

# 令和7年度 社会福祉法人慈光明徳会事業報告書

## 1. 法人概要

社会福祉法人慈光明徳会は、熊本県・東京都において、認定こども園、認可保育所、小規模保育事業、放課後児童健全育成事業、地域子育て支援拠点事業、障害児通所支援事業等を運営し、「すべての人の幸せを願って最善の利益を追求します」の法人理念のもと、多角的な子育て支援を実施した。

令和7年度は、法人創立 82 年目として、「人材育成」「DX 化」「法人理念・クレド浸透」「運動特化型保育(JP メソッド)」を重点項目とし、各事業を推進した。

## 2. 法人運営に関する報告

### (1)法令遵守・ガバナンス体制

理事会・評議員会を適正に開催し、法人運営に関する重要事項について審議・決定を行った。

また、法令順守責任者である理事長を中心に、各事業所責任者との連携体制を継続し、監査・実地指導への対応を実施した。

東京都内施設については、足立区・豊島区による実地指導や監査対応を継続的に実施し、大きな指摘事項なく運営を行うことができた。

## 3. 各事業の実施状況

### (1)幼保連携型認定こども園 慈光こども園

地域の子育て支援拠点として、教育・保育を実施した。

特に、

- JP メソッドを用いた運動活動
- 読書活動
- 非認知能力育成
- 一時預かり事業
- 病児保育事業

を中心に、保護者支援・子育て支援の充実を図った。

また、令和 6 年度に整備した園庭の地域開放を継続し、親子が自由に利用できる地域交流の場として活用した。

一方で、地域全体の少子化進行に伴い、地域ニーズの把握や園児確保については継続的な課題となった。

### (2)放課後児童健全育成事業

慈光学童クラブにおいて、学習支援型学童保育を継続実施した。

学校終了後の安全な生活環境を提供するとともに、

- 学習習慣形成
- 運動活動
- 異年齢交流

を通じ、児童の健全育成に努めた。

### (3)地域子育て支援拠点事業

子育てサークルフォーリーブスにおいて、未就園児家庭への支援を実施した。

利用希望者が多く、地域からのニーズの高さが確認された。  
また、事業利用者から入園につながるケースも見られ、地域への広報・信頼構築につながった。

### (4)東京エリア保育事業

東京都内の各 SAKURA 保育園において、地域ニーズに応じた保育を実施した。

各施設では、

- 延長保育
- 一時預かり
- 病児保育
- 保護者支援

等を継続し、地域子育て支援機能の充実を図った。

また、各園で特色ある保育実践を進める一方、法人理念・クレド・慈光メソッドの浸透については、施設間で差が見られたため、今後も継続的な研修・支援が必要である。

### (5)障害児通所支援事業

LSJ 各事業所において、

- 児童発達支援
- 放課後等デイサービス

を実施し、地域で支援を必要とする児童・保護者への支援を行った。

療育においては、

- 運動療育
- 個別支援
- 保護者連携

を中心に支援を実施した。

一方で、

- 利用率向上
- 送迎安全管理
- 人材確保

については継続課題となった。

## 4. 人材育成・組織運営

令和7年度は、人材育成および組織基盤整備を重点項目として取り組んだ。

特に、

- クレド浸透
- カタグルマ導入
- 人事評価制度整備
- オンライン研修
- DX 推進

を進めた。

また、職員間コミュニケーションの強化や、働きやすい職場づくりに努めた。

一方、

- 離職防止
- 階層別育成
- マニュアル整備
- 管理職育成

については継続的な改善が必要であることを確認した。

## 5. DX・業務改善

法人全体として、

- クラウド活用
- ICT 化
- リモート会議
- ペーパーレス化

を推進した。また、法人 AI 活用に向けた検討・試行を進め、業務効率化および情報共有強化に取り組んだ。

## 6. 財務状況・経営課題

法人全体として安定的な運営に努めたものの、

- 少子化による定員充足率低下
- 採用コスト増加（採用プロジェクトチームを立ち上げ、コンサルによる採用手法の指導を受けたが成果につながらなかった。）
- 人材不足
- 修繕費増加

等の課題が継続している。特に東京都内では、保育施設間競争の激化や定員割れ傾向が強まっており、定員適正化や運営効率化を進める必要性が高まっている。

## 7. 今後に向けて

令和8年度は、法人全体で使用している各種ツール等を「整える」「固める」方向で動いていく。

- 組織基盤強化
- 人材育成
- DX 推進
- 運営標準化
- 保育・療育の質向上

を重点項目とし、法人理念に基づいた安定的かつ持続可能な法人運営を進めていく。また、「本気の子育て応援隊」として、地域に必要とされる法人を目指し、職員・利用者・地域とともに歩む法人運営を継続していく。

## 令和8年度重点方針(具体化版)

### ① 組織基盤強化

#### 目的

法人規模拡大・多拠点化に対応し、  
「属人化しない」「崩れない」組織体制を構築する。

#### 具体施策

##### 1. 本部機能強化

- 熊本本部・東京支部の役割整理
- 本部職員の役割明確化
- 「人事・労務・経理・採用」の担当制導入
- 園長が現場運営に集中できる体制整備

##### 2. 会議体整備

- 園長会議(月1回)
- 主任会議
- 療育管理者会議
- 学童責任者会議
- 本部戦略会議

を定例化し、情報共有を標準化する。

##### 3. 決裁・権限整理

- 園長決裁権の明文化
- 本部承認ライン整備
- 小口現金・備品購入・採用面接等の基準化

「誰が・どこまで決められるか」を明確化する。

##### 4. 危機管理体制強化

- 事故報告統一
- ヒヤリハット共有
- 災害対応マニュアル整備
- LSJ 送迎安全対策強化
- 個人情報保護強化

##### 5. 法人理念浸透

- クレド活用
- 理念研修
- 園長による朝礼発信
- 「判断基準(スマック基準)」整備

## ② 人材育成

### 目的

「人が育つ法人」へ転換し、  
離職防止と幹部育成を進める。

### 具体施策

#### 1. 階層別育成制度

職種・役職別に育成計画を作成。

| 階層 | 内容         |
|----|------------|
| 新人 | 法人理念・基本保育  |
| 中堅 | 判断力・後輩育成   |
| 主任 | マネジメント     |
| 園長 | 経営・財務・組織運営 |

#### 2. 人事評価制度運用

「カタグルマ」を使用した

- 行動評価(クレド)
- 目標評価(個人目標設定)

を実施。

近い将来(2～3年後)、評価と処遇を連動させる。

#### 3. 離職防止

- 面談強化
- 1on1 実施
- メンタルヘルス支援
- 産業医連携
- 有給取得推進

#### 4. 専門性向上

- 保育・療育研修
- JP メソッド研修
- 外部研修受講
- 資格取得支援

#### 5. 幹部育成

- 次世代園長候補育成
- NO2 育成(各施設)
- 判断訓練(スマック基準)
- プロジェクト運営経験

### ③ DX 推進

#### 目的

業務効率化と情報共有強化により、  
「現場負担軽減」と「保育・療育の質向上」を両立する。

#### 具体施策

##### 1. クラウド統一

- Google Drive 活用
- Box 活用
- データ共有ルール統一
- ペーパーレス推進

##### 2. 勤怠・人事・給与統合

- jinjer 活用
- 電子申請
- 勤怠一元管理
- 年休等労務管理自動化

##### 3. 情報共有強化

- 事故報告共有
- 月次報告統一
- 会議資料クラウド化

##### 4. AI 活用

- 文書作成支援
- 研修資料作成
- マニュアル整備
- 保護者向け文書作成
- 人事評価補助

「法人 AI 活用チーム」を立ち上げる。

##### 5. データ活用

- KPI 見える化
- 入園率分析
- 離職率分析
- 利用率分析
- 収支分析

### ④ 運営標準化

#### 目的

施設ごとの差を減らし、  
「どこでも一定以上の質」を実現する。

## 具体施策

### 1. マニュアル統一

- 保育マニュアル・慈光メソッド
- 療育マニュアル
- 安全管理
- 送迎
- 苦情対応
- 感染症対応

を地域性を考慮したうえで法人統一化する。

### 2. スマック基準整備

現場判断基準を整備し、

- 判断に迷わない
- 園長依存を減らす
- 若手育成

を進める。

### 3. 月次チェック体制

- 安全チェック
- 環境チェック
- 労務チェック
- 財務確認
- KPI 確認（重要業績評価指標）

を毎月実施する。

### 監査対応統一

- 書類整備
- 自己点検
- 実地指導対策（行政区ごとに）
- 行政提出物統一（行政区ごとに）

### 5. 保育・療育品質向上

- JP メソッド統一
- 非認知能力育成
- 運動プログラム（JP）
- 読書活動
- 保護者支援

を法人共通軸として整備する。

### 最終イメージ

令和8年度は、

「拡大する年」ではなく、  
「固める年」

として、

- 人
- 仕組み
- 判断基準
- DX
- 組織

を整備していく。

---

# **幼保連携型認定こども園 慈光こども園 2025 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」
- ・自然を通した「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<br>(期首) | 利用者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) | 空き定員 | 対前年比<br>(利用者数<br>(期末)) |
|------|------|--------------|--------------|-----------------------|------|------------------------|
| 全体   | 55 名 | 48 名         | 50 名         | +2 名                  | +5 名 | +1 名                   |
| 0 歳児 | 7 名  | 5 名          | 8 名          | +3 名                  | ▲1 名 | 0 名                    |
| 1 歳児 | 7 名  | 5 名          | 5 名          | 0 名                   | +2 名 | ▲4 名                   |
| 2 歳児 | 10 名 | 9 名          | 9 名          | 0 名                   | +1 名 | +3 名                   |
| 3 歳児 | 9 名  | 6 名          | 6 名          | 0 名                   | +3 名 | ▲5 名                   |
| 4 歳児 | 10 名 | 11 名         | 10 名         | ▲1 名                  | 0 名  | ▲1 名                   |
| 5 歳児 | 12 名 | 12 名         | 12 名         | 0 名                   | 0 名  | +8 名                   |

### (2) 職員数

|    | 人数<br>(期首) | 人数<br>(期末) | 離職数 | 新規採用数 | (内新卒採用数) |
|----|------------|------------|-----|-------|----------|
| 全体 | 27 名       | 26 名       | 4 名 | 2 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           | 12 名 | 12 名 | 2 名 | 0 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 | 1 名 | (0 名) |
| 子育て支援員         | 2 名  | 2 名  | 1 名 | 1 名 | (0 名) |
| 学童指導員          | 4 名  | 3 名  | 1 名 | 0 名 | (0 名) |
| 送迎バスドライバー      | 2 名  | 2 名  | 0 名 | 0 名 | (0 名) |

### (3) 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

### (4) 当年度目標と振り返り

#### ① 保育活動

##### 目標

- ・命を守る教育
- ・子どもの無限の可能性を引き出す環境づくりをおこない徳知体のバランスの取れた成長発達を促す
- ・異年齢教育・保育、年齢別の教育・保育をバランスの取れた形で運用していくことで発達を保障していく
- ・継続は力なり。全ての活動において継続できる計画を立て実行する
- ・ワクワクタイムを継続してダンス・英語・日本の美しい言葉に触れる

##### 振り返り・課題

3歳未満児クラスは1・2歳児、3歳以上児クラスは3・4・5歳児の異年齢クラス編成で一年過ごしました。

1・2歳児クラスでは、ベテラン保育教諭も在籍する中、落ち着いた言葉かけと丁寧な誘導を大切にしながら保育を行いました。特に男児の多い2歳児クラスは、明るさと活気にあふれ、元気いっぱいの雰囲気の中で日々を過ごしました。安心できる環境のもと、リトミックやなぐり書き・各種フラッシュカードの毎日の積み重ねを大切にまた自分できることは自分で意識し温かく見守ることができました。

3・4・5歳児クラスでは、年間行事へ向けた取り組みを進める中であっても、できる限り日々のカリキュラムやルーティンを崩さないことを大切にしました。継続を重んじる日々の積み重ねが、カリキュラムや体操を通して子どもたちの確かな力となりました。一方で、少子化に伴う園児数の減少は避けられない現実です。社会状況を見据えながらも、本園のビジョンを見据えて最善の保育環境を模索してまいります。

2026年度は、新たに0・1・2歳児の異年齢クラス編成、3・4・5歳児の年齢別クラス編成

としてスタートします。それぞれの発達段階により丁寧に寄り添いながら、異年齢の良さと年齢別の良さを活かした保育を展開していきます

## 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 研修 6 回
- ・ 階級別研修年 3 回、職員研修 2 回
- ・ パート研修
- ・ JP メソッドによるフィジカル研修 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
- ・ 統括園著の MUGEN ムービーによる思考訓練

### 振り返り・課題

職員一人ひとりが自らの意見を持ちながらも、園の理念と目的を共有し、同じ方向を向いて力を発揮できる「チーム慈光」の形成を目指しました。

新人研修・パートナー研修・職員研修・リーダー研修を計画的に実施しておりますが、学びを現場実践へと落とし込む力には個人差が見られます。そのため、各自の段階に応じた継続的かつ計画的なフォロー体制の充実が今後の課題であると捉えています。

全体職員研修を通して、法人理念および慈光メソッドについての共通認識は着実に図られてきています。今後は、各職員の強みや特性を見極めた適材適所の役割配置を行い、組織全体の力を固めていきます。

## 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

園児獲得に向けた戦略として、Instagram を活用した広報活動の発信の幅を広げることに注力しました。投稿内容には法人理念を繰り返し盛り込み、本園の保育方針や大切にしている価値観の浸透に努めています。

また、4 月より本格施行となる「こども誰でも通園制度」を見据え、体験保育や園庭開放などの機会を充実させ、入園へとつながる動線づくりを意識した取り組みを進めております。単なるイベント開催にとどまらず、本園の保育の魅力を直接体感していただく機会として位置づけております。今後の課題としては、継続的な園児確保に向けた広報戦略のさらなる強化と、イベント内容の質的向上が挙げられます。発信の継続性と一貫性を保ちながら、地域に選ばれる園づくりを推進していきます。

施設の修繕につきましては、安全性および緊急性を最優先に対応し今後は中長期的な視点に立った計画的な修繕計画を策定し、安心・安全な保育環境の維持と向上に努めます。

### 3. 総括

#### 総括内容

今年度は、利用定員 55 名へ見直した中での運営となりましたが、園見学等の機会はありませんでしたが、入園へ結びつくケースが低く年度末時点では 5 名の空きがある状況となりました。

地域でも少子化が深刻な課題となる中、地域子育て支援拠点事業については、日々の人数の差がみられる中、安定した利用があり、保護者の皆様からも高い評価をいただいております。一方で、利用から入園へとつなげる流れづくりについては、地の利の悪さを含めて、今後も課題です。園児獲得戦略研修を受講し園の魅力の発信について職員間で意識共有を図りました。

Instagram では、保育内容や子どもたちの姿をこれまで以上に細やかに発信し、園の魅力を積極的に伝えることでフォロワー獲得にもつなげてきました。また、毎月実施している親子イベントについても継続して取り組みましたが、次年度はさらに内容を充実させ、「JP 脳育プログラム」を軸とした体験型イベントを展開し、地域の親子に園の教育・保育の特色を直接感じていただける機会を増やしていきます。

研修については、キャリアアップ研修へ積極的に参加するとともに、計画的に園内研修を実施することができた。また、外部研修として八田先生（幼児活動研究会）による新人研修・園長研修・主任研修・リーダー研修・職員全体研修・パートナー研修・事務方研修を受講し、それぞれの立場に応じた学びを深めることができた。

令和 8 年度も計画的に研修を実施し、特に園内研修の充実を図ることで、職員一人ひとりの専門性や人間力の向上につなげるため、学びを日々の保育実践へ活かし、より質の高い教育・保育の提供に努めていきます。

職員体制については、中途退職者 2 名、年度末退職者 2 名と、計 4 名の退職者を出してしまいました。退職に伴い、クラス運営の調整や業務分担の見直しが必要となり、主幹保育教諭・副園長を中心に負担が大きくなる場面も見られましたが、職員同士が協力し合いながらフォローできたことは、大きな支えとなりました。個々が園の風紀を乱してしまうような言動は避け、職員間の共通理解や役割分担の明確化、情報共有の充実が今後さらに重要になると感じます。次年度は、日頃のコミュニケーションをより大切にしながら、職員の小さな変化や悩みに早期に気づき、丁寧な対応と改善につなげよう努めます。また、クレドをもとに、心理的安全性を高め、互いに支え合える職場環境づくりを進めることで、離職防止と安定した保育体制の構築につなげます。

今年度のカリキュラムは、3 歳未満児クラス・3 歳以上児クラスの 2 クラスに分かれて始動しました。「継続は力なり」を実践の中で発揮し、3 歳未満児クラスにおけるリトミックや身体遊び、3 歳以上児クラスにおける体操・跳び箱などでは、日頃の積み重ねが行事の場面で大きな成果として表れ、参観された保護者や地域の方々を笑顔にすることができました。

一方で、机上活動である読み・書き・計算については、後半になるにつれて進捗や定着に曖昧さが見られ、特に数・量の分野においては十分な結果につながらない課題も見られました。今後は個々に応じた関わり方や職員配置等の工夫で取り組んでいきます。

3 歳以上児クラス・3 歳未満児クラスの 2 クラス編成による異年齢保育は、今後の園運営においても継続していく重要な柱であると考えています。異年齢の中で育まれる人間関係や思いやり、憧れの気持ちなどは、子どもたちの成長に大きな影響を与えています。

こどもの可能性に蓋をするのではなく、一人ひとりが持つ無限の可能性を引き出していくためには、職員一人ひとりの資質向上や柔軟な保育観が求められます。今後も継続と挑戦を重ね、園全体で保育の質向上に努めます。

#### 4. その他の事業

湯前町のご理解・協力のもと、多機能施設として各種事業を行った。報告書は別紙参照

- ・ 放課後児童健全育成事業
- ・ 地域子育て支援拠点事業
- ・ 一時預かり事業（一般型・幼稚園型）
- ・ 病児保育事業（体調不良児対応型）
- ・ 延長保育事業

## 令和7年度 一時預かり事業実績書

本事業は、保育施設を利用していない家庭における突発的な事情や社会参加、育児疲れによる保護者の心理的・身体的負担の軽減を目的として実施した。

一般型・幼稚園型の双方において、一時的に保育が必要となる児童の受入れ体制を整備することで、保護者が安心して子育てができる環境づくりに寄与した。特に、核家族化や地域のつながりの希薄化が進む中で、保護者のリフレッシュ機会の確保や就労支援につながり、児童の健全な育成および福祉の向上に一定の効果があった。

幼稚園型については、計画どおりの運営ができ、安定的な利用が図られ、保護者のニーズに適切に対応することができた。

一方、一般型については利用実績が少ない状況であったものの、必要とする家庭への支援は適切に実施できた。

幼稚園型預かり実績（延べ人数）：合計 180名（うち湯前120名）

[illegible]

## 一般型預かり実績

[illegible]

## 令和7年度 地域子育て支援拠点事業実績書

地域の未就園児とその保護者に対し、安心して過ごせる集いの場を提供することができた。日常的な交流や各種活動を通じて、保護者同士のつながりが生まれ、子育てに関する情報交換や相談がしやすい環境づくりにつながった。

また、給食・離乳食体験を実施することで、食に関する関心を高めるとともに、家庭での食事づくりへの参考となる機会を提供することができた。

これらの取組により、育児の孤立感や不安の軽減につながり、地域における子育て支援の充実に寄与することができた。

|    |       |        |        | 子育てサークル利用者のべ人数 1979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  | 81組   | 162人   | 21日    | 21日                  | 0日         |          |
| 5  | 91組   | 183人   | 20日    | 20日                  | 0日         |          |
| 6  | 114組  | 236人   | 21日    | 21日                  | 0日         |          |
| 7  | 103組  | 210人   | 22日    | 22日                  | 0日         |          |
| 8  | 74組   | 148人   | 20日    | 20日                  | 0日         |          |
| 9  | 84組   | 169人   | 20日    | 16日                  | 4日         | 感染症予防のため |
| 10 | 54組   | 108人   | 22日    | 17日                  | 5日         | 感染症予防のため |
| 11 | 88組   | 175人   | 18日    | 18日                  | 0日         |          |
| 12 | 79組   | 158人   | 20日    | 20日                  | 0日         |          |
| 1  | 70組   | 140人   | 19日    | 19日                  | 0日         |          |
| 2  | 73組   | 146人   | 18日    | 18日                  | 0日         |          |
| 3  | 72組   | 144人   | 21日    | 19日                  | 2日         | 新年度準備のため |
| 合計 | 983組  | 1979人  | 242日   | 231日                 | 11日        |          |

## 病児保育事業 事業実績書

本事業は、体調不良となった在園児に対し、安心・安全な環境で保育を行うことで、児童の健康保持と保護者の負担軽減を図ることを目的として実施した。

園内の専用スペースにおいて看護師等の担当職員が対応することで、急な体調不良時にも落ち着いた環境で安静に過ごせる体制を確保した。また、保護者がすぐに迎えに来られない場合でも安全に預かることができ、保護者の心理的・時間的負担の軽減につながった。

さらに、体調不良児を別室で対応することにより、他の園児への感染拡大防止にも寄与し、集団保育の継続と保育の質の維持につながった。

一方で、利用状況や対応内容については記録を適切に行い、安全管理の徹底を図ることができたが、今後はより円滑な保護者との連携体制の強化や、緊急時対応の更なる充実を図ることが課題である。

病児保育 利用人数 122人

| 4月 | 5月 | 6月 | 7月  | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月  | 3月  |
|----|----|----|-----|----|----|-----|-----|-----|----|-----|-----|
| 6名 | 7名 | 1名 | 21名 | 5名 | 3名 | 24名 | 5名  | 10名 | 7名 | 14名 | 19名 |

病児保育症状別実績

| 症状      | 0 歳児 | 1 歳児 | 2 歳児 | 3 歳児 | 4 歳児 | 5 歳児 |    |
|---------|------|------|------|------|------|------|----|
| 下痢      | 0    | 0    | 2    | 0    | 0    | 1    | 3  |
| 発熱      | 30   | 16   | 14   | 10   | 12   | 16   | 98 |
| 発熱・喘鳴   | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 1  |
| 発熱・目の腫れ | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1  |
| 嘔吐      | 1    | 3    | 2    | 2    | 0    | 1    | 9  |
| 発疹      | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1  |
| 喘鳴      | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1  |
| 微熱      | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1  |
| 頭痛      | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 1  |
| 発熱・咳・嘔吐 | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 1  |
| 発熱・下痢   | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1  |
| 咳       | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 1    | 2  |
| 発熱・咳    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 1  |
| 咳・発熱    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 1  |

## 令和7年 慈光学童クラブ 事業報告書

### 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。e-learning学習『すらら』による自学自習習慣の定着とICT教育の推進、職員の業務削減に取り組んだ。特に、個別の理解度に応じた単元を用意し、問題を解くことで、学習の習熟度を高める取り組み、学年相当の学習から児童のレベルに応じて苦手箇所の復習、得意科目の予習を中心とした学習支援を行った。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内容を職員が選定し、対応した。

また、基礎学習だけでなく、そろばん検定・漢字検定・算数検定などの各種検定を積極的に利用し児童のモチベーションの向上を図った。学校の進捗にとらわれず、また余裕のある児童に対して格好の目標となっている。

その他、パソコンを活用した英語学習とし、リスニング力や単語の習得向上を目的に、希望者は「天神英語」を実施。音声や映像を取り入れた学習により、児童が楽しみながら英語に親しむ機会を設けた。これにより、英語への興味・関心の向上とともに、基礎的な語彙力やリスニング力の育成が見られた。

学習に関する取り組み以外にも、館外学習や実験等、卒業旅行などの取り組みを適時行い、児童、保護者にも好評であった。

年間延べ6000人以上の児童の利用があり、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、利用児童

|       | 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  | 36  | 36  | 36  | 39  | 38  | 35  | 35  | 36  | 36  | 36  | 36  | 36  | 435   |
| 開設日数  | 25  | 24  | 25  | 26  | 25  | 23  | 26  | 23  | 24  | 23  | 22  | 25  | 291   |
| 出席延人数 | 634 | 599 | 567 | 707 | 546 | 607 | 605 | 539 | 573 | 552 | 489 | 597 | 7,105 |
| 平均出席数 | 25  | 25  | 26  | 27  | 22  | 26  | 23  | 23  | 24  | 24  | 22  | 24  | 24.4  |

### 3、児童利用時間

通常 13:00～19:00

土曜日・長期休暇

7:00～19:00

### 4、職員研修実施内容

慈光こども園合同職員研修

リーダー研修

### 5、年間行事実施内容

- ・ 歓迎遠足                      ・ マルシェ（4月・11月）      ・ 科学遊び・運動遊び・制作遊び（適宜）
- ・ B & G プール（7・8月）                      ・ 七夕飾り（7月）                      ・ キッズセミナー（夏休み）
- ・ イルミネーション飾り（12月）      ・ クリスマスパティー（12月）      ・ 初詣
- ・ 東京卒業旅行（3月）

### 6、災害訓練・衛生管理・職員会議等実施内容

- ・ 総合訓練（6月・12月）                      ・ 安全教育（4・5・6・9・10・2・3月）
- ・ 慈光こども園合同引き渡し訓練（5月）      ・ 慈光こども園合同職員会議（適宜）
- ・ 学童会議（適宜）

# **SAKURA 保育園竹の塚 2025 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

乳児期は人格形成の基礎となる大切な時期であることを踏まえ、安心できる人との関係の中で愛着関係を育みながら、子ども一人ひとりの発達や生活リズムを大切にした保育を行う。

・子ども一人ひとりをおるがままに受け止め、安心できる関係の中で愛着関係を育みながら、その思いに寄り添った応答的な保育を行う。

・子ども一人ひとりをかけがえのない存在として受け止め、子どもの最善の利益を第一に考えた保育を行う。

・子どもの健やかな成長を願い、一人ひとりの健康状態や生活リズムを丁寧に把握し、きめ細やかな対応に努める。安全で衛生的な環境の中で安心して生活できる保育を行う。

・子どもが本来持っている「自ら伸びようとする力」を大切にし、主体的に遊び、育とうとする意欲を育む。

・保育者は自らの感性を磨き、言葉にならない子どもの思いや欲求を、表情やしぐさ、声などから丁寧に受け止め、よく見て、よく聴き、共感的に応答することで、子どもが安心して過ごせる保育環境を整える。子どもが「楽しい」「うれしい」と感じながら、好奇心をもってのびのびと遊び込める環境づくりを行う。

・子どもの体と心の健やかな成長を支えるため、安全でおいしい手作りの給食を提供し、食を通した豊かな経験を大切にする。

・保護者と子どもの成長や発達を共に喜び合い、家庭と連携・協力しながら子育てを支え、保育の専門性を生かした支援を行う。

・地域との関わりを大切にし、地域の中で子どもが温かく見守られながら育つ環境づくりを行う

### (4) 保育目標

#### ① 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

子どもの発達や個々のペースに寄り添いながら、食事・睡眠・排泄・清潔などの基本的生活習慣を丁寧に身につけていく。毎日の生活の流れを大切にし、安心して過ごせる環境を整えることで、子どもが落ち着いて園生活を送り、情緒の安定につながるようにする。また、保育者が温かく関わり見守る中で、子どもが自分でやろうとする気持ちを育て、生活する力の基礎を培っていく

#### ② 愛着関係を大切にした応答的保育の実践

子ども一人ひとりとの安定した関係を大切にし、表情やしぐさ、声などのサインを丁寧に受け止めながら、安心して過ごせる環境を整える。保育者が子どもの思いに応答的に関わることで、信頼関係を育み、情緒の安定を図る。

#### ③ 主体的に遊び育つ保育環境の充実

子どもが本来持っている「自ら伸びようとする力」を大切にし、子どもが自分から関わりたくなる環境を工夫する。好奇心や探索意欲を大切にしながら、遊びを通して心と体の健やかな成長を支える。

#### ④ 保護者と共に育てる子育て支援の充実

保護者と子どもの成長や発達を共に喜び合いながら、日々の連携を大切にする。家庭との

信頼関係を築き、子育ての悩みや不安に寄り添いながら、保育の専門性を生かした支援を行う。

## 2. 総括

### 総括内容

本年度も、子ども一人ひとりに寄り添った保育の実践を基本とし、保護者・関係機関との連携を図りながら安定した施設運営に努めた。

保護者とは日々の対話や連絡帳を通して信頼関係の構築を図り、関係機関とは必要に応じて情報共有を行い対応した。地域との連携においては散歩時のあいさつや交流を通して子どもたちが安心して過ごせる環境づくりを進めた。

職員は安全で安心できる保育環境のもと、子どもたちの健やかな成長を支える保育を実践し、保護者との信頼関係の構築に繋げることができた。一方で明らかとなった課題については真摯に受け止め改善に向けた取り組みを進めていく。

第3者評価では保護者・職員の意見や思いを把握し、課題となる事柄には職員間で話し合いを持ち改善出来るようにしたことで業務の効率化にもつながった。

今後も、すべての人の幸せを願い最善の利益を追求するという法人理念のもとに、より一層信頼される保育所運営に努めていく。

## 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<br>(期首) | 利用者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) | 空き定員 | 対前年比<br>(利用者数<br>(期末)) |
|------|------|--------------|--------------|-----------------------|------|------------------------|
| 全体   | 19 名 | 17 名         | 17 名         | 0 名                   | +2 名 | ▲2 名                   |
| 0 歳児 | 6 名  | 4 名          | 6 名          | +2 名                  | 0 名  | 0 名                    |
| 1 歳児 | 6 名  | 6 名          | 8 名          | +2 名                  | ▲2 名 | 0 名                    |
| 2 歳児 | 7 名  | 7 名          | 3 名          | ▲4 名                  | +4 名 | ▲2 名                   |

#### ②園児に関すること

2 歳児の転園（引越し・転勤）が続いて 7 名でスタートできたが期末には 3 名となる。

その都度、定員変更を行い 1 歳児枠を拡大し対応することで全体数を保つよう配慮した。

### (2) 職員

#### ①職員数

|                | 人数<br>(期首) | 人数<br>(期末) | 離職数 | 新規採用数 | (内新卒採用数) |
|----------------|------------|------------|-----|-------|----------|
| 全体             | 9 名        | 9 名        | 1 名 | 1 名   | (0 名)    |
| 保育士            | 6 名        | 6 名        | 1 名 | 1 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        | 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

4 月新規採用 3 名

谷在家園からの異動で就任した主任が体調不良にて 6 月に退職となってしまう。7 月末より新規採用職員を迎えられたことで職員数は安定した 1 年となり、休み希望を柔軟に受け入れ職員配置ができた。

3 月末に園長含め正職員 4 名が退職。令和 8 年度 4 月からは谷在家から園長ふくめ正職員 3 名が異動してくる。また、パート 1 名 4 月から雇用。

## (3)連携

### ①保護者との連携

送迎時の対話や連絡帳、園だより、インスタグラムの配信等を通じて日々子どもの様子を共有し、相互理解の促進に努めた。保護者からの相談やご意見についても真摯に対応し、安心して子どもを預けられる環境づくりに取り組んだ。また、保護者会や個人面談、行事への参加を通して保護者との交流を深めた。

### ②関係機関との連携

足立区子ども家庭相談課と適宜情報共有を行い子どもの発達や家庭状況に応じた支援の充実に努めた。

### ③地域との連携

近隣施設や住民との関わりを大切にし、散歩時にはあいさつを交わしたりすることで子どもたちが地域に親しみを持てるよう取り組んだ。

## (4)自己評価結果

### ① 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2026 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           | 4. 00 | 中   |
| 2   | 11. 環境・衛生管理       | 4. 00 | 中   |
| 3   | 13. 家庭との連携（在園児）   | 4. 00 | 中   |
| 4   | 1. 基本的理念と社会的責任    | 3. 60 | 高   |
| 5   | 9. 食育の推進          | 3. 60 | 低   |
| 6   | 3. 計画・評価・育ちの見通し   | 3. 40 | 低   |
| 7   | 5. 乳児保育のねらいと内容    | 3. 40 | 中   |
| 8   | 6. 1～3 歳未満のねらいと内容 | 3. 40 | 中   |
| 9   | 10. 安全管理          | 3. 40 | 高   |
| 10  | 12. 災害対策          | 3. 40 | 高   |
| 11  | 15. 職員の資質向上       | 3. 40 | 低   |
| 12  | 4. 特別支援・障がい児保育    | 3. 25 | 中   |
| 13  | 2. 保育の配慮事項        | 3. 20 | 中   |
| 14  | 14. 家庭との連携（地域）    | 2. 67 | 低   |
| 15  | 7. 3 歳以上児のねらいと内容  | 1. 00 | 中   |

### **振り返り・課題**

少人数ならではの丁寧な関わりは実践できた一方で情報共有のタイミングや方法に課題が見られた。今後は職員間の連携をより一層深め、安心して過ごせる環境づくりに努めていく。

業務の見直しをはかり、ペーパーレス化も進み業務の負担は軽減されている。

## **(6) 当年度目標と振り返り**

### **① 保育活動**

#### **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

### **振り返り・課題**

令和7年度は習慣を身につけ情緒の安定した子どもを育てること、また運動機能の発達を促すことを目標に保育を行ってきた。日々の生活の中で、食事・排泄・睡眠などの基本的生活習慣を丁寧に積み重ねることで、子どもたちが安心して園生活を送れるよう関わってきた。その結果、子どもたちは落ち着いた環境の中で過ごし、情緒の安定した姿が多く見られるようになった。

また、運動機能の発達を促すため、園内で体を動かす遊びを積極的に取り入れ、ハイハイを促す活動や身体遊びなどを行った。さらに、戸外活動では公園へ出かけ、走る・歩くなど全身を使った活動を多く取り入れることで、子どもたちが楽しみながら体を動かす機会を作ることができた。

今後も、子ども一人ひとりの発達段階に合わせて体を動かす活動を取り入れながら、基本的生活習慣の定着と情緒の安定につながる保育を継続していきたい。

### **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
- ・ 常に向上心・探究心を持ち、学ぶ姿勢を大切にする

### **振り返り・課題**

令和7年度は、新しい職員も多く人材育成に力を入れた。法人研修・園外研修を計画的に実施することで、保育の質向上を図ってきた。キャリアアップ研修や外部研修への参加を積極的に促し、また園内でも研修の時間を設けることで、職員が学びを深める機会をつくることができた。研修で得た知識や気づきを日々の保育に生かそうとする姿も見られ、職員一人ひとりの意識向上につながっている。

また、職員それぞれの働き方の希望を踏まえながら勤務体制を整え、適所適材を意識した配置を行うことで、職員が安心して働ける環境づくりに努めてきた。その結果、職員同士の連携も良く、互いに助け合いながら保育を進めることができた。

一方で、研修で学んだ内容を園全体で共有し実践に結びつけていくことや、職員一人ひとりが常に向上心や探究心を持ち学び続ける姿勢をさらに高めていくことが課題である。今後は、研修の振り返りや共有の機会をより充実させ、職員同士が学び合える環境づくりを進めるとともに、個々の成長が園全体の保育の質向上につながるよう取り組んでいきたい。

### ③ 運営管理

#### 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た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
- ・園内の点検を行い保育環境を整えるべく速やかに補修する
- ・安全で衛生的な施設管理を行う
- ・職員の安定
- ・すくわくプログラムを行い補助金を利用し、よりよい保育ができるようにする。

#### 振り返り・課題

令和7年度は、国・東京都・足立区の保育に関する動向について情報収集を行い、職員へ共有するとともに、必要に応じて保護者へも伝えながら園運営に反映できるよう努めてきた。また、法人本部や系列園との連携を図り、人事交流や情報交換を通して法人全体の保育の質向上に寄与できるよう取り組んできた。

保育環境については、保護者が安心して子どもを預け働けることができるよう、衛生的で安全な環境づくりを心がけてきた。園内の設備や環境の点検を定期的に行い、不具合が見つかった際には速やかに対応することで、安全で快適な保育環境の維持に努めた。また、感染症対策や衛生管理についても職員間で共有しながら取り組むことができた。

職員体制については、日々のコミュニケーションを大切にしながら働きやすい環境づくりを心がけ、職員の安定につながるよう配慮してきた。職員同士の連携も良好で、協力しながら保育を進めることができた。

一方で、今後も保育を取り巻く環境は変化していくことが予想されるため、引き続き行政の動向を把握しながら情報共有を行い、園としての役割を考えながら柔軟に対応していく必要がある。また、施設環境の点検や安全管理を継続的に行い、職員が安心して働き続けられる環境づくりをさらに充実させていきたい。

また、すくわくプログラムについては補助金を活用しながら保育内容の充実を図り、子どもたちが主体的に活動できる環境づくりに取り組んできた。保育の中で新しい教材や活動を取り入れることで、子どもたちの興味や関心を広げることにつながっていたと感じられる。今後も制度を活用しながら、子どもたちの育ちを支える保育内容のさらなる充実を図っていきたい。

# **SAKURA 保育園西新井 2025 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、好奇心いっぱいに遊びたい環境を工夫します。
- ・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

今年度は退職者がいなかったため職員は充実していたが、4月入園の0歳児が一人もいなかったため定員割れのスタートになった。保育園の周りに園児募集の張り紙をした。散歩時には公園で子どもを連れて来ていた方に園児募集のチラシを配った。また、Instagramで保育園を知ってもらうように毎日投稿し、月一回の読み聞かせ会を行い夏には夏祭りや水遊びにも一般の方を誘って行った。しばらくは入園児がなかったが6月より少しずつ入園し10月には0歳児5名揃い定員の17名になった。

今年度はアレルギー児が4名（0歳児3名、1歳児1名）小麦アレルギーも0歳児に2名いたので食事が始まる前に（慣らし保育の間）保護者・園長・担任・管理栄養士で面談をして個別取り組みプランの話をした。アレルギー用の食器等足りないため購入した。

今年度は東京都の取り組みである、とうきょうすくわくプログラム活動に「自然・表現・感触のテーマ」参加し玩具や保育の教材をすくわくの費用で購入出来た。収納スペースが少ないため貸し倉庫も借りた。

今年度8月に第三者評価があり保護者の方に協力してもらった。足立区役所の巡回訪問も2度あったが、職員同士が声をかけあってとても連携が取れていると、お褒めの言葉をいただきました。また、子どもたちへの言葉がけも丁寧で優しく先生と子ども達の信頼関係しっかりとできていたと感じたそうです。

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職員と一緒に考えて、行動していく。

### 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<br>(期首) | 利用者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) | 空き定員 | 対前年比<br>(利用者数<br>(期末)) |
|------|------|--------------|--------------|-----------------------|------|------------------------|
| 全体   | 17 名 | 12 名         | 17 名         | +5 名                  | 0 名  | +1 名                   |
| 0 歳児 | 5 名  | 0 名          | 5 名          | +5 名                  | 0 名  | 0 名                    |
| 1 歳児 | 6 名  | 6 名          | 7 名          | +1 名                  | ▲1 名 | +1 名                   |
| 2 歳児 | 6 名  | 6 名          | 5 名          | ▲1 名                  | +1 名 | 0 名                    |

##### ② 園児に関すること

今年度はインフルエンザとコロナウイルスの園児が出たが家族内の感染だったので流行することはなかった。

下痢の症状がある園児が胃腸炎と言われたが感染性とは言われていないと言って登園してくる家庭が多かった。

登園時の検温で 38℃までは預かるようにしたが、熱が上がって連絡をしてもお迎えに来ない保護者が多くなってきている。

#### (2) 職員

##### ① 職員数

|                | 人数<br>(期首) | 人数<br>(期末) | 離職数 | 新規採用数 | (内新卒採用数) |
|----------------|------------|------------|-----|-------|----------|
| 全体             | 9 名        | 9 名        | 0 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 保育士            | 4 名        | 4 名        | 0 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 保育補助           | 3 名        | 3 名        | 0 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            | 1 名        | 1 名        | 0 名 | 0 名   | (0 名)    |

##### ② 職員に関すること

今年度は離職者が出なかったので園内・園外の研修に参加できた。

有給休暇も取れる時に取ってもらうように伝えていった。

急な職員のお休みがあっても職員同士協力してのりこえていった。

#### (3) 連携

##### ① 保護者との連携

感染症が出た時は直ぐ入り口に張り紙をして知らせた。お迎えの時には口頭で伝えた。

張り紙をした日にお休みの保護者にはルクミーの個別メールで一人一人に感染症が出たことを伝えていった。

登園時 38℃以下ならお預かりするが熱が上がったときは電話をするので、なるべく早めにお迎えに来てほしいと伝えた。

区役所から連絡があったときはルクミーのお知らせで一斉メールをし、伝えていった。

インスタグラムを見るのが楽しみです。と保護者の方に言ってもらい職員の励みにもつながっている。

## ②関係機関との連携

今年度も2歳児男子1名9月から火曜日、水曜日、金曜日の3日間、障害児通所支援事業所LSJ梅田へ通園することになった。

12月からは月曜日、木曜日でもLSJ梅島へ通園できることになり、専門的な知識を持つ方と情報を共有させていただいた。

## ③地域との連携

連携している保育園の園長が今年度から変わったので主任と挨拶に行こうと思っていたが主任が保育で忙しかったこともあり、園長一人で行くことが多くなってしまった。

毎月一回は連携園へ行っている。

5月から月1回地域の方を誘って読み聞かせ会を開き保育園を知ってもらうようにした。

## (4)連携

施設自己評価実施時期：2026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   | 3. 計画・評価・育ちの見通し  | 4.00 | 低   |
| 4   | 4. 特別支援・障がい児保育   | 4.00 | 中   |
| 5   | 5. 乳児保育のねらいと内容   | 4.00 | 中   |
| 6   | 6. 1～3歳未満のねらいと内容 | 4.00 | 中   |
| 7   | 7. 3歳以上児のねらいと内容  | 4.00 | 中   |
| 8   | 8. 健康支援          | 4.00 | 中   |
| 9   | 9. 食育の推進         | 4.00 | 低   |
| 10  | 10. 安全管理         | 4.00 | 高   |
| 11  | 11. 環境・衛生管理      | 4.00 | 中   |
| 12  | 12. 災害対策         | 4.00 | 高   |
| 13  | 13. 家庭との連携（在園児）  | 4.00 | 中   |
| 14  | 14. 家庭との連携（地域）   | 4.00 | 低   |
| 15  | 15. 職員の資質向上      | 4.00 | 低   |

## 振り返り・課題

・食育は2歳児を中心に行い、0歳児と1歳児も毎月ではなかったが参加できるものと考えてもらい行えたので良かった。

・今年度は離職者がいなかったなので、来年度も今の職員で協力して固めていく。

## (5) 当年度目標と振り返り

### ① 保育活動

#### 目標

子どもたちが情緒の安定した時間を過ごせるよう、しっかり子どもの気持ちを受け止め、寄り添い、物的・人的環境を整えていきます。

ECCを引き続き取り入れ、英語の歌やリトミック体操を通して楽しく英語に触れ、発達段階に応じた保育を目指します。

#### 振り返り・課題

- ・今年度は9月からLSJ梅田11月からLSJ梅島に2歳児1名がお世話になり共有しながら見守り保育をしていた。
- ・すくわくで玩具等購入出来たので色々なものや自然の中で五感を育てることができた。
- ・ECCは夕方毎日行い、リトミックはできるだけ多く取り入れていった。
- ・新入園児は担任と1対1で関わり安心感が持てるようにシフトを調整していった。

### ② 人材育成

#### 目標

- ・職員各々の園外研修・園内研修を充実させて、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

今年度は退職者がいなかったもので、園外研修にもしっかり参加できた。

足立区役所主催の救命消防訓練に4名が参加できた。

来年度は消防署の方に来てもらい全員で訓練に参加したい

研修の報告はカタグルマへ入力してもらい職員間で共有できたので、良かったと思うことは西新井でもやっていきたいと思う。

### ③ 運営管理

#### 目標

- ・子育て応援隊として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。
- ・保護者がより一層安心して働けるように細やかな心配りを欠かさず、又、子ども達の楽しく過ごしている状況が保護者に伝わるように園便り、HP、インスタグラムを充実させます。
- ・定員割れをしないように、広報活動を強化する。
- ・すくわくプログラムを行い補助金を活用し、よりよい保育ができるようにする。
- ・慈光こども園、SAKURA保育園千川、SAKURA保育園谷在家、LSJ竹ノ塚、LSJ梅田、LSJ谷在家、SAKURA保育園竹ノ塚、SAKURA保育園綾瀬との連携を取り、人事交流、情報交換を行いながら、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

- ・今年度は、0歳児が4月0人のスタートだったので、インスタグラムは毎日投稿し、園児募集や毎月の読み聞かせ会の情報も投稿した。
- ・インスタグラムなど毎日投稿したので次年度の入園に繋がったので良かった。
- ・すくわくプログラムについては、補助金を活用しながら保育内容の充実を図り、子ども達が主体的に活動できる環境に取り組んできた。今後も制度を活用しながら、子ども達の育ちを支える保育内容のさらなる充実を図っていきたい。

- ・LSJ 梅田やLSJ 梅島と情報を共有して専門的なことなど教えていただいたので、次年度も気になる園児がいたらLSJに相談しいろいろ教えてもらう。

# **SAKUAR 保育園綾瀬 2025 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

今年度は職員の変更なく安定したスタートで4月を迎えることができたが、1名7月より病気治療のため長期の欠席になったため職員採用を行った。しかしなかなか採用に至らなかった。その間 SAKURA 保育園西新井、SAKURA 保育園谷在家の職員にお手伝いに来ていただき職員のシフトを回すことができた。厳しい環境の中ではあったが、職員一人ひとり活躍、協力、思いやりの心を強く感じた一年だった。研修に関しては定数が足りず当日のキャンセルを何回かすることになり残念だった。法人研修に関しては全ての職員が受講することができ学びを話しあうことができ良かった。来年度はキャンセルの無いよう時間をつくっていきたい。保護者とは子どもの成長の様子、課題等をじっくり話す時間を取るよう心がけ信頼関係を築くことができた。保護者会、個人面談、SNS、ルクミー等でも園の様子を細かく伝え喜んでもらえた。引き続き来年度も保護者に寄り添い子どもの成長を伝えていく。昨年度から見直しているペーパーレス化も定着してきている。今後も法人のアドバイスを受けながら進めていく。

厳しい状況の中ではあったが大きな怪我や事故なく子どもたちの笑顔、成長をたくさん感じた活動を送れたことに感謝している。さらに来年度も法人の理念のもと保護者、子ども、職員の幸せを願って活動していく。

### 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<br>(期首) | 利用者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) | 空き定員 | 対前年比<br>(利用者数<br>(期末)) |
|------|------|--------------|--------------|-----------------------|------|------------------------|
| 全体   | 19 名 | 13 名         | 19 名         | +6 名                  | 0 名  | +1 名                   |
| 0 歳児 | 6 名  | 2 名          | 6 名          | +4 名                  | 0 名  | 0 名                    |
| 1 歳児 | 7 名  | 5 名          | 8 名          | +3 名                  | ▲1 名 | +2 名                   |
| 2 歳児 | 6 名  | 6 名          | 5 名          | ▲1 名                  | +1 名 | ▲1 名                   |

##### ② 園児に関すること

8 月に定員になり安定した園児数での活動ができた。咳、鼻水は多かったがインフルエンザ等の感染症に罹患することもなく元気に過ごすことができた。

#### (2) 職員

##### ① 職員数

|                | 人数<br>(期首) | 人数<br>(期末) | 離職数 | 新規採用数 | (内新卒採用数) |
|----------------|------------|------------|-----|-------|----------|
| 全体             | 7 名        | 6 名        | 1 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 保育士            | 6 名        | 5 名        | 1 名 | 0 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） | 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

- ・ 安定した職員数ではあったが、1 名が健康診断で異常が見つかり治療からの逝去と、悲しい一年になってしまった。辛い中、職員一同協力し園内の活動は支障なく進めた。定数が足りずシフトが回らないこともあったが、SAKURA 保育園西新井、SAKURA 保育園谷在家の職員に助けてもらい無事過ごすことができた。採用は厳しく、繋げることができなかった。引き続き厳しい採用になるが確保していきたい。法人の協力を感謝している。
- ・ 厳しい状況の中できる限りの研修には参加する予定ではあったがキャンセルすることもあった。時間の確保の難しさを実感した。

#### (3) 連携

##### ① 保護者との連携

- ・ 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ることで、保護者とのコミュニケーションに繋げることができた。
- ・ 保護者会では園の決まり等を細かく伝え理解して頂いた。その後クラス懇談会を開き担任との楽しいひと時を過ごした。
- ・ 園の活動については、SNS 等を使用して知らせ喜んで頂いた。

- ・常に職員との話しやすい環境を作り成長と一緒に喜んだ。

## ②関係機関との連携

- ・連携施設とは少し距離もあるため電話でのあいさつ、相談、情報交換を行った。

## 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。
- ・メトロ開発の方々とは設備や防犯等に対してすぐに相談でき、とても心強く、子どもたちにも優しく声を掛けて頂き見守ってもらっている。
- ・職員は近所の方々に元気に挨拶するよう心掛けている。

## (4) 自己評価

### ① 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2026 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   | 3. 計画・評価・育ちの見通し  | 4.00 | 低   |
| 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   | 7. 3歳以上児のねらいと内容  | 4.00 | 中   |
| 7   | 8. 健康支援          | 4.00 | 中   |
| 8   | 10. 安全管理         | 4.00 | 高   |
| 9   | 11. 環境・衛生管理      | 4.00 | 中   |
| 10  | 12. 災害対策         | 4.00 | 高   |
| 11  | 13. 家庭との連携（在園児）  | 4.00 | 中   |
| 12  | 15. 職員の資質向上      | 4.00 | 低   |
| 13  | 9. 食育の推進         | 3.80 | 低   |
| 14  | 4. 特別支援・障がい児保育   | 3.50 | 中   |
| 15  | 14. 家庭との連携（地域）   | 3.33 | 低   |

### 振り返り・課題

- ・子どもの成長に合わせた活動計画を全職員で共有し活動することができた、引き続き園児管理、ルクミー等のシステムを使用ししっかり周知していく。
- ・職員のやりがいのある職場環境を整え固めていく。

## (5) 当年度目標と振り返り

### ① 保育活動

#### 目標

### 振り返り・課題

- ・個々の子どもの成長に合わせた活動を取り入れ、子どもたちが自ら興味を持ち楽しめるよう計画を立てた。不安そうにしている子には寄り添いながら援助することで自信へとつなげることが出来た。
- ・月1回のソダツラボ（英語リトミック）では子どもたちから簡単な英語を使う姿が多く見られるようになった。途中講師の先生が変わり不安そうな子どももいたが職員が寄り添うことで慣れることが出来た。
- ・クラス関係なく、どの職員とも触れ合うことを大切にし常に笑顔で活動できるよう環境を整えるした。他の園からのお手伝いの職員とも笑顔で楽しむことができて良かった。
- ・保護者には登園、降園の時や SNS で子どもたちの様子、活動内容を細かく伝え理解して頂いた。さらに SNS を充実させていきたい。

## 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・法人研修・小規模年齢別ミーティングを充実させて職員の質を図り、子どもの成長、発達に寄与していく。
- ・職員の得意を取り入れ、スキルアップできる環境を整えていく。

### 振り返り・課題

- ・職員の急な病気治療のため職員不足になり、園外の研修を受講することが難しかった。園内研修は参加し学びを深めることが出来た。
- ・職員の採用に力を入れたが、なかなか採用に繋がらなかった。SAKURA 保育園西新井と SAKURA 保育園谷在家の職員がお手伝いに入って頂くことで職員の指定休、有給を取ることが出来た。
- ・厳しい環境の中であったが子どもたちの活動には大きな影響はなく進めることが出来た。職員の「やってみたい」が制限されてしまったことは残念だったその気持ちは次年度に繋げていきたい。

## ③ 運営管理

### 目標

- ・法人本部、支部、他の園との連携を取り、人事交流、情報交換を行いながら、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す。
- ・安全確保と健全な発達のため見守りを配慮していく。
- ・すくわくプログラムを行い補助金を活用し、よりよい保育ができるようにする。

### 振り返り・課題

- ・定員数の変更を行い園児の確保ができた。今後も柔軟に対応していく。
- ・職員不足のため8月から法人内の他の園（西新井・谷在家）から、お手伝いに来て頂いたことにより職員一同感謝し有給等の休みを取ることが出来た。またお互いの園の情報交換等もでき参考になることが多くあった。
- ・常に設備の点検を行い調子の悪い場所に対しては本部に相談して対応していった。エアコンの調子が悪く破損していないが効きが悪い、隙間風が多いため温度管理が難しい状況であるがバック椅子を置いて風を防ぐ等の工夫を引き続き行っていく。
- ・園長会議では情報交換や課題等話し合い相談する事ができた。
- ・室内、玩具の衛生管理を徹底したことで感染症の予防に繋げることができた。

- ・すくわくプログラムに対しては補助金を活用して子どもたちの興味・関心を広げたり深めたりできるような素材や道具を準備し子どもたちが自ら遊びこめる環境を設定することができた。子ども同士、保育者の関わりの中で「探究」を深めることができた。探究の更なる充実に向け、新たな問いや環境を整えていく。

# **SAKURA 保育園千川 2025 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 国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<br>(期首) | 利用者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) | 空き定員 | 対前年比<br>(利用者数<br>(期末)) |
|------|------|--------------|--------------|-----------------------|------|------------------------|
| 全体   | 66 名 | 66 名         | 66 名         | 0 名                   | 0 名  | +4 名                   |
| 0 歳児 | 6 名  | 6 名          | 6 名          | 0 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 | 12 名         | 12 名         | 0 名                   | 0 名  | +1 名                   |
| 5 歳児 | 12 名 | 12 名         | 12 名         | 0 名                   | 0 名  | +3 名                   |

#### ② 園児に関すること

令和 7 年度は創設以来初となる定員充足を達成。課題であった 0 歳児の充足に加え、4 歳児、5 歳児についても前年度からの持ちあがりにより年度当初から定員を満たし、年度途中の退園者もなく安定した園運営を行うことができた。

また、未就園児向けイベントを計画的に実施し、地域への周知及び園の認知度向上に努めた。令和 8 年度についても安定した園児確保を継続するため、未就園児事業や広報活動を引き続き実施していく。

### (2) 職員

#### ① 職員数

|      | 人数<br>(期首) | 人数<br>(期末) | 離職数 | 新規採用数 | (内新卒採用数) |
|------|------------|------------|-----|-------|----------|
| 全体   | 25 名       | 25 名       | 2 名 | 2 名   | (0 名)    |
| 園長   | 1 名        | 1 名        | 0 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 保育士  | 16 名       | 15 名       | 1 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 保育補助 | 5 名        | 6 名        | 1 名 | 2 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

令和 6 年度の反省を踏まえ、年度当初は職員配置の充実を図り運営を開始した。しかし、保育士 1 名が 7 月末で退職し、さらに 1 名が 7 月より傷病休職となったため、一時的に職員体制が不安定となり、他職員の業務負担増加が課題となった。

一方で採用活動を継続した結果、保育補助職員を 2 名採用することができた。今後も安定した園運営を維持するため、職員確保及び定着支援を重点課題として取り組んでいく。

### (3)連携

#### ①保護者との連携

これまでの保護者会は4月下旬に行う1回であり、親の会として発表会の日に行っていたが令和7年度から一新。4月上旬に行うことで、環境変化に不安を感じる保護者のフォローや保護者間の交流の機会を提供できるだけでなく、感染症の影響も少なくなった。また保護者会は11月にも実施。年に2回の保護者会は保護者からも好評で、保護者支援にも繋がった。

8月より、連絡帳がキッズリーからルクミーへ移行。事前の周知や聞き取りの効果もあり、スムーズに移行することができた。

10月には第三者評価を実施。総合満足度は「たいへん満足」が61.2%、「満足」が32.7%と、9割以上が満足と答え、とても高い評価をいただいた。その後も保護者との信頼関係構築を図りながらICTを活用した情報発信や保護者支援の充実に努めていく。

#### ②関係機関との連携

前年度同様、私立園長会及び保幼小の連携会などを通じて近隣園と情報交換や園児交流を実施。特に区立高松第二保育園とは5歳児クラスがドッチボール、2歳児が園庭に遊びに行くなど積極的に交流を図ることができた。

学区域である高松小学校との連携を強化。特に2月10日には交流会として5歳児が訪問し、小学1年生が校内を案内したり各ブースを設けて学校体験をするなど、就学前に貴重な機会をいただくことができた。

消防署や警察署と連携をし、消火訓練やAED講習、不審者訓練を実施することで園の安全体制強化に努めた。

今後も関係機関との連携を強化し、子どもたちの安全確保及び円滑な就学支援に取り組んでいく。

#### ③地域との連携

5月から12月まで定期的な未就園児イベントを実施。多い時には定員の倍以上の申し込みをいただき、園の認知度向上や地域の方々との交流の機会を設けた。

例年通り、ふるさと千川の地域イベントに参加。盆踊りや落ち葉掃き、どんど焼きなどに協力し地域の方々と交流をはじめ地域貢献に尽力した。

今後も未就園児支援や地域行事への参加を継続し、地域に開かれた保育園運営を推進していく。

### (4)自己評価結果

#### ①自己評価結果

施設自己評価実施時期：2026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   | 3.00 | 高   |
| 2   | 4. 特別支援・障がい児保育   | 3.00 | 中   |
| 3   | 5. 乳児保育のねらいと内容   | 3.00 | 中   |
| 4   | 6. 1～3歳未満のねらいと内容 | 3.00 | 中   |
| 5   | 7. 3歳以上児のねらいと内容  | 3.00 | 中   |
| 6   | 8. 健康支援          | 3.00 | 中   |
| 7   | 9. 食育の推進         | 3.00 | 低   |

|    |                 |      |   |
|----|-----------------|------|---|
| 8  | 10. 安全管理        | 3.00 | 高 |
| 9  | 11. 環境・衛生管理     | 3.00 | 低 |
| 10 | 13. 家庭との連携（在園児） | 3.00 | 中 |
| 11 | 14. 家庭との連携（地域）  | 3.00 | 低 |
| 12 | 2. 保育の配慮事項      | 2.80 | 中 |
| 13 | 12. 災害対策        | 2.80 | 高 |
| 14 | 15. 職員の資質向上     | 2.80 | 低 |
| 15 | 3. 計画・評価・育ちの見通し | 2.60 | 低 |

### 振り返り・課題

令和7年度の施設自己評価では、前年度同様「保育のねらいと内容」の評価が高く、「基本理念と社会的責任」についても評価の向上が見られた。職員研修等を通して法人の理念や方針の理解を深め、日々の保育に反映できたことが要因と考えられる。また、前年度課題として挙げられた「特別支援・障がい児保育」についても、研修や職員間の情報共有を進めたことで改善が見られた。

一方で、「計画・評価・育ちの見通し」の評価は引き続き課題として挙げられ、子どもの姿を踏まえた計画立案や職員間の共通理解、情報共有のさらなる充実が求められる結果となった。「職員の資質向上」についても、個々の専門性向上を目的とした研修参加や園内研修の充実を図り、保育の質向上につなげていくことを次年度の課題とする。

## (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

・体操専任保育士が中心となりながら、各クラス担任と連携を密に取ることでクラスの課題や個人の課題に着目しながら体操指導を行い、体の力の向上に繋がった。JPメソッドを通して体を動かすことの楽しさを感じながら主体的に運動に取り組む姿も見られた。また看護師、栄養士も積極的に保育に関わりながら保健指導、食育指導を実施することで体の内面に対するアプローチも積極的に取り入れることができた。

・例年通り、幼児クラスでは石井式漢字絵本やプリントキッズなどを活用し、文字の読み書きに対する興味関心を高める取り組みを行った。乳児クラスにおいても殴り書きやシール貼り、様々な感触遊びを通して指先の間隔を育み、幼児クラスで取り組むカリキュラムへの土台作りを行うことができた。

絵本などの充実により、子どもたちが文字や言葉に親しみながら主体的に取り組む姿も多く見られた。

・幼児クラスでは朝の会において「什のきまり」の唱和を行い、園生活の中で大切にしたい姿勢や行動について子どもたちと確認する機会を設けた。また、毎週その中から一つを取り上げ、特に意識して取り組む一週間とすることで、保育園の軸となる「什のきまり」を子どもたちと共有しながら実践してきた。

一方で、「よい姿勢で座ります」という項目については十分に浸透しているとは言えず、崩れた姿勢で座る姿も多く見られた。また「什のきまり」には含まれていないものの、返事の大切さについても課題が見られたことから、まずは職員自身が日々の保育を振り返り、子どもたちの手本となる姿勢を示していく必要があると感じられた。

## ② 人材育成

### 目標

クレドを遵守した職員の安心安全な職場環境づくりを行う。

- ・本気の子育て応援隊としての覚悟・志を持つ
- ・報告・相談・連絡をスピード感を持って行い、怠らない組織づくり
- ・就業中の私語は禁止・職員同士も礼をわきまえた正しい言葉遣いをする

### 振り返り・課題

- ・例年通り階層別に分かれた法人研修をはじめ、慈光メソッドやクレドの冊子配布、主体性について学ぶ機会もあり、より一層法人やカリキュラム、慈光メソッドへの理解や解像度が深まった一年となった。
- ・日々の保育の中で先輩職員が後輩職員への助言やフォローを行う場面も多くみられ、OJTを通じた人材育成が自然と行われる環境が育ってきた。保育内容や子どもへの関わり方について職員同士で意見交換する姿も増え、園全体で学び合う風土が少しずつ形成されている。一方で十分な振り返りの時間が確保できない場面も多々あり、来年度は学びを共有できる機会をより意識的に設けていく必要がある。
- ・SNSの更新や危機管理等、職員が率先して改善点を発信するといった姿も見られたことから、SAKURA 保育園千川の職員としての意識の高さを感じる。
- ・一方で報告、連絡、相談の面ではケガの報告や保護者伝達事項など、十分に連携をとれていないこともあり、来年度も引き続き意識の強化、仕組みづくりが必要とされる。

## ③ 運営管理

### 目標

法人理念を具現化し、持続可能な園運営を推進する。

- ・信頼と質の向上を目指した運営
- ・人事管理と職員の働きやすさの向上
- ・施設・環境管理の強化

### 振り返り・課題

- ・定期的な安全管理をはじめ、消防署指導の消火訓練や AED 訓練、警察署指導の不審者訓練など外部の自治体と連携しより密度の高い取り組みを実施することができた。助言事項はすぐに職員共有し、次の避難訓練から各自で意識できるようになったためその効果の高さを実感した。
- ・感染症対策として手洗いの指導などを行った。インフルエンザや胃腸炎などの感染症が流行した時には異年齢児との交流を避け、保護者周知により早めのお迎えをお願いするなど感染症拡大防止に努めることができた。
- ・園児が充足したことにより SAKURA 保育園千川のブランド力を高めていけるよう SNS の更新、未就園児イベントの定期開催、近隣施設との交流を積極的に実施。特にInstagramでは 400 人以上のフォロワー、3000 件以上の投稿を実現。園の取り組みを積極的に発信することで、地域や保護者とのつながりを深め、園への理解と信頼の向上につながった。
- ・課題となっているのは職員不足である。令和 7 年度は年度途中でパート職員を 2 名雇用できたものの、正職員の途中退職や体調不良による欠勤などにより余裕をもった保育がで

きない場面も多々あった。今後も安定した保育体制を維持するため、最重要課題として職員採用および人材確保に引き続き取り組んでいく必要がある。

・また、すくわくプログラムでは子どもたちの探究活動を推進し、より一層保育環境の強化を行うことができた。今後も制度を利用しながら子どもたちの気づきや学びに着目した活動をより推進していけるよう職員と連携、計画に着手していく。

# **SAKURA 保育園谷在家 2025 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・JP メソッドをとりいれた身体づくり
- ・体の中から生きる力をはぐくむ「食育」
- ・自然を通した「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<br>(期首) | 利用者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) | 空き定員  | 対前年比<br>(利用者数<br>(期末)) |
|------|-------|--------------|--------------|-----------------------|-------|------------------------|
| 全体   | 100 名 | 84 名         | 85 名         | +1 名                  | +15 名 | ▲6 名                   |
| 0 歳児 | 9 名   | 8 名          | 9 名          | +1 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  | 15 名         | 14 名         | ▲1 名                  | +6 名  | 0 名                    |
| 4 歳児 | 20 名  | 14 名         | 13 名         | ▲1 名                  | +7 名  | ▲4 名                   |
| 5 歳児 | 20 名  | 16 名         | 18 名         | +2 名                  | +2 名  | ▲2 名                   |
| フリー  | 0 名   | 0 名          | 0 名          | 0 名                   | 0 名   | 0 名                    |

### (2) 職員数

|    | 人数<br>(期首) | 人数<br>(期末) | 離職数 | 新規採用数 | (内新卒採用数) |
|----|------------|------------|-----|-------|----------|
| 全体 | 33 名       | 32 名       | 4 名 | 3 名   | (0 名)    |

|                |      |             |             |     |       |
|----------------|------|-------------|-------------|-----|-------|
| 保育士            | 27 名 | 25 名        | 3 名(異動 1 名) | 1 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) | 0 名  | 0 名         | 0 名         | 0 名 | (0 名) |
| 看護師            | 1 名  | 2 名(育休 1 名) | 1 名         | 2 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：2026 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    | 3. 20 | 中   |
| 2   | 13. 家庭との連携(在園児)   | 3. 20 | 中   |
| 3   | 7. 3 歳以上児のねらいと内容  | 3. 00 | 中   |
| 4   | 8. 健康支援           | 3. 00 | 中   |
| 5   | 1. 基本的理念と社会的責任    | 2. 80 | 高   |
| 6   | 2. 保育の配慮事項        | 2. 80 | 中   |
| 7   | 3. 計画・評価・育ちの見通し   | 2. 80 | 低   |
| 8   | 12. 災害対策          | 2. 80 | 高   |
| 9   | 4. 特別支援・障がい児保育    | 2. 75 | 中   |
| 10  | 11. 環境・衛生管理       | 2. 67 | 低   |
| 11  | 6. 1～3 歳未満のねらいと内容 | 2. 60 | 中   |
| 12  | 9. 食育の推進          | 2. 60 | 低   |
| 13  | 10. 安全管理          | 2. 60 | 高   |
| 14  | 15. 職員の資質向上       | 2. 40 | 低   |
| 15  | 14. 家庭との連携(地域)    | 2. 33 | 低   |

### 振り返り・課題

今年度の自己評価では、「乳児保育のねらいと内容」「家庭との連携(在園児)」「3 歳以上児のねらいと内容」「健康支援」など、日々の保育内容や家庭との連携に関する項目において比較的高い評価となった。子ども一人ひとりの発達に応じた関わりや、保護者との情報共有を大切にしながら保育を進めてきた成果が表れていると考えられる。

一方で、「職員の資質向上」「家庭との連携(地域)」「食育の推進」などの項目では、やや低い評価となった。特に職員の資質向上については、研修の機会や学びを日々の保育にどのように生かしていくか、園全体で共有し実践につなげていくことが課題である。また、地域との連携や食育活動についても、保育の中での取り組みをより計画的に進め、園

内外へ発信していく必要がある。

今後は、職員間の情報共有や振り返りの機会、内外の研修の機会を充実させるとともに、食育の取り組みなどを見直し、より質の高い保育の提供につなげていきたい。

#### (4) 当年度目標と振り返り

##### ① 保育活動 目標

###### 振り返り・課題

今年度は、慈光メソッドの各年齢ごとの目標値を意識した取り組みを行うことを目標としてきた。各クラスにおいて、JP メソッドを意識した保育を日々の活動の中に取り入れる姿が見られ、昨年度と比較して職員の理解や実践は少しずつ浸透してきていると感じられた。一方で、取り組みにはまだ差があり、継続的な理解の共有や実践の積み重ねが必要であるため、来年度も引き続き課題として取り組んでいきたい。

また、足立区保育のガイドラインに基づいた応答的な保育については、職員一人ひとりが子どもの姿をよく見つめ、子どもの思いを受け止めながら関わろうとする姿勢が多く見られた。子どもの気持ちに寄り添いながら保育を進めようとする意識が職員間で共有されていたことは大きな成果であったと考える。

園児管理システムについては、全職員で情報を確認しながら保育を進め、必要に応じて振り返りを行うことで、より良い保育につなげようとする意識が見られた。今後も情報共有を大切に、園全体で子どもを見守る体制をさらに強化していきたい。

会議については、クラス会議は定期的実施し、クラス内での報告・連絡・相談を行うことができていた。しかし、乳児会議や幼児会議については定期的な実施が難しく、十分な情報共有の場を確保することができなかった。今後は会議の機会を計画的に設け、クラス間での連携や情報共有をより充実させていくことを来年度の課題としたい。

##### ② 人材育成 目標

- ・ 報連相を遵守し、情報を全員共有できるようにする。
- ・ 慈光メソッド・クレドを遵守した保育ができるようになる。
- ・ 本気の子育て応援隊として保護者に寄り添った対応ができるようになる。
- ・ 研修の機会を多く提供し職員全体が成長できるようにする。

###### 振り返り・課題

今年度は、報連相を遵守し情報を全職員で共有できる体制づくりを目標として取り組んできた。園児管理システムを活用し、日々の連絡事項や子どもの様子について伝達・共有を行ってきたが、一方で十分に確認できていない職員がいる場面も見られた。情報共有の手段は整っているものの、全員が確実に確認できる体制づくりにはまだ課題が残る結果となった。今後は、定期的に園児管理を確認する仕組みを整え、職員全体で情報を共有できる体制をより一層強化していきたい。

また、慈光メソッドおよびクレドを遵守した保育については、冊子の読み合わせを行ったり、園児管理システムを活用して内容を共有するなどの取り組みを継続してきたことで、職員の理解や意識は昨年度よりも浸透してきていると感じられた。しかし、読み合わせの

機会は十分とは言えず、継続的な理解を深める場が必要であると感じた。今後は定期的にクレド・メソッドの読み合わせの機会を設け、保育の理念や方針を職員全体で再確認しながら実践につなげていきたい。

保護者対応については、「本気の子育て応援隊」として保護者の気持ちに寄り添うことを意識しながら、職員それぞれが丁寧な対応を心がけていた。また、不明な点や判断に迷う場面では上司に確認しながら対応する姿も見られ、適切な支援につながっていたと感じられる。一方で、言葉の行き違いなどから保護者よりご意見やご要望をいただく場面も数件あったため、そうした声を真摯に受け止めながら、今後もより丁寧で分かりやすい対応を心がけていきたい。

研修については、内部研修・外部研修ともに機会を増やし、職員が学びを深められる環境づくりを行った。園内での研修だけでなく、足立区や東京都が実施する研修についても積極的に情報を周知し、職員が参加できるよう働きかけてきた。今後も引き続き研修機会の充実を図るとともに、職員一人ひとりが学びたい研修に参加できるよう支援し、園全体の保育の質の向上につなげていきたい

### ③ 運営管理

#### 目標

- ・クレドを遵守した職員の安心安全な職場環境づくりをする
- ・すくわくプログラムを行い補助金を利用し、よりよい保育ができるようにする
- ・園児の集客に向け、広報活動を強化する。

#### 振り返り・課題

今年度は、クレドを遵守しながら職員が安心して働くことができる職場環境づくりを目標として取り組んできた。休憩については、できるだけ保育室を出て取るよう声掛けを行い、応接室で職員同士がリラックして休憩を取る姿も見られるようになった。第三者評価のアンケートでも、休暇の取りやすさや職員間の雰囲気について満足しているという声が多く、また今年度も正職員の離職が0名であったことから、働きやすい職場環境づくりが少しずつ進んできていると感じられる。一方で、個々の悩みや心配事、仕事の進め方についての疑問などを抱えている職員もいると考えられるため、今後も定期的に声掛けを行い、必要に応じて面談を行いながら職員一人ひとりに寄り添った支援を続けていきたい。

また、すくわくプログラムについては補助金を活用しながら保育内容の充実を図り、子どもたちが主体的に活動できる環境づくりに取り組んできた。保育の中で新しい教材や活動を取り入れることで、子どもたちの興味や関心を広げることにつながっていたと感じられる。今後も制度を活用しながら、子どもたちの育ちを支える保育内容のさらなる充実を図っていききたい。

園児の集客については、広報活動および子育て支援の強化を図り、今年度からお話会や身体遊び、夏祭りやクリスマス会など、地域の親子が参加できる活動を通した広報に取り組んできた。その結果、参加された方の中から入園を希望される方もおり、実際に入園につながったケースもあった。子育て支援の取り組みが園の理解や信頼につながることを改めて実感する機会となったため、来年度も継続して取り組んでいきたい。また、今後はさらに多様な内容を検討し、地域のニーズに応じた活動を充実させていきたい。インスタグラムやホームページなどを通して園の魅力発信にも積極的に取り組んできたが、安定した園児数の確保に向けては引き続き取り組みが必要である。今後も地域への情報発信や見学者への丁寧な対応を大切にしながら、園の魅力を伝える広報活動を続けていきたい。

### 3. 総括

## 総括内容

令和7年度の職員育成については、足立区の外部研修への参加に加え、SBT研修や外部講師による園内研修を実施し、職員が法人理念や園の保育目標について理解を深められるよう取り組んできた。年度当初には法人理念の冊子を配布し読み合わせを行うとともに、慈光メソッドのマニュアルを配布することで、法人の保育メソッドをより深く学ぶ体制を整えることができた。

一方で、マニュアルや理念・クレドの冊子を積極的に読み込み理解を深めようとする職員と、そうでない職員との意識の差も感じられた。来年度は、理念やメソッドに触れる機会を定期的に設け、職員一人ひとりが理解を深められるよう取り組んでいきたい。また、JPメソッドについては複数の職員が研修を受講し保育の中で実践できているが、受講していない職員のクラスでは十分に浸透していない面も見られるため、今後は園内研修を行い、園全体で取り組んでいく必要性を感じているので、研修計画をたてていきたい。

職員体制については、パート職員の退職や年度途中での異動はあったものの、2年連続で正職員の退職者が0人となり、安定した体制を維持することができた。前年度入職した職員が2年目を迎えたことで、職員間の連携もより良くなり、園全体の雰囲気も良好であった。保護者や担任との信頼関係も築かれており、安心して子どもたちを預けていただける環境づくりにつながっていると感じている。一方で、個々の悩みや心配事、仕事の進め方についての疑問などを抱えている職員もいると考えられるため、今後も定期的に声掛けを行い、必要に応じて面談を行いながら職員一人ひとりに寄り添った支援を続けていきたい。来年度も、園長・主任が職員一人ひとりの気持ちに寄り添い、面談やカタグルマなどを活用しながら悩みや困りごとを共有できる体制を整え、職員同士が助け合える雰囲気づくりを大切にしていく。そして、子どもの最善の利益のために職員全員が同じ方向を向き、笑顔で保育に取り組めるよう支援していく。来年度は園長・職員二人がSAKURA保育園竹の塚へ異動になるので、新園長のもとますます連携を深めていく。

カリキュラムについては、各クラスで目標を設定し、子どもたちの最善の利益を考えながら保育活動を進めることができた。3歳児クラスでは、遊びの中でひらがな学習を取り入れたり、個別にひらがなを読む練習を行ったことで、多くの子どもがひらがなを読めるようになった。4・5歳児クラスにおいても、主任を中心に担任同士が協力しながらカリキュラムを継続的に実施することができた。今後も子ども一人ひとりの成長を見据えながら、より良いカリキュラムの実践を目指していきたい。

また、0・1・2歳児クラスでは、愛情をもって応答的に関わる保育を大切にすることで、職員と子どもとの愛着関係が育まれ、子どもたちの精神的な安定につながっていた。

健康管理については、2月にインフルエンザBが流行し、職員や園児を含めて複数名の感染者が出る状況となった。今後は子どもたちの体調の変化を見逃さないよう観察を徹底するとともに、園内の消毒や手洗い・うがいなどの感染症対策をより一層強化していきたい。

研修については、キャリアアップ研修へ積極的に参加するとともに、全体会議の時間を活用し計画的に園内研修を実施することができた。また、外部研修として八田先生（幼児活動研究会）による新人研修・園長研修・主任研修・リーダー研修を受講し、学びを深めることができた。令和7年度も研修計画を立て、特に園内研修を充実させることで、職員全体の保育力向上につなげていきたい。

### 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・・・各自積極的にとりに行っていた。

園内研修・・・法人理念の冊子や慈光メソッドのマニュアルができたことで研修を進めやすくなった。来年度はもっと活用していきたい。

外部研修・・・八田先生（幼児活動研究会）の新人研修・園長研修・主任研修・リーダー研修を学ぶことができた。

### （１）児童の処遇

ア：保育

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・書けることについて力がついた。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、二人体制とした。JPのとりいれと技の進め方についての時間配分については考慮していくところなので、来年度も統括にご指導をして頂いたりまた他園の体操担当と連携をとっていき谷在家のレベルをあげていく。

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。

戸外遊びについては目標をたて、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、鹿浜第一小学校体育館で行った。運動会は乳児から幼児までしっかりと披露することができた。発表会については当日が選挙の前日に重なってしまい、体育館を午前中のみ借りられることができたため、幼児だけの発表会とした。乳児クラスは平日に園で行ったが保護者も理解をして下さり、子どもたちの成長に感動して下さっていた。乳児と幼児を分けた方が職員体制や子どもたちの待ち時間が少ない、など良い点もあったため、来年度以降乳児と幼児の発表会を時間で分けるか考えていく。

カ：食事・給食

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。来年度の食育を強化するために計画と一緒に考えていく。

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。大きな事故は無し。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

正職員が年度途中でＬＳＪに異動になり、一身上の都合によりパートが２名退職した。１月から遅番パートを採用。また看護師が８月で産休に入ったため９月からハローワークで採用。都合により２か月で退職にはなってしまったが、月をあげずにすぐに知り合いの看護師に入職してもらったため、特に費用はかけず採用することができた。

イ：健康管理

健康診断・細菌検査（サルモネラ菌検出があった）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。

園長会議は東京事務所で対面で行い、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（幼児活動研究会）

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

- ・福祉医療機構退職共済制度
- ・福利厚生・・・ソウェルクラブ

（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・４歳児・５歳児が１名ずつ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。

# **LSJ 竹の塚 2025 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不易の部分を運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。例えば障がいがあっても、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82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<br>(期首) | 登録者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) |
|-----|--------------|--------------|-----------------------|
| 自発  | 21 名         | 26 名         | 5 名                   |
| 放デイ | 17 名         | 12 名         | 5 名                   |
|     |              |              |                       |

## (2) 職員数

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

一人ひとりの発達段階や特性に応じた課題設定を行い、職員間で定期的に話し合いや振り返りの時間を設けながら、支援内容の見直しと共有を行ってきました。その結果、机上活動に集中して取り組める時間が長くなるなど、子どもたち一人ひとりの成長する姿が多く見られました。

運動療育においては、基礎運動やトランポリン活動に加え、JP 研修で学んだ内容を取り入れながら実施しました。子どもたちも意欲的に参加し、楽しみながら身体を動かすことができていました。また、活動中は大きな事故やけがもなく、安心・安全な環境の中で療育を行うことができました。

子どもたちの成長が見られたことで、保護者の方からも「LSJに通わせて良かった」といった声をいただくことができ、支援の成果を実感する一年となりました。

今後も、職員間での情報共有や振り返りを継続しながら、研修等で学んだ内容を日々の療育に活かし、子どもたち一人ひとりに合わせた質の高い支援の提供を目指していきます。

### ②人材育成

#### 振り返り・課題

令和7年度は、職員数が8名と比較的多い体制の中で支援を行う一年となりました。年度当初は、職員間で支援に対する考え方や対応方法に違いが見られ、情報共有や連携が十分に図れない場面もありました。また、それぞれの役割や動き方に戸惑いが見られることもあり、支援の進め方について課題を感じる時期もありました。

そのような中でも、日々の朝礼や終礼、支援後の振り返りを通して、子どもたちの様子や対応方法について共有を重ね、職員同士が意見交換を行う機会を意識的に設けてきま

した。継続してコミュニケーションを図ることで、徐々に職員間での共通理解が深まり、年度後半には連携面もスムーズになっていったように感じています。

また、子どもたち一人ひとりの課題や成長に対して、職員全体で方向性を共有しながら支援に取り組むことができるようになり、チームとして支援を行う意識も高まってきました。その結果、職員が互いにフォローし合いながら、子どもたちに対して安定した支援を提供できる場面が増えていったと感じています。

今後の課題としては、より円滑な情報共有と連携体制の強化が挙げられます。職員数が多い中でも支援の質を一定に保てるよう、定期的なカンファレンスや振り返りの時間を継続して設け、職員間でのコミュニケーションをさらに深めていく必要があります。また、新任職員や経験年数に差のある職員に対しても、互いに学び合いながら支援力を高めていける環境づくりを行い、事業所全体としてより質の高い支援の提供を目指してまいります。

### ③ 運営管理

#### 振り返り・課題

令和7年度は、年間を通して比較的安定した事業運営を行うことができ、稼働率についても93～109%を維持することができました。利用児童数についても安定して推移しており、特に児童発達支援の利用割合が放課後等デイサービスより多い傾向が見られました。地域からのニーズも高く、現在も継続して多数のお問い合わせをいただいている状況です。

見学や相談対応においては、利用児童一人ひとりの状況やご家庭のニーズを丁寧に確認しながら対応を行い、安心して利用につなげていただけるよう努めてまいりました。その結果、継続的な利用にもつながり、安定した運営体制の維持につながっていたと考えています。

また、昨年度課題として挙げられていた送迎体制については、運転対応が可能な職員が増えたことで、特定の職員への負担が軽減され、以前よりも安定した送迎体制を整えることができました。職員間で協力しながら送迎業務を行える体制が構築されたことで、安全面にも配慮しながら円滑に運営を行うことができています。

今後も、安定した稼働率を維持しながら、利用児童や保護者に安心して通っていただける事業所運営を継続するとともに、地域のニーズに応えられる支援体制の充実に努めてまいります。

## 3. 総括

### 総括内容

令和7年度は、療育活動・人材育成・運営管理の各面において、事業所全体で安定した運営を行うことができた一年となりました。

療育面では、一人ひとりの発達段階や特性に合わせた支援を継続して行い、子どもたちの成長する姿を多く見ることができました。机上活動への集中力の向上や、運動活動へ意欲的に参加する姿など、それぞれの子どもたちに合わせた支援の成果が見られていました。また、保護者の方からも「LSJに通わせて良かった」とのお声をいただくことができ、事業所として大きな励みとなりました。

人材育成の面では、年度当初は職員間の連携や支援方法の共有に課題が見られる場面もありましたが、日々の振り返りやコミュニケーションを重ねることで、年度後半には職員同士の連携も円滑になり、子どもたちの支援に対してチームとして一丸となって取り組むことができるようになりました。職員同士が互いに支え合いながら支援を行う体制が整ってきたことは、事業所運営において大きな成果であったと感じています。

運営面においても、年間を通して安定した稼働率を維持することができ、地域からの問い合わせも継続して多くいただくなど、地域ニーズの高さを実感する一年となりました。また、昨年度課題として挙げられていた送迎体制についても、運転対応が可能な職員が増えたことで改善が見られ、より安定した運営につなげることができました。

一方で、今後もより質の高い支援を継続していくためには、職員間での情報共有や連携体制のさらなる強化が必要であると考えています。定期的な振り返りやカンファレンスを継続しながら、支援の質の向上と安定した事業所運営に努め、子どもたちや保護者に安心して利用していただける環境づくりを引き続き行ってまいります。

# **LSJ 梅田 2025 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。例えば障がいがあっても、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82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<br>(期首) | 登録者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) |
|-----|--------------|--------------|-----------------------|
| 児発  | 13 名         | 12 名         | 1 名                   |
| 放デイ | 22 名         | 20 名         | 2 名                   |

### (2) 職員数

|                 | 人数<br>(期首) | 人数<br>(期末) | 離職数 | 新規採用数 | (内新卒採用数) |
|-----------------|------------|------------|-----|-------|----------|
| 全体              | 6          | 7          | 0   | 0     | 0        |
| 児童発達支援<br>管理責任者 | 1          | 1          | 0   | 0     | 0        |
| 保育士             | 3          | 3          | 0   | 0     | 0        |
| 児童指導員           | 2          | 3          | 0   | 0     | 0        |
| 指導員             | 0          | 0          | 0   | 0     | 0        |

### (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

子どもたち一人ひとりが見通しを持ちながら安心して活動へ参加出来るよう環境設定を行い、運動療育・机上活動を中心に支援を行いました。

JP 運動研修で学んだ内容を取り入れながら、職員間で支援方法を共有し、子ども一人ひとりの発達段階や特性に合わせた療育を行いました。継続して活動への参加する中で、自ら取り組もうとする姿や気持ちを整えながら参加出来る場面も増えてきています。

机上活動では、療育プリントや製作活動に加え、今年の3月頃から「すらら学習」も取り入れながら、集中力や達成感に繋がる支援を行いました。

継続して活動へ参加する中で、自ら取り組もうとする姿や継続して活動へ参加する様子も見られるようになっていきます。

#### 課題

- ・運動療育・机上活動における支援方法の共有
- ・安全面を踏まえた環境設定やヒヤリハット報告書を活用した予防対応の見直し
- ・子どもの特性に応じた個別支援と継続して参加出来る仕組みづくり

#### ② 人材育成

##### 振り返り・課題

10月に職員の異動があり、体制変更の中での運営となりました。また、10月から児童発達支援管理者責任者として業務に入り、職員間で相談・確認を重ねながら、支援体制や環境づくりに取り組みました。

八田先生（幼児活動研究会）による基礎研修に参加し、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。また、毎月開催される JP 運動研修にも継続して参加し、学んだ内容を現場へフィードバックしながら、子どもの特性や発達段階に応じた支援の質の向上に努めました。

#### 課題

- ・ 職員間での報告・連絡・相談を含めた情報共有とチームの連携の強化
- ・ JP 運動研修・基礎運動の学びを現場に共有し、支援向上につなげていく
- ・ 役割分担や業務整理を進め、安定した支援体制づくりにつなげていく

### ③ 運営管理

#### 振り返り・課題

安全管理や法令遵守を意識しながら、安心して利用できる環境づくりに努めました。朝礼や職員間共有を通して、送迎・療育・安全面の確認を行い日々の役割の確認や情報共有を行いながら継続して運営体制の調整を行いました。

体調不良による職員のお休み、他事業所のヘルプ対応などで職員の負担が増える場面もありました。職員育成や役割分担を進めながら、安定した運営体制づくりに取り組んでいきます。

#### 課題

- ・ 送迎・療育時における安全管理体制の強化
- ・ 業務負担の偏りを減らし、継続して運営できる仕組みづくり
- ・ 職員間での情報共有や確認体制の継続

## 3. 総括

#### 総括内容

2025年度には、11月に新規開所したLSJ梅島への児童の移動もあり稼働率の低下も見られていましたが、1月頃より新規の利用児童も増え、徐々に利用につながってきています。

10月の体制変更以降は、職員間で確認や共有を重ねながら、運営や支援体制づくりを進めてきました。

子どもたちが安心して活動へ参加出来る環境づくりを大切にしながら、運動療育・机上活動を通して、小さな成功体験や達成感に繋がる支援を行いました。

また、JP運動研修の学びや職員間共有を通して、支援方法の統一や質の向上にも取り組みました。

長期休み中には、荒川区にある交通安全公園、水族館、等外出支援も実施し、楽しみながら、学びを得る機会をつくることができました。

2026年度は、基礎運動やJP運動研修の学びを活用しながら、支援方法の共有や職員間連携の強化を進め、子どもたちが安心して活動へ参加出来る環境づくりと、より質の高い支援の提供に努めてまいります。

# **LSJ 谷在家 2025 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) 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不易の部分を運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。例えば障がいがあっても、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 82 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<br>(期首) | 登録者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) |
|-----|--------------|--------------|-----------------------|
| 自発  | 22 名         | 32 名         | 10 名                  |
| 放デイ | 27 名         | 26 名         | -1 名                  |

### (2) 職員数

|                 | 人数<br>(期首) | 人数<br>(期末) | 離職数 | 新規採用数 | (内新卒採用数) |
|-----------------|------------|------------|-----|-------|----------|
| 全体              | 11 名       | 10 名       | 2 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 児童発達支援<br>管理責任者 | 2 名        | 2 名        | 1 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 保育士             | 5 名        | 5 名        | 1 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 児童指導員           | 3 名        | 1 名        | 0 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 指導員             | 1 名        | 1 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

今年度は、昨年度に引き続き運動療育を中心とした支援を実施し、子どもたちが安心して活動に参加できるよう、職員間で活動内容や配置を検討しながら支援を行いました。安全対策については、日々の環境確認や安全確認を行いながら支援を実施していましたが、活動中の事故が2件、送迎時の物損事故が2件発生しました。事故発生後は、保護者への報告・謝罪を行うとともに、活動内容や支援方法、安全確認体制の見直しを行い、再発防止に努めました。

また、保護者対応において、怪我等の説明や対応方法について職員間で差が見られる場面があり、対応基準や情報共有の統一が課題となりました。

##### 課題

- ・活動中や送迎時における安全管理体制の強化および事故防止への取り組み
- ・保護者対応や事故発生時の説明方法、職員間での情報共有・支援内容の統一

#### ②人材育成

##### 振り返り

今年度は、オンライン研修や夜間研修への参加を継続し、支援技術や専門知識の向上に努めました。また、児童発達支援管理責任者基礎研修や強度行動障害支援者養成研修へ参加し、専門性向上に取り組みました。日々の支援の振り返りや職員間での情報共有を行いながら、支援力向上に努めました。

一方で、職員ごとに経験年数や支援技術に差が見られる場面もあり、支援方法や保護者対応の統一が課題となりました。今後は、研修機会の充実や職員間での共有体制を強化し、事業所全体でより安定した支援につなげていきたいと考えています。

## 課題

- ・ 職員一人ひとりの経験や専門性に応じた人材育成の実施
- ・ 支援方法や保護者対応に関する職員間での統一
- ・ 研修や振返りを通した継続的な専門性向上と支援力強化

## ③ 運営管理

### 振り返り・課題

今年度は、子どもたちが安心して過ごせる環境づくりを行いながら、安全管理や日々の運営体制の確認を行い、事業所運営に努めました。職員間で情報共有を行いながら、活動内容や送迎、保護者対応等について連携を図り、円滑な運営に取り組みました。

また、稼働率については、児童発達支援の月平均稼働率が91.8%、放課後等デイサービスが86.6%となりました。安定した利用につながる部分もありましたが、目標としていた100%には届かず、利用調整や新規利用児の受け入れ体制等について課題が残る結果となりました。

一方で、事故発生時の対応や保護者への説明方法について、職員間で対応に差が見られる場面があり、情報共有や対応基準の統一が課題となりました。また、日々の運営の中で、支援体制や役割分担について継続的に見直しを行う必要性も感じられました。

今後は、職員間での連携や情報共有をより強化し、安心・安全な事業所運営と安定した稼働率につなげていきたいと考えています。

## 課題

- ・ 安全管理体制および事故防止への継続的な取り組み
- ・ 保護者対応や緊急時対応に関する基準統一
- ・ 職員間での情報共有および役割分担の明確化
- ・ 安定した稼働率に向けた利用調整や受け入れ体制の強化
- ・ 安心して利用できる環境づくりの継続

## 3. 総括

### 総括内容

今年度は、法人理念である「子どもの最善の利益の追求」を基盤とし、運動療育を中心とした支援を行いながら、子どもたち一人ひとりの成長発達に応じた療育支援に取り組みました。活動内容や環境設定を工夫し、子どもたちが安心して活動へ参加し、「できた」という達成感を積み重ねられるよう支援を行いました。

運営面では、職員間で情報共有を行いながら、活動や送迎、保護者対応等について連携を図り、円滑な事業所運営に努めました。稼働率については、児童発達支援が月平均

91.8%、放課後等デイサービスが86.6%となり、一定の利用につながりましたが、目標としていた100%には届かず、利用調整や受け入れ体制等について課題が残る結果となりました。

安全面については、日々の安全確認を行いながら支援を実施していましたが、活動中の事故や送迎時の物損事故が発生しました。事故後には保護者への報告や支援内容の見直しを行い、再発防止に努めました。また、保護者対応について職員間で差が見られる場面もあり、対応方法や情報共有の統一が課題となりました。

人材育成においては、オンライン研修や夜間研修への参加を継続し、児童発達支援管理責任者基礎研修や強度行動障害支援者養成研修等を通して、専門性向上に取り組みました。一方で、職員ごとの経験や支援技術に差が見られる場面もあり、支援方法の統一や育成体制の強化が必要であると感じています。

今後も、子どもたち一人ひとりの可能性を大切にしながら、安全管理や保護者連携、職員育成を強化し、安心して利用できる事業所運営と支援の質向上に努めていきます。

# **LSJ 梅島 2025 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

東京都足立区梅島 1 丁目 6 番 1 2 号 シルバーピア梅島 1 0 2 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。例えば障がいがあっても、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 8 2 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<br>(期首) | 登録者数<br>(期末) | 利用者数<br>増減<br>(期首～期末) |
|-----|--------------|--------------|-----------------------|
| 児発  | 19 名         | 19 名         | 0 名                   |
| 放デイ | 9 名          | 9 名          | 0 名                   |

### (2) 職員数

|                 | 人数<br>(期首) | 人数<br>(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<br>管理責任者 | 1 名        | 1 名        | 0 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 保育士             | 1 名        | 1 名        | 0 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 児童指導員           | 3 名        | 3 名        | 0 名 | 0 名   | (0 名)    |
| 指導員             | 1 名        | 1 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

LSJ 梅島は 2025 年 11 月に開所いたしました。開所当初より、足立区児童発達支援センターげんきからのご紹介をいただいたことで契約も順調に推移し、初月から 54%の稼働率となるなど、安定したスタートを切ることができました。地域関係機関との連携の重要性を改めて感じる一年となりました。

療育活動においては、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積極的に取り入れ、運動療育を実施いたしました。継続的な運動活動を通して、児童一人ひとりの運動の幅が広がり、運動活動への積極的な参加姿勢も多く見られるようになりました。また、療育成果について保護者様より感謝や評価のお言葉を多くいただき、事業所への信頼向上にも繋がったと感じております。今後はさらにトレーニング内容や支援の質の向上を目指し、より良い療育提供に努めてまいります。

また、運動療育だけでなく、パズル、絵の具、カードマッチング、工作等、児童の発達段階や特性に合わせた個別・集団活動にも積極的に取り組むことができました。活動を通して、集中して取り組む場面や自発的な表現が増えるなど、児童の成長を多く感じることができました。

その他の取り組みとして、近隣の公園や店舗、体験学習等を活用した外出活動についても検討を進めております。地域との関わりや実体験を通じた学びを大切にしながら、今後も児童が楽しみながら成長できる環境づくりを継続してまいります。

## ② 人材育成

### 振り返り・課題

LSJ 梅島は開所時より、既に他事業所で経験を積んでいる職員を中心とした体制でスタートすることができたため、比較的安心感を持って運営を進めることができました。一方で、新しい事業所として支援体制や基本的な価値観、支援方針の統一を図る必要があり、日々の支援の中で職員間の相談や確認を重ねながら、共通理解の形成に努めてまいりました。

研修面においては、八田先生（幼児活動研究会）による基礎研修へ参加し、療育における基本的な姿勢や支援の考え方について学ぶ機会となりました。職員間でも内容を共有することで、支援に対する共通理解を深めることができました。また、毎月開催される JP 運動研修にも継続的に参加し、学んだ内容を現場へフィードバックしながら、子どもの特性や発達段階に応じた支援の質の向上に努めました。

### 課題

- ・職員間での報告・連絡・相談を含めた情報共有とチームの連携の強化
- ・JP 運動研修・基礎運動の学びを現場に共有し、支援向上につなげていく
- ・役割分担や業務整理を進め、安定した支援体制づくりにつなげていく

## ③ 運営管理

### 振り返り・課題

安全管理や法令遵守を意識しながら、安心して利用できる環境づくりに努めました。

朝礼や職員間共有を通して、送迎・療育・安全面の確認を行い日々の役割の確認や情報共有を行いながら継続して運営体制の調整を行いました。

職員育成や役割分担を進めながら、安定した運営体制づくりに取り組んでいきます。

### 課題

- ・送迎・療育時における安全管理体制の強化
- ・職員同士の業務の見える化、継続して運営できる仕組みづくり
- ・職員間での情報共有や確認体制の継続

## 3. 総括

### 総括内容

2025年度は、LSJ 梅島として新規開所の年度となりました。開所当初より、児童発達支援センターげんきからのご紹介等もあり、契約や利用につながるなど、比較的安定したスタートを切ることができました。また、経験のある職員を中心とした体制で運営を開始できたことで、安心感を持って支援を進めることができました。

一方で、新規開所事業所として、支援体制や療育に対する価値観・支援方法の統一については、職員間で相談や確認を重ねながら共通理解の形成に努めました。子どもたちが安心して活動へ参加できる環境づくりを大切に、運動療育や机上活動を通して、小さな成功体験や達成感につながる支援を実施いたしました。

療育活動では、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積極的に取り入れ、児童の運動機能や活動参加意欲の向上に繋げることができました。また、絵カード、カードマッチング、工作、絵の具等、児童の特性や発達段階に応じた活動にも取り組み、集中して参加する場面や自発的な表現が増えるなど、成長を感じる機会が多く見られました。保護者様からも療育成果について感謝や評価のお言葉をいただき、信頼関係の構築にも繋がったと感じております。

現在は稼働率も100%前後で安定して推移しており、多くのご利用児童・保護者様にご利用いただけていることを大変ありがたく感じております。今後も支援の質の向上に努めるとともに、事故・怪我・トラブルの防止を徹底し、子どもたち一人ひとりの最善の利益を追求しながら、安心・安全な支援環境づくりに努めてまいります。

2026年度は、基礎運動やJP運動研修の学びを活かしながら、職員間の連携や支援方法の共有をさらに強化し、より質の高い療育支援の提供に努めてまいります。