連携したイベントを夏休みに実施し、園児との交流をはかりコミュニケーション能力や協調性、思いやりなどの社会性を身につける取り組みを行った。

災害訓練に関しては、通常の火災等の避難訓練を実施し、上球磨消防署の協力のもと総合訓練を行っている。それらの訓練を通して、職員だけではなく子供たち自身の安全対策に対する意識を高める努力をしている。

今後も従来学校で行う学習の支援以外にも、未来を担っていく子供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る。

12、 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	23	23	23	27	27	25	25	25	25	25	25	25	298
開設日数	24	24	26	25	26	24	25	24	22	23	23	25	291
出席延べ人数	413	340	412	389	381	399	417	334	318	322	347	368	4,440
平均出席数	17	14	16	16	15	17	17	14	14	14	15	15	15.3

13、 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	33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
パート													0
合計	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	38

- 14、組織体制等
 - ・代表（こども園園長兼務） 1名
 - ・支援員 3名
- 15、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
- 16、勤務時間
 - 就業規則及び契約職員就業規則に定める通り
- 17、職員研修実施内容
 - ・OJT
 - ・こども園合同研修会
 - ※リモート開催
- 18、年間行事実施内容
 - ・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）
 - ・学童レストラン（園交流）
 - ・お楽しみ会（8月）
 - ・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）
- 19、災害訓練・衛生管理・職員会議等実施内容
 - ・総合訓練（6月/3月）
 - ・不審者訓練
 - ・こども園合同引渡し訓練
 - ・こども園合同職員会議（適宜）
 - ・学童会議（適宜）
- 20、その他
 - 特になし