

社会福祉法人多摩福祉会 2022年度 事業計画

1. 50周年事業、拠点整備、中期計画

- ・ 法人創立 50 周年事業
50 周年記念祝賀会を行う。
法人 50 年誌を編纂、発行する。
- ・ 法人綱領、法人理念
法人綱領策定、法人理念の整理を行う。
- ・ 拠点整備
練馬区公募の保育園新設事業もしくは民間委託事業に応募する。
多摩地域での学童保育を含む複合施設委託事業の可能性を検討する。
- ・ 法人中期計画
各拠点財政見直し、こぐま保育園拠点建て替え、拠点整備を含めた法人中期計画の見直しを行う。

2. 評議員会、理事会、

- ・ 評議員会
定時評議員会において事業報告、決算承認を決定する。必要に応じて臨時評議員会を開催する。
- ・ 理事会
年間 4 回程度の定期理事会を開催し重要事項について審議決定する。
理事長、常務理事の交替を視野に入れた役員人事の検討を行う。

3. 経営会議等

- ・ 経営会議
理事長、理事長が指名する理事、施設長及び事務局長から構成される経営会議を原則月 2 回定期的に開催する。
法人運営に必要な情報を共有し日常の法人業務を円滑に進める。
法人本部の事業計画案、財政計画案、拠点毎の事業計画案、財政計画案を作り理事会、評議員会に諮る。

- ・ 施設長会議、課題別会議
施設長会議は拠点情報を共有し必要な事項を経営会議に諮る。
人事委員会、処遇改善委員会、新規事業委員会、就業規則等改定委員会、財政検討委員会、賃金問題検討委員会、研修委員会、広報委員会、50周年事業委員会、50周年誌編集委員会、リクルート委員会など課題別委員会は、課題を検討し任務を遂行する。必要な事項を経営会議に諮る。
事務担当者会議、保健部会、給食部会などの職種別会議は情報を共有し必要な事項を経営会議に諮る。

4. 対外任務

- ・ 諸組織の任務
社会福祉法人経営全国会議、全国民間保育園経営研究懇話会、全国保育団体連絡会、東京保育経営研究懇話会、関係自治体施設長会議、全国幼年教育研究協議会など、諸組織における任務を積極的に果たす。
- ・ 他法人との交流
他法人との情報交流を積極的に行う。法人業務相談に応ずる。
- ・ 第2回福祉経営研究交流会
2023年開催予定の第2回福祉経営研究交流会開催事務局として役割を果たす。

5. 人事管理・研修

- ・ 職員処遇
国の処遇改善策を受け職員処遇改善を図る。
有期雇用職員の均等均衡処遇について検討し改善を図る。
キャリア採用職員の賃金改善のあり方を検討する。
- ・ 職員人事データ管理
職員人事データを法人本部に集約しデータの蓄積整備を図る。
- ・ リクルート
法人全体の職員定数管理と連動したリクルートを行う。
オンライン就職説明会、大学等への宣伝、インターネット広告などを充実させ円滑な職員採用を進める。
- ・ 人事異動
施設長交替を見越した職員人事を行う。
拠点の実践を深め運営を安定させる人事異動を行う。

異動アンケートの内容を改善し職員の意向把握に努める。

- ・ 研修

職員の学ぶ意欲を反映した法人合研、幹部研修、中堅研修、新人研修、給食部会、保健部会研修の充実を図る。

法人 50 周年事業と連動させた法人合研を行う。

研修の体系化をはかり、各研修が有機的に関連づけられるよう検討をすすめる。

6. 地域貢献、災害対応

- ・ 地域貢献

子ども食堂など新たな地域の子ども支援策について検討する。

- ・ 災害対応

大災害に対応できる各拠点の危機管理計画策定に着手する。

大災害時における各拠点の地域貢献について検討する。

7. 広報・ICT化

- ・ 法人ニュース

紙面を充実させる。

- ・ 法人ホームページ

ホームページの充実を図る。

- ・ ICT化計画

電子決済、実践記録データ保存などができるよう法人内ポータルサイトを開設し、ICT化を積極的に進める。

こぐま保育園 2022年度 事業計画

1. 事業内容

(1) 認可定員 211名

年齢	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
認可定員	21	35	38	39	39	39	211

(2) 保育年齢 産休明け～就学前

(3) 保育時間 7:00～19:00

(4) 延長保育事業 18:00～19:00

(5) 1～5歳児の異年齢保育

(6) 障がい児保育

(7) アレルギー食対応

(8) 地域子育て支援事業（体験保育、産前産後育児体験、小中高生の育児体験、実習生受け入れ）

(9) 多摩市特別保育事業

① 一時・定期利用保育事業

イ) 利用定員：定期利用登録6名・一時保育3名

ロ) 保育職員体制：常勤1名・非常勤職員1名

② 連携保育事業（地域型保育事業との連携）

(10) 自主地域活動事業

① あそぼうかい：週2回 ② 育児講座 ③ 世代間交流

2. 児童状況

(1) 新入園児状況（2月24日現在）

① 年齢別入所状況

	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児
定員	21	35	38	39	39	39
新入所児童	7	14	4	2	0	0
定員割れ	14	0	1	1	0	3

(2) 新入園児の特徴

- ① 0歳児の定員割れが14名と大幅に発生している。コロナ関連の産み控えの影響、乳幼児人口の減少傾向、永山地域の人口動態が関連している。市内全体でも0歳児の定員割れが52名発生している。
- ② 新0歳児月齢は4月～9月生まれのみと高く、男女比は均等、新1歳児の月齢は9月生まれ以降が12人と低く、男女比は男2対女1という極端な傾向がある。
- ③ 地域子育て支援事業を経過しての入所が6名。(あそぼうかい2名・一時保育4名) コロナ禍のため、「あそぼうかい」を停止せざるをえなかった期間があり、また、開催期間も予約制で実施した影響と推察される。
- ④ きょうだい関係の入園は9名と、例年より減少している。そのうち0歳児入園は2名、1歳児入園は7名となっている。この減少の要因の第1は産み控え、第2は在園児保護者の出産世代の交代が考えられる。第3は0歳児期の育休取得の増加である。1歳児の待機についても市全体で減少しているため、1歳児入園が容易となっている。そのため22年度入所において、きょうだい関係の0歳児をもつ家庭については、0歳児の1年間は育休をとる(2家庭)か、または年度途中で0歳児入園予定(2家庭)という選択を予定している。
- ⑤ きょうだい同時入園3組
- ⑥ 全体として36名中15名がこぐま保育園関連の入所となっている。

(3) 児童状況

- ① 育児困難・配慮家庭(他機関連携) 15世帯
- ② 障がい児 2名
- ③ 発達観察要配慮児童 4名
- ④ アレルギー対応児 12名

3. 職員状況

- (1) 正職員(在籍) 50名

<正職員配置状況>

職種	園長	副園長	事務長	給食現場主任	チーフ	保育士	看護師	栄養士	調理師	育休	合計
人数	1	2	1	1	1	35	1	4		4	50

- ① 新規採用者 7名(保育士6名、栄養士1名)
- ② 法人内異動者 1名(栄養士 砧保育園より)
- ③ 育休復帰者 1名

(2) 有期契約職員

① 有期契約職員配置状況

部署	にじ	やま	そら	うみ	かぜ	もり	給食	ちいくま	環境衛生	計
週2		1				1				2
週3			2	1			2			5
週4	1	1	1				2	1		6
週5	2	3	2	3	6	3			3	22
合計	3	5	5	4	6	4	4	1	3	35

有資格者9名、子育て支援員 5名、

② 有期契約職員新規採用者 なし

③ 障がい者雇用 1名

(3) 嘱託医 3名

① 小児科医 1名 (松本 多絵医師 日本医科大学永山病院小児科医局長)

② 産業医 1名 ()

③ 歯科医 1名 (三上 直一郎歯科医 三上歯科医院)

(4) 講師

① わらべうた 勝俣希子

4. 協力関係機関

- (1) 島田療育センター巡回指導 年間2～3回
- (2) 発達支援室巡回
- (3) 市・健康センター、子ども家庭支援センターへの相談と連携
- (4) 都保健所保健指導、児童相談所相談等の援助・協力
- (5) 産業医との連携

5. 重点とする取り組み

新型コロナウイルス感染症に対応し、昨年度、一昨年度と同様あらゆる工夫や検討を行いながら保育を行う1年になることが予測されます。

21年度同様子どもたち、職員、保護者の主体性が発揮されるよう取り組み、子どもたちの権利が最大限守られるよう力を合わせていきます。

一方、当園の適正な定員について計画する必要に迫られています。子育て基盤が不安定

となるとともに、コロナウイルスの影響での産み控え、集団保育への不安感により、多摩市の保育所新規入所申請数の減少が一昨年度からあり、今年度はそれを上回る減少という実態になっています。当園だけでなく市全体としても0歳児の定員割れが予想以上の52名となり、財政基盤が不安定になっています。特に永山、落合地域の定員割れが顕著になっています。

地域の子育て世代の要望をつかみ、分析し、何が認可保育園に求められているのかについて、多摩市ならびに関係団体、要求主体である保護者と一緒に考えあうとともに、長期的な適正規模の定員変更の計画立てを行います。その際、永山地域のいろいろな世代の要望に応える新規事業の開拓にむけて、動きを作っていく年度となります。

(1) 子どもの主体性、自主性が発揮できるよう保育を発展させます。

- ① 一昨年度のはじめは分析不可能なウイルスとの闘いで、特に年長独自の取り組みが制限されましたが、保育の中で子どもたちのやりたい気持ちを大切に引き出しながら、クラスで相談してプチイベントを実現させるなど、保育の中の工夫で子どもの育ちを支え、子どもの主体性を引き出してきました。

昨年度はその上に立ち、できるだけ日常を崩さず、行事も大いに工夫して取り組み、子どもたちの意欲を引き出すことができました。今年度もコロナ対策は求められますが、子どもたちが培ってきた年長児に対するあこがれが意欲とつながるよう、最大限工夫して保育を創造することを重点とします。

- ② 歴史の上に立って保育内容を検討することにより保育内容を発展させます。

「現状の保育は試行錯誤の中で姿を変えてきた。子どもと保護者が主体性を最大限発揮できるよう保護者の生活実態をつかみつつ歴史的に創造されてきたもの」という点を職員がつかんでいけるよう、様々な場で45年史を活用していきます。職員が「歴史を振り返って検討する視点」を持ち、保育を創造していけることをめざしていきます。

(2) 職員の主体性が発揮できる運営を目指します。

- ① 幹部体制、事務室体制の構築

幹部の世代交代及び法人事業計画にある多摩市内外の施設拡大を念頭に置き副園長、主任などの幹部養成を行っていきます。副園長3人体制を目指しつつ、2021年度は副園長2人体制を実現させました。

2021年度途中、中堅職員の4名が産休育休に入りました。年度途中を含め、ベテランと中堅職員5名が退職し、2022年度は新人職員7名をむかえ、大きな節目の年度となります。新人育成を重点としつつ、運営の安定を図るために、責任者会議で全体状況を把握検討し、職員が力を出し合えることを目指します。園運営の視点を引き継いでいくことにも重点を置きます。中期計画のなかで計画的に複数人

が主任を経験することによる、保育内容・運営の向上をめざしており、2022年度に主任の交代を行います。

② 職員集団づくり

職員が自分の可能性を見出し、生き活きと働きがいのある職場づくりをめざします。新人を含め、夫々の個性を認め合い、自信をもって仕事に向かえるよう職員集団作りを重点とします。副園長、主任などがおうち運営について援助していくことを大切にします。

③ 職員体制、構成の検討再構築をおこないます。

2021年度の定員割れを上回り、22年度4月に0歳児の大幅な定員割れが発生しました。多摩市の乳幼児人口の減少とコロナによる入所時期の延期などの影響も考えられますが、就労状況の変化、保育要望の内容の変化なども影響していると考えられます。多摩市とともに、情勢分析を行い地域の保育必要量予測などから、長期的な推移などを分析しつつあります。今後、多様な保育を求める子育て世帯の要望などをつかみ、長期的で適正な定員について多摩市とともに検討し、数年かけての定員変更計画を策定します。2023年度が確実にその1年目となるよう計画を策定します。

0歳児の定員減少は運営費の大きな減収につながっており、中期的な見通しを立て、職員体制全体の検討に着手します。

④ 働く環境をととのえ、働きやすい職場づくりを行います。

2017年度より3ヵ年計画で検討してきた結果をふまえ、法人内各事業所との労働時間の統一化を図り、昨年度、統一化を実施することができました。土曜日出勤体制、会議時間保障、環境整備など、土曜日1回出勤になったことで課題となった業務への対応の具体化にとり組みました。今後さらに工夫し、課題を明確にして取り組んでいきます。

また、結婚、出産と重なる時期をむかえる職員層が増え、産休・育休取得希望者の増加や復帰してからも働き続けられる環境の整備など、多様なニーズが求められています。昨年度は育児短時間勤務制度を2名が利用し、その後1名が短時間正規職員制度を利用しました。保育士確保が難しく人材が財産である保育現場にとって保育の質の維持・向上のためにも、既存の制度を活かしつつ創意工夫しながら働きやすい職場づくりを重点とします。

(3) 保護者と共に子育てを考え、互いに力を出し合う運営を発展させます。

- ① 2020年度、2021年度共に、集まって話し合うことを制限せざるを得ませんでした。しかし、21年度は歴史的に積み上げてきた取り組みの形をコロナバージョンに変化させ、徐々に取り戻していくことに取り組みました。夏まつりのクラス別お神輿、トトロ神輿では保護者が参観することができ、「集まらないで楽しむ冬ま

つり」では保護者の実行委員が大活躍しました。昨年度入園した保護者や新入園の保護者が子育ての思いを共有できることの快さを少しずつ体験できました。

要望の高かった保育参加については、おうちごとで保護者といっしょに要望をまとめて取り組むことができました。今年度も引き続き取り組み、保護者のかかわる日常生活部分について、おうちの運営委員を中心に、保護者と作りあうことを大切にして、主体性を発揮できるよう取り組むことを重点とします。

- ② こうなってほしい、こういう力をつけて欲しいという保護者の願いを共有しながら、異年齢保育で育ち合う姿、ついていく力をわかりやすく伝えていきます。職員も保護者との伝え合いを通して成長できるようにします。
 - ③ 一昨年度より取り組んできた、新型コロナウイルス感染症に対する対策については、感染拡大防止の観点から、保護者への情報開示は個人情報保護に最大限配慮しつつ、迅速におこなうことに引き続き取り組みます。また、五者協などを行い、連携して立ち向かっていけるよう目指していきます。
- (4) 地域の人々にとっての福祉環境の発展にさらに貢献します。
- ① 一昨年度同様、昨年度も、人数制限を行って「あそぼうかい」などに取り組んできました。世代間交流は制限せざるをえず、大変残念でした。これらの事業は2013年度までは都と市の公的事業として取り組んでいましたが、市の事業再編により、多摩市の保育園では自主事業となっている現状があります。保育園が地域住民のためにより力を発揮することを求められています。

一時保育事業を重点としつつ、永山学童クラブや児童館との連携を密にし、永山地域、隣接地域などに関する18歳までを見通せるような事業を、法人の事業として取り組めるよう、可能性について探っていきます。利用者が主体性を発揮し、いっしょに事業を創造していくことを目指します。
 - ② 一時保育・定期利用保育事業を発展させます。

昨年同様、交流する異年齢のおうちに遊びに行き、共に過ごす実践をさらに充実・発展させます。0歳児の空き定員に対する保育士がかかわるなど、身近で、要望の高いリフレッシュ一時保育の要望にこたえていきます。
 - ③ 学童4施設との交流、保育内容の充実、連携を深めていきます。
 - ④ 協力、共同関係にある父母会、五者協議会、同窓会、労働組合などとともに子育てと福祉の輪を広げ発展させていきます。

6. 職員研修計画

2021年度は法人の研修体系の見直しを図る年度となりました。その体系の見直しを土台として、施設別の特徴をつかみながらの研修計画が必要な年度となります。同時に、キャリアアップ研修終了要件の目安が内閣府より出され、それに関する対応並びに主体的な研修への取り組みも行っていく必要があります。感染状況・社会状況を見ながらではありますが、“学びあう集団作り”を芯に置きながら積極的に取り組んでいきます。

もう1点の重点が新人研修への取り組みです。昨年度より本格的に実施を始めた新人研修新システムが運営・職員双方から有意義なものであったと振り返ることが出来ました。バディー制度の導入や継続的の新人研修、1・2・3年目の継続面談など、昨年度の実践を土台にしながら7人の入職者を迎えるという特徴を生かした研修を実施していきます。

また、コロナ時代だからこそ普及し始めたリモートやオンデマンドの研修機会を有効に生かし、職員一人一人が自己啓発に取り組めるような機会づくりとして、園としても研修受講を増やしていくと共に、振り返りや話し合いを通して職員全体の共有性を高めます。

(1) 園内研修

- ① 全員研修（荒馬、ドル平、他）
- ② 講師による研修（わらべうた、美術、他）
- ③ 新人研修（保健関係、乳保育研修児、離乳食研修、他）
- ④ 研究会（体育、わらべうた、美術）
- ⑤ その他必要に応じて計画

(2) 出張研修（状況に応じてオンラインなどにも参加します。）

- ① 全国・東京経営懇研修会・セミナー
- ② 東京都、多摩市、支援関係機関など行政主催研修
- ③ 東社協・日保協主催研修会
- ④ 保育協議会 保育士会・ハンディキャップ・栄養士会・看護師会
- ⑤ キャリアアップ研修
- ⑥ 他

(3) 法人研修

昨年度から法人事業計画の中で、研修の系統化に取り組んでいます。新人研修、中堅層研修、法人合研、保健部会、給食部会など、多岐にわたる分野を総合的かつ一体的に計画し、連動性を高めるなかで、より実践に活かしていける内容としていきます。

(4) 自主研修

職員一人一人に支給される研修費補助を生かし、個人研修計画における目標にそって研修実施を行っていきます。

7. 修繕計画

2021 年度行った中・長期修繕計画見直しに基づき、今後も長期的な施設の維持管理を見据えた折り返しのスタート年度となるのが本年度の特徴となります。行政動向や財政見通し等も含め、躯体部分（骨組みや外壁、屋根など）に関する大型修繕については行いながらも、内部については劣化状況を見ながら随時修繕を行っていく方向性を法人・専門家らと確認し、その計画の基実施していくこととなります。

一方で、自治体格差が大きく財政的裏付けが乏しい特徴があるため、費用の低廉化・修繕ならびに入れ替え事項等の精査・自主的修繕による創意工夫など、施設維持管理にかかる費用を極限まで抑えていくことが求められます。2022 年度も大幅な収入減収のため必要最低限にとどめます。

南庭人工芝張替工事・ボイラー修繕工事・建具修繕工事・照明修繕工事・PC入れ替え 等

練馬区立向山保育園 2022年度 事業計画

1. 児童状況

(1) 認可定員 120名

年 齢	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合 計
認可定員	9	18	21	23	24	25	120
運用定員	9	19	22	24	25	25	124
新入園児	9	10	4	2	2	0	27

*0歳：1名辞退

- (2) 保育年齢 8ヶ月～就学前
- (3) 開園時間 7時～20時30分
- (4) 延長保育 7時～7時30分、18時30分～20時30分
- (5) 年齢別保育
- (6) 障がい児保育
- (7) アレルギー食対応
- (8) 地域活動事業（おひさま広場、職業体験、ボランティア、実習生受け入れ）

2. 児童状況

年 齢	新入園児	アレルギー	障がい児	外国人家庭	育児困難家庭
0歳	9名				
1歳	10名				
2歳	4名				
3歳	2名				
4歳	2名				
5歳	0名				
	27名	10名	3名	4家庭	6家庭

(1) 新入園児状況 27名（2022年2月19日現在）

- ① 認定 全員 標準時間認定
- ② 入園経過 産・育児休業 18名、認可保育所 3名、認可外保育所 3名

- ③ 在園きょうだい関係 1家庭 (1歳・5歳)
新入園児きょうだい関係 2家庭 (1歳：4歳 1歳：4歳)
- ④ 延長対象児 朝：1名 夕①：1名 (1家庭・1歳児)
- ⑤ アレルギー配慮児 2名

3. 職員状況

(1) 正規職員

職種	園長	副園長	事務長	看護師	保育士	栄養士	調理師	環境衛生	合計
人数	1名	2名	1名	1名	26名	3名	1名	1名	36名

*主任2名 (乳児・幼児)

(2) 常勤職員状況

*育児短時間職員 (保育士1名・栄養士1名)

*短時間正職員 (保育士4名)

(3) 有期契約職員

職種	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	給食	環境衛生	日・祝	合計
人数	2名	2名	3名	2名	2名	1名	3名	2名	0名	17名

*

(4) 嘱託医

①嘱託医

和田ファミリークリニック 和田万里子先生 (小児科)

安藤歯科医院 安藤浩徳先生 (歯科医)

②産業医

田中医院 田中美緒先生 (内科・神経内科医)

③講師

わらべうた 鈴木典子先生

4. 特別保育事業

(1) 休日保育

①定員 1歳・2歳 各6名 3歳・4歳・5歳 12名 合計 30名

②利用人数 20名

③保育時間 7時30分～18時30分

④保育体制 常勤3～4名（保育士3～4名：内1名専任）

5. 研修計画

(1) 園内研修

*子どもの権利条約、保育制度、財政学習、年齢にふさわしい遊具研修、救急救命研修
保健関係研修（嘔吐処理等）、わらべうた等
オンライン研修も実施していきます。

(2) 法人内研修

*法人合研・新入職員研修・幹部職員研修・中堅職員研修

(3) 出張研修

*行政研修・全国経営懇研修・東京経営懇研修・保問協研修等

6. 2022年度重点課題

(1) 運営、保育の見直しをもっていきます。

① 来年度の園長交代を見直し、今年度に限り事務所体制を増やし、副園長、主任を複数体制にし、運営の引継ぎ、職員育成に取り組みます。

② 育児時短者正規職員（名）、短時間正職員（1名）の割合が増える中、子育てしながら働きあう環境づくりをどうおこなっていくのが課題となります。2022年度は育児休職復帰者が2名加わり、乳幼児を抱える子育て中の職員が7名になり、全職員の19%になります。

交代勤務、土曜、日祝出勤等、職員同士が独身者も含めお互いの抱えている状況を理解しあいながらの職場運営が大事になってきます。

早番専任者、土曜専任者、日曜専任者を配置するとともに、各種会議は時間内でおこなえるよう工夫していきます。

③ コロナ禍の中、各種会議の工夫が求められます。事前に議題を整理し配布するなど効率的かつ短時間でおこないます。先を見通して課題を明らかにし、職員間での論議を保障しながら様々なことを決定していくプロセスを大事にしていきます。

各種会議、職員会議、総括会議等はオンラインで分散して実施していきます。

④ 職員、有期契約職員配置を考えるにあたって国基準、都基準、練馬区基準を基本にした保育体制があることを理解するために、保育制度の学習、保育園の財政状況も期ごとに職員に提示していきます。

⑤ 様々な就労形態の有期契約職員が多く、日々の伝えあいをふくめ、保育総括前後に各年齢、職域ごとに会議をおこない、子どもの姿や関わり方を共有していきます。園としても

年1～2回の全体会議を実施していきます。

(2) ひとり一人の子どもがその子らしく生活できる保育をめざして

- ① 異年齢保育実施をみとおし意識的な学習と実践をおこなっていきます。実施園への実習研修等もおこない、子どもたちの姿、職員の関係性などを学んでいきます。保護者との話し合いも進めていきます。
- ② 子どもはみんな違う成長をしていきます。一人ひとりの今を見つめ子どもの気持ちや思いを受け止めていく保育をおこなっていきます。
- ③ 年長クラスの個別配慮児は子どもの状況をふくめその子にふさわしい就学が迎えられるよう保護者と子ども状況を共有していきます。
- ④ 昨年度の実践もふまえ、保育内容や行事の在り方について再度、子どもたちの発達を保障する視点をふまえて具体化していきます。
- ⑤ 園内に“わらべうた”“体育“の研究会を設け、意識的に保育実践の深めあいをおこなっていきます。

(3) 職員、保護者、地域等の関係づくりを意識的におこないます。

- ① コロナ禍で職員同士の関係性が希薄にならざる負えない状況にあります。様々な状況にある職員が精神的に不安定にならないよう、会議等の場だけでなく、日常的に声をかけ職員同士の繋がりを大事にする運営をおこなっていきます。
- ② コロナ禍のなか保護者の置かれている状況は急激に変化していることが予想されます。日常的に話をすることが難しいは中ですが、日々の登、降園の様子や会話を通して変化を感じ取り、必要に応じて個別に対応していきます。
- ③ コロナ感染状況を確認しながら、少人数での懇談会、オンライン懇談会等をおこなっていきます。保育参加も室内及び戸外での参加の検討をおこなっていきます。保護者参加の行事も父母会と協議しながら進めていきます。
- ④ 地域活動はコロナ感染の状況を見ながら戸外での活動を中心におこない、可能ならば室内での見学等もおふくめ、感染防止（少人数、短時間、検温、マスク着用など）に努めます。

(4) 新規事業への取り組み

- ① 職員間での協議をふまえ、谷原地域の新園開設準備、それに続く公立保育園の委託について理事会の論議を経て、法人と協力しながら準備を進めていきます。

(5) 練馬区との協議をすすめていきます。

- ① 契約更新にともなう書類作成等の作業をおこなっていきます。
- ② 休日保育の内容等について引き続き協議をおこなっていきます。

砧保育園 2022年度 事業計画

1. 児童状況

- (1) 認可定員 76名
- (2) 利用定員 82名
- (3) 保育年齢 産休明け～就学前
- (4) 保育時間 7：15～22：15
- (5) 年齢別定員・入所状況（2022年2月9日現在）

年齢	0才	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
認可定員	6	12	12	14	16	16	76
利用定員	6	13	15	15	16	17	82
新入園児	6	8	2	0	0	1	17
定員割れ	0	0	0	0	0	0	0

- (6) 新入園児状況 17名 16世帯 (2022年2月9日現在)

- ①認定 全員 標準時間認定
- ②入園経過 産・育児休業 14名、認可保育所 2名、認可外保育所 1名、
- ③きょうだい関係 1世帯
- ④延長対象児 0家庭（年度当初状況）
- ⑤困難・配慮家庭 1家庭
- ⑥障がい児 1名
- ⑦発達要観察配慮児 0名
- ⑧アレルギー対応児 2名
- ⑨健康面配慮児 0名

- (7) 児童状況（新入園家庭分を含む）

- ①世帯数 69世帯
- ②保育時間認定 全員 標準時間認定
- ③きょうだい関係 10組
- ④延長対象児 1時間延長 7人
2時間延長 9人
- ⑤困難・配慮家庭 2家庭
- ⑥障がい児 1名
- ⑦発達要観察配慮児 2名

⑧アレルギー対応児 10名

⑨健康面配慮児 0名

(8) 休日保育状況

①利用定員 1日10名程度

②利用時間 7:15~18:15

③保育体制 常勤3名(保育士2名、調理1名) 有期雇用職員2名

2. 職員状況

(1) 正職員

職種	園長	副園長	事務員	保育主任	給食主任	看護師	保育士	栄養士	調理師	育休	合計
人員	1	1	1	3	1	1	17	2	1	0	28

(2) 正職員状況

- ① 新規採用者 0名
- ② 法人内異動者 1名
- ③ 産休・育休者 0名(6月末より1名予定)
- ④ 育児のための時間短縮勤務 2名
- ⑤ 育児時間取得 1名
- ⑥ その他時間短縮勤務 1名

(3) 有期契約職員

- ① 新規採用者 3名(予定)
- ② 保育士 10名(うち土日祝専任5名、平日兼任1名)
(週2日…1名 週3日…1名 週4日…1名 週5日…3名 不定期…4名)
- ③ 保育補助 3名(週3日…2名 週2日…1名予定)
- ④ 調理補助 2名(うち土日祝兼任2名) 週3~4日就労

(4) 嘱託医、講師

- ① 嘱託医 橋本 倫太郎小児科医、三上 直一郎歯科医
- ② 講師 ウラベイク(造形)、西山 裕子(わらべうた)
pilchard astrid(異文化交流)、永田 裕美子(言語聴覚士)
守屋 明德(公認心理師・臨床心理士)

3. 2022年度 重点課題

(1) 子どもにとって最善の保育を追求します。

- ① コロナ禍等、どのような状況においても「子どもにとって最善の保育」を追求します。

目の前の子どもたちが心から求めているものにアンテナを張り、応答性の高い保育を行います。個々の子どもの特性を理解し、子どもの気持ちに寄り添う中で築かれる信頼関係を土台に、子どもにとって安心安全が保たれる保育を目指します。また、子どもの人権について学び合い、無意識に人権をないがしろにしている状況がないか等、真摯に考え合っています。

- ② 乳児を含めた異年齢保育を深め発展させます。

2021年度も新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、セクションを越えた異年齢交流が困難な状況となりました。2022年度こそは状況を見定めつつ乳児を含めての充実した異年齢交流の実施を目指します。

グループ編成について、2020年度より1歳児・2歳児から進級先の異年齢クラスを見通したグループ編成を検討するようにしました。目的はいくつかあります。乳児期からの子ども同士の関係性が保たれたまま幼児クラスへ進級することで、子どもにとって安心して進級できるようにすること。きょうだい児の繋がりを意識しつつ、クラスを決めて交流することで進級を見通すことができ、子どもも職員も進級前に関係を築けること。また、乳児期からグループで密に関わっていた関係性が幼児クラスへの進級で損なわれず、卒園後も一生繋がっていく幼馴染的な関係の継続ということも意識しています。その関係がきっと「生きる力」にもなるのではないかと期待しています。

しかしながら、2021年度のグループ編成については説明不足等により上記のような意図が現場職員へ浸透しておらず、且つ乳児、幼児でそれぞれに検討したため、進級に向けてのグループ検討の際に大切にしたいことが繋がり切らず混乱が生じてしまいました。その反省を活かし、2022年度のグループ編成については全セクションの責任者が集う運営責任者会議にて検討することとし、園全体で納得した上で決定するようにしました。これにより、セクションを越えた子ども理解が深まり、園全体で異年齢交流を進めていく意識が高まります。

コロナ禍で困難であった異年齢交流を、改めて仕切り直して園全体で深めていきたいと考えています。

- ③ 多様性を認め合う社会を形成する担い手が育つ保育環境を目指します。

LGBTQ+や障がいを抱える子ども等、社会的マイノリティと位置付けられ

る存在について学び、「普通」という概念の問い直す一年にしたいと考えています。どんな価値観を持っていても、どの子ども自分らしく生きていていいという感覚が育まれる保育について考え合っていきます。「違っていい」ではなく、「違うからいい」という価値観を園全体で共通認識とし、真に個性が尊重される保育の実現を目指します。また、子どもたちの価値観形成の土台となる保護者と共に、多様性について学び合う機会を検討します。

④ 卒園後も居場所となる保育園を目指します。

小中高生の育児体験に沢山の卒園児が希望して遊びにきてくれています。「ここ来るとほっとした表情になる」「人前で話せないと学校入学後悩んでいたのも、育児体験には行きたいと話し、行った後も家でよく話すようになった」等、保護者の方から感想をいただいています。卒園後も「砧に行けば元気になる」というような、安心して帰ってこられる場所になるように努めると共に、気軽に足を運べる機会を設けます。

⑤ 保育内容を深め合うために、会議内容の精査を行います。

2021年度は幹部内で保育内容を押し合おう会議の必要性がありつつも、運営会議では運営的な課題が多く保育内容に重点を置いた会議内容としきれませんでした。そのため、年度途中より主任会議を行い、保育内容を深める場としました。2022年度も主任会議を継続しつつ、改めて発達について押し合ったり、砧で大切にしてきたことを職員自身が考えて自分達のものとしてできるような運営を進めます。

また、2020年度以降、保育内容を主に検討する運営責任者会議を新型コロナウイルス対策の一環で時間を短縮して行ってきました。それにより、運営課題を現場職員と論議する時間が持たなくなり、運営と現場での思いのずれが生じていた部分もあったように感じています。職員会議も2部制のため短時間の設定で主に報告事項や確認の場となっており、論議する場の少なさを痛感しています。そのため、運営責任者会議を1時間延長し、運営課題を検討する時間を設けたいと考えています。その時間を持つことで、運営と現場の思いを擦り合わせながら、今まで以上に納得して進んでいける園運営を目指します。

⑥ 児童定数について地域状況を把握しながら改めて検討していきます。

近年では待機児童数の減少を受け、幼児の定員割れが顕著となっていました。しかしながら、2021年度は幼児の途中入園が数名あり、2022年度は第一次入所内定の時点で82名の定員が満たされる等、状況の変化が生じています。第二次入所申請に向けても入園希望の問い合わせが数件ある状況となり、地域ニーズの高まりを感じます。児童定数を減らす見通しで進めてきましたが、

財源確保の観点を含めて再考の必要性があるかどうか、慎重に検討していきます。

⑦ 世田谷区休日保育事業利用者の確保に努めます。

2020年度より新型コロナウイルスの影響を受け、実績人数が激減しています。財源確保の観点からも一定の定員確保が求められます。そのため、これまで実施してこなかった0歳児の受入れを開始します。これまで実施してこなかった理由としては、0歳児は本園から離れた分室となっているからということがあります。そのため、1歳の誕生日を迎えておりMRの定期接種を終えているお子さんに関してはお預かりするという、条件付での受入れとなります。

また、財源的な観点としては、世田谷区加算で1～5歳児1名につき4,160円ですが、0歳児は1名につき87,500円の実績加算が付きます。現在毎月20名程度の利用なので、0歳児を1名受入れるだけでそれ以上の財源確保ができることとなります。休日保育についての0歳児のニーズは区内で全体的に減少傾向があるものの、年に数件問い合わせがあるため、受入れの幅を用意しておく必要性を感じています。0歳児保育を経験していない職員の中には不安を感じているものも少なからずいるため、事前に園内研修で0歳児保育を体験する等、受入れに向けて準備を進めます。

(2) 職員一人ひとりが自分らしくありのままであっていいと感じられ、安心できることを土台に、多様な職員集団が意欲的に高まり合える職場作りを目指します。

① 法人理念を土台としつつも、その中で具体的に自分達がどのような園にしていきたいのか職員間でイメージを出し合い、一致した目標に向かって努力し合う意識の形成を目指します。

毎月行われる運営責任者会議の議題とし、子ども・保護者・職員・地域にとって意識したいことについて年間を通して論議していき、2023年度に向けて一定の目標を立てたいと考えています。その目的としては、より職員間の思いが噛み合った保育実践や園運営を実現するためです。大切にしたいことを言葉にするとあまり大きく変わらないと思われそうですが、それを実現するために具体的にどのようなことを意識する必要があるのかということまで踏み込むことで、職員集団としてさらに信頼関係が深まるのではないかと考えています。職員関係は子どもたちにとっては家庭内の保護者関係に近いものがあります。今以上に職員間が信頼し合い、温かい雰囲気の中で安心して過ごせる園生活を目指します。

また、目標は一度立てて終わりではなく、毎年振り返りながら、その時に在籍している職員や社会の価値観を踏まえたものに変えていく必要があります。

形骸化してしまわないよう毎年の運営総括と共に振り返り、作り変えていきたいと考えています。

- ② これまでの砧保育園の歴史を引き継ぎつつ、多様な価値観を踏まえてより発展的な保育実践を模索していきます。

今までの実践について、「何故大切にしてきたのか」を職員一人ひとりが自ら問い直し、子どもたちの姿から意義を見出すことで、真に自分の実践となっていくます。また、歴史を引継ぎつつも、子どもにとってより良い実践を新たに検討したいという意欲が生まれ、実現できるような運営に努めます。職員自ら学び、深めていく姿勢の土台形成を運営課題とし、園全体で学び合う雰囲気の醸成を目指します。

そのための第一歩として、2021年度よりスタートした木育の視点を踏まえた園庭環境プロジェクトや、自主学習会等の取組みを引き続き継続していきます。それらの取組みを通して、職員全体が達成感や充実感、学び合うことで前に進める実感を感じられるような援助ができるよう努めます。

- ③ 職員一人ひとりが自分の思いを安心して発信でき、認め合う雰囲気作りを大切にしていきます。

「違うからいい」という価値観を、子どもに対してのみでなく職員同士にも持ち合い、多様な立場や価値観を認め合える職員集団を目指します。その結果、自分の存在が砧保育園にとって必要であると感じられるような園運営に努めます。

- ④ 他セクションへの園内研修や法人内他施設への見学を通して、子どもを捉える視野を広げられる機会を設けます。

保育とは「こうあるべき」という価値観を手放し、ありのままの子どもの姿を認められる感性を育むには、多様な保育に触れる中で時間をかけて視野を広げる必要があると考えます。共感したり疑問を抱いたりしながら、職員一人ひとりが「子どもにとって最善の保育」とは何かを模索し、悩み考え続けることが大切です。「保育に正解はない」と言われますが、子どもは一人ひとり違う上に日々の状況によっても姿が変わります。その姿に柔軟に寄り添えるよう、多様な保育に触れて自分が感じたことを職員集団に返ししながら、共に考え合っていく機会にしたいと考えています。

また、コロナ禍でセクション毎に分かれた保育が中心となっています。そのため、セクションを越えた交流が困難となり、お互いの保育が見えづらくなっている状況が続いています。2022年度も引き続きコロナ禍が続くとしても、休憩場所や子どもの姿の共有方法等を工夫し、少しでも繋がりを感じられるよう努めます。

- ⑤ 保育園運営を推進する幹部の担い手の経験積み上げに長期的な視野で取り組みます。

砧保育園の幹部を担う世代は、まさに結婚出産する世代となっています。一部の職員が幹部を担うことは運営上不可能であり、交替しながら継承していく必要があります。

次世代の管理職、主任の担い手の経験の積み上げが急務となりますが、現場責任者の経験も確かなものとして主任へとという展望も大切にしたいと考えています。焦らず、現場で子どもから学ぶ経験を豊かに積みつつ、若い職員にとって過重な負担とならない責務の分担が必要となります。職員の意欲の芽生えを丁寧に掴みながら、成長に繋がる適切な役割分担を随時検討します。

また、運営的な課題の具体的な検討を管理者・主任のみで行うのではなく、クラス責任者が集う運営責任者会議にて行いたいと考えています。次世代の学びの場となると共に、運営と現場職員の意思疎通の場として、大変重要な位置付けとなります。

- ⑥ ここで働きつづけたいと感じられる労働環境作りを皆で検討し実践していきます。

2022年度は育休復帰者2名が育児時短を取りながら担当を持つこととなりました。砧にとっては経験のないことで、新たなチャレンジとなります。この先同様の働き方となる職員が増えていく見通しの中では、このスタートの一年をどのように働き合っていくかが大切になってきます。

子育て中の職員を支える職員には、労働時間の差という現実的な負担感が生じます。突発的な休暇対応等も生じます。それはどうしても仕方がないことです。ただ、いつか自分も育児や介護、怪我や疾病等で支えられる立場となるかもしれません。大変な時に支えてもらった職員が、次は支える立場となるという中長期的な視野での支え合いが必要です。その循環を生み出すには、子育てを終えて働き続ける職員が増えることが何よりも必要だと考えます。経験豊かなベテラン職員がいるからこそ、支える立場の思いも、支えられる立場の思いも両方理解して受け止め、多少の困難も包み込んでくれると、体験を通して感じています。そこまで行きつくには時間がかかりますが、一年一年積み重ねていくしかありません。

そのためにも、職員配置基準の抜本的な改善が切に求められます。精神論だけでは続きません。支える側がゆとりを持って支えられ、支えられる側も安心して支えてもらえるような制度設計が必要です。せめて突発的な休暇が発生してもゆとりを持って対応できるだけの人員配置が可能となるよう、財源確保を含めた施設内努力を検討していきます。

また、職員は「人財」であるという共通認識が定着するよう努めると共に、職員理解を深める目的として園長面談を年3回実施します。その結果、職員が「ここで働き続けたい」と感じられるような園運営を目指します。

- ⑦ 財源的な課題解決のため、総合的な視点を元に多角的な検討を進めます。

引き続き今後の保育情勢や地域保育ニーズの見通し等を把握し、財源確保可能な対応を模索していきます。具体的には、児童定数とそれに伴う職員定数の検討、一時保育事業の検討、入所園児確保を視野に入れた地域活動やホームページ、掲示板の情報発信の充実等について検討を進めます。

また、引き続き職員に向けて財源状況についての周知、学習を行い、納得して進めるよう努めます。

- (3) 保護者自身が託保育園を選んだことを誇りに感じられるような信頼関係の形成を目指します。

- ① 子どもを真ん中にして、保護者と園が共に子育ての主体として力を発揮できる運営を目指します。

これまでは夕涼み会や芋掘り、収穫祭りや餅つき等で保護者の参加機会を設けてきました。それらを通して、保護者にとって「子どものために何かできることがある」ということが、子育ての喜びに直結することを実感してきました。より力を発揮していただき、喜びを分かち合える機会として、芝生や植栽の剪定、テラスのメンテナンス協力や木育活動への参加等、様々なことが考えられます。コロナの感染状況との兼ね合いも生じますが、少しずつでも実現していきたいと考えています。

- ② 保護者にとってもありのままの自分でいられる安心感を感じられる園を目指します。

各おうちの懇談会や保育参加、日常的な会話等を通して保護者の思いや悩みを理解し、共有し合う関係を意識的に形成していきます。子育ての話のみでなく、保護者自身の生活背景を知ることにより深く理解し、「自分のことも分かってくれている」という感覚を抱くことでの強い信頼関係の構築が必要だと考えます。職員の顔を見たらほっとできるという関係を築いていけるよう、保護者理解について学び合っていきます。

- ③ 社会情勢を踏まえて保護者を理解する視点を大切にします。

職員会議や総括会議等で社会情勢についても触れながら、保護者を取り巻く状況を深く理解できるよう努めます。現在コロナ禍で就労がままならない状況がある保護者の方の思いと、感染対策として線引きをしなければならない場面の向き合い方がとても困難に感じられます。じっくり話を聞いて共感

しつつ、園として「子どもにとって」を最優先に考えることを伝えて理解していただくことを、できるだけ丁寧に積み重ねていく必要があります。そのためにも、まずは感染リスクが高くても預けざるを得ない状況への理解と共感が求められます。社会情勢の変化により、様々な状況が生じていることを知ることによって保護者の大変さを想像し、せめて思いには寄り添える園であるよう努めます。

- ④ 引き続き保護者に保育内容が分かりやすく伝わるような工夫に努めます。

コロナ禍では、保護者同士を繋ぐ取組みが思うようにできないというもどかしさがあります。その課題を少しでも解消できるよう、日常的な保護者とのやり取りをより大切にすることや、子ども同士が育ち合っている様子がよりリアルに伝わる発信方法や内容の検討を進めます。それにより、園と共に子ども集団を育てているという思いを持てるよう努めます。

また、保護者が地域の中で幼稚園の自慢話をしたくなる程に、子どもの素敵な姿や園生活で大切にしている視点を分かりやすく発信するよう努めます。それが結果的に園児確保にも繋がると確信しています。

- ⑤ 父母会と園の協議会を継続し、保育内容や保育情勢について意見交換を行い、共に育ち合う関係を作っていきます。また、園で大切にしていることをより深く知る機会とし、子どもにとって必要な育ちとは何かを考え合う場とできるよう努めます。

- ⑥ 引き続き新型コロナウイルス感染対策について、丁寧且つ迅速に説明を行うことで信頼関係の形成に繋がっていきます。

感染対策は園の努力だけでは成立しません。保護者にも協力を呼びかけ、率直に意見を交わしながら共に子どもたちを守り育てる視点を共有します。

また、保護者も保育を形成する主体であるという意識を土台に、行事等の取組みについても納得のいく感染対策と取組み内容を検討します。子どもも保護者も職員も、それぞれが納得できる形を模索していきます。

- (4) 地域に必要とされ、地域に根付くよう努力します。

- ① 地域担当チームを中心に地域要求に応える活動を行います。コロナ禍で子育て家庭が孤立しないよう、保護者同士で交流できる場や保育者、栄養士に気軽に相談できる場を設け、安心して子育てできるようにしていきます。
- ② 地域住民の力を借りながら、子どもにとって必要な環境について考え合っていきます。保育園裏に園庭環境作りに詳しい方がいらっしゃるの、子ども・職員が学ばせていただきながら、理想の園庭環境を目指していきます。
- ③ 引き続きホームページ等で広報活動を行っていきます。日々の保育の様子や

行事、地域活動の様子などを発信し、園の様子がイメージできるよう努めます。

2021年度より広報活動を充実したことで、職場体験やボランティア、実習生などの体験・実習希望や、園児確保へと繋がっていることを実感しています。引き続き広報活動を充実できるよう努めます。

(5) 施設整備を計画的に行っていきます。

2021年度に作成した長期修繕計画を土台としつつ、子どもが生活する場として相応しい安全で快い環境となるよう整備を行います。

しかし、コロナ禍で半導体や鉄の製造が滞っており、価格の高騰や部品の入手が困難な状況が発生しています。2021年度は計画していた修繕への取り掛かりが遅れたことも重なり、結果的に着手できない状況となってしまいました。その反省を元に、2022年度はそのようなことがないように計画的な実施に努めます。

また、砧保育園は躯体が世田谷区の所有物であるため、区の整備計画を把握しつつ、それに則して効率的な修繕計画の再編成を視野に入れて検討していきます。

(6) 新型コロナウイルス感染防止対策と、人間同士の関わり合いに必要なことのバランスを大切にしていきます。

① 引き続き世田谷区のガイドラインを遵守した感染対策をしつつ、子どもにとって必要な体験については可能な限り工夫を凝らして行っていきます。その際、感染状況によって実施の有無を総合的に判断しつつ、実践の歩みを止めないよう職員と知恵を出し合っていきます。

② 感染状況によってはリモート会議としつつ、可能であれば対策をしっかりと行った上でリアル会議を大切に位置付けていきます。

③ マスクによって保育士の表情が見えないことが与える育ちへの影響を意識していきます。特に乳児においては、口の動きが言語の獲得や相手の感情を掴むにあたって大切な情報となるため、透明マスクの常時使用を基本とします。

4. 職員研修計画

キャリアアップ研修受講を計画的に進めていきます。また、そこで得た学びを園内で報告する機会を設ける等、個のスキルアップで終わらせず園全体で共有できるよう努めます。

また、専門家の力を借りたり、法人内の施設に見学に出かけたりする中で視野を広げ、砧保育園だからこと可能な異年齢保育を目指して深め合っていきます。

(1) 園内研修

① 全員研修－応急救護、防災、不審者対応、保育総括、荒馬、ドル平

- ② 講師による研修—わらべうた、陶芸、歯科医の講座、メンタルヘルス研修
 - ③ 新人研修—申請事務、保健研修、乳児研修、離乳食、他
 - ④ ケース検討—配慮児を含む保育についておうちを中心に専門家と共に検討します。
 - ⑤ 必要に応じて運営会議で検討し、講師による講座で研修を行います。
- (2) 専門機関の巡回指導など
- 世田谷区発達支援センター（げんき）、総合福祉センターの巡回指導を受け、支援が必要な児童の保育について深め、保護者への働きかけも検討します。
- (3) 出張研修
- 世田谷区、経営懇、東社協の研修に参加します。キャリアアップ研修に対応する世田谷区の研修、保育団体連絡会の研修などに参加を検討します。
- 処遇改善Ⅱの支給対象者については、必須項目を網羅できるよう積極的に位置付けます。
- (4) 見学研修
- 異年齢保育実践をより深めるため、法人内施設の保育を見学し、研修を行います。
- (5) 法人研修
- 法人合研、新人研修、中堅層研修、保健部会、給食部会等に取り組みます。
- (6) 自主研修
- ① 職員一人ひとりに支給される研修費を積極的に活かし、個人目標に沿って個人計画をたて、目標をもって研修を行っていきけるようにします。
 - ② 自主的に学ぶことによって、実践が深まっていくことを大切にします。

上北沢こぐま保育園 2022年度 事業計画

1. 事業内容

(1) 認可定員 90名

年齢	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
認可定員	9	16	16	16	16	17	90
在籍児童数	9	16	16	14	14	15	84

(2) 保育年齢 産休明け～就学前

(3) 開園時間 7時15分～20時15分

(4) 延長保育 18時15分～20時15分

(5) 1歳児～5歳児の異年齢保育

(6) 障がい児保育

(7) アレルギー食対応

(8) 地域活動事業（子どもの貧困対策、体験保育、産前産後体験、ボランティア、実習生の受入れ等）

2. 児童状況

年齢	新入园児	アレルギー児	障がい児	外国人家庭	育児困難家庭
0歳児	9名	4名	3名	1名	5名
1歳児	7名				
2歳児	3名				
3歳児	2名				
4歳児	0名				
5歳児	1名				

3. 職員状況

(1) 正職員

職種	園長	副園長	事務長	看護師	保育士	栄養士	調理師	合計
人数	1名	2名	1名	1名	22名	2名	2名	31名

*主任 1名（保育士）

(2) 正職員状況

*新規採用者 保育士4名（新卒3名・既卒1名）

*育児休暇復帰者 保育士1名（育児時短取得）

*派遣職員 保育士1名（2021年度より継続）

* 育児休暇取得者 栄養士 1名

(3) 有期雇用職員 11名 予定

職種	0歳	異年齢	ひろば	給食	合計
人数	1名	5名	3名	0名	9名

(4) 嘱託医

* 小児科医 山角聡美 (三宅小児科)

* 歯科医 三上祐一郎 (ミカミ歯科医院)

(5) 業務委託

* 保育システム 株式会社コドモン

株式会社 hugmo (呼吸観察)

* 写真撮影 黒田雄一

* ゴミ処理 藤ビルメンテナンス

* セキュリティ 株式会社ザ・トーカイ

(6) 講師

* 言語聴覚士 永田裕美子

4. 特別保育事業

(1) 一時預かり事業 定員—6名 (1歳児～5歳児)

- ・家庭環境を把握し、状況を受け止めながら家庭や子どもに合わせた個別対応、きめ細かい対応を行っていきます。
- ・状況に応じ入園案内等も丁寧に行っていきます。
- ・課題がある家庭の場合は他機関につなげ、必要な配慮を行っていきます。
- ・子どもたちの姿を通じ、保護者との関係を築いていきます。
- ・育児困難家庭の受け入れを積極的に行っていきます。
- ・利用条件の緩和が始まるため、現場実態を行政へ伝えていく努力をします。
- ・アレルギー食対応を可能な範囲で実施していきます。

* 受け入れ対象児 *

- ・1歳児～就学前 (離乳が完了している児童)
- ・3歳児以上は両親ともに就労している家庭かつ、幼稚園との併用はできません。
(夏季期間など長期休みは除く)
- ・育児困難家庭の受け入れ (令和4年度より区の事業として開始)
- ・年2回の更新を基本とし、登録希望の方がいたらその都度面談を行います。
- ・緊急一時預かり
園長決裁で緊急性がある児童は受け入れていきます。

(2) 定期利用保育

- ・園への直接入所の為、各家庭の状況を細かく把握し、丁寧な関係作りを行います。

- ・安定した児童数を受け入れ、財政安定にもつなげていきます。
- ・アレルギー児、障がい児、外国人家庭、育児困難家庭も受け入れていきます。

受け入れ児童定員 9名予定

年齢	児童数
1歳児	4名
2歳児	4名
3歳児	1名

受け入れ対象児

定員が割れている施設で通常保育に支障がなく、面積基準を満たす場合、1年間限定で待機児を受け入れる制度です。世田谷区運営費、東京都キャリアアップ補助金への園児数定員は対象外。東京都サービス推進費により、一時保育利用延べ人数として対象になりますが、その他科目（外国人家庭、育児困難家庭など）は対象外となります。

(3) おでかけひろば事業 週3日（火・水・金）5時間（10時～15時）

- ・担当を正職員で分担し地域の方のニーズやひろば事業への理解を行いながら、保育の専門性を活かしていきます。
- ・ひろば担当職員をクラス配属とし、園全体状況をこまめに発信することで閉鎖的にならない関係作りを行っていきます。
- ・予約制を定着させ、少人数で実施することで利用者への思いに寄り沿っていきます。
- ・丁寧なやり取りができる利点を活かし、事業内で園見学を積極的に行い、在園児入所へつなげていきます。
- ・HPの更新回数を増やし情報発信を行う事で、子育ての参考、園理解へつながるよう努力します。
- ・新型コロナウイルス感染症の状況により、柔軟な開所方法を検討します。

(4) 緊急保育 定員1名～2名

- ・実施していることを広く情報開示します。
- ・入所希望電話等相談を受けた際に、丁寧に聞き取っていく事で利用できる方が増えるよう努力します。

受け入れ対象児

世田谷区にお住まいの方で、通常は家庭で育児をしている方が、連続して1か月、世田谷区の利用理由のいずれかに該当し、緊急に保育を必要とするときに利用できます。在籍児童の受け入れ対象月齢から、利用可能となります。0歳児の緊急利用希望者が多く、地域のニーズに応えていく為、実施していきます。

5. 研修計画

- * 保育の実践を集団で考え、子ども一人ひとりにあった具体的な対応を検討し合う研修を行っていきます。
- * キャリアアップ研修を重点におき取得を目指していきます。
- * 子どもの育ちへつなげていく為に外部の力を借りて研修を行い、園内で実践し振り返る力をつけていきます。
- * 職員それぞれが保育につながる課題を学びへとつなげ、自主研修の機会が増えていくようにします。又、学んだ事を実践につなげていき、学びを開示していく場を設けていきます。
- * 子どもの姿を保護者と共有していく力をつける為に、子どもの姿から発達を学びあっています。
- * 保育情勢を学ぶ力や、他園の保育環境を取り入れる力をつけていきます。
- * 経験年数の短い職員が集う、研修の場を園内で設けていきます。

6. 2022年度重点課題

(1) 課題を解決できるように寄り添い、その課題の本質を職員と考え合える運営を目指します。

- ・ 職員が学んだことを実践につなげていけるように援助していきます。
- ・ 副園長、主任がクラスに入り、職員と一緒にクラス運営を行えるようにしていきます。
- ・ 職員が子どもの姿から保育を実践できるように、どこに主眼をおいていくべきか、副園長、主任が現場へ入りながらクラス運営を行っていきます。職員と意識的な会話を増やした運営を行います。
- ・ 各行事や係り分担を責任者と運営で、一緒に作っていきながら自分たちで考える力をつけていけるような運営を目指していきます。
- ・ 経験年数の短い職員に対して、保育を通じて丁寧に関わっていきます。

(2) 職員が他の職員とともに保育を作り合い、子どもを真ん中に集団で考えられるようになります。

- ・ 職員それぞれが支え合い働きあっている事を理解する為に、話し合いの中で伝え合う力をつけていきます。
- ・ 責任者や各係りの代表が会議の場でクラスの意見をもち寄る力をつけていきます。
- ・ 職員それぞれが園全体に目を向け助け合い、学び合える職員集団を目指します。
- ・ 子どもの姿や保護者との関りを共有し、保育内容の充実に広がっていきます。
- ・ 月一回セクション毎に行う有期雇用職員会議を継続していき、子ども理解、保護者理解を行うとともに、子どもとの関り方を一致させていきます。

(3) 乳児から異年齢での生活を通して、子どもたち一人ひとりが生き生きと育ちあう保育を目指します。

- ・子どもたちが見通しをもって生活する姿がみられ、子どもから発信された異年齢の生活を行っていきます。
- ・子どもが相手を知り関係を作っている事を大人が学び、適切な援助を行っていきま
- す。
- ・子どもたちのやりたい事にきちんとつながる保育環境を整えていきます。
- ・子どもたち一人一人が、表現したことを受け止めてもらいながら安心できる場所となり、やりたい事を発信していきます。
- ・異年齢の育ちのなかで、伝承されてきている事項を大切に、子どもたちで遊び込む力がついていくようにします。
- ・具体物遊具がない中で、子どもの想像力や発想力でごっこ遊び等がより豊かになるよう大人が関わっていきます。
- ・戸外活動、粗大運動を活発に行い、大きな怪我をしない身体づくりを行います。戸外で身体を動かしたいという意欲が子どもから発信されていくようにします。
- ・話し合う事で解決していける事を学び、主体的に話し合いができる子どもたちに育ちます。
- ・個別配慮児や支援が必要な児童、家庭については、園内で関り方などを共有し、子どもの姿から面談を行います。必要に応じて子ども家庭支援センター等の関係機関との連携をおこない、児童の安全を第一に考えていきます。

(4) 子どもの豊かな育ちを真ん中にし、保護者と連携しあっていく関係を目指します。

- ・保護者代表者ととともに、保護者の力をどのように園運営へ活かしていくのかを検討し、保護者と一緒に作り合う関係性を築いていきます。
- ・園の動きを明確にしていく事で、保護者からの発信が増えるよう努力します。
- ・保護者の想いを尊重しながら、子どもの育ちや園で大事にしていることを伝えていきます。
- ・子どもを一人の人格としてとらえながら、園での取り組み、子ども集団の姿、発達等を含めながら懇談会やお便りなどで頻繁に伝えていく事で、子どもの豊かな育ちを保護者と共有していきます。
- ・異年齢の子どもの育ちを、保護者と共有し合う時間を意識的に設けていきます。

(5) 地域との関わりを大事にし、地域に必要とされる保育園を目指します。

- ・地域の保育要求を把握しながら、地域に必要とされる保育園を目指し、園の様子を積極的にオンライン、HP などを利用して配信していきます。
- ・区の地域活動事業を利用し、子ども食堂実施に向けて地域に働きかけていきます。
- ・近隣施設と園児の交流を実施できるよう保育の中で計画していきます。

- ・保護者代表者からの繋がりを広げ、卒園後も繋がっていける体制を作ります。
- ・「おでかけひろば」は地域の保護者、子ども理解へとつなげていく為に、園運営の柱として取り組み内容を考えていきます。
- ・子どもの学び場運営スタートアップ事業の開始に向けて、小学生の安心できる場所をつくっていきます。

(6) 保護者が安心して預ける事ができ、職員も働きやすい環境を整えていきます。

- ・BCP（事業継続計画）を職員に周知し、必要に応じて運用していきます。
- ・不審者侵入を防ぐため、セキュリティ強化を行うとともに、不審者訓練を行います。
- ・自然災害や緊急時の際の周知徹底を、丁寧に行っていきます。

永山小学童クラブ 2022 年度 事業計画

1. 定員 70名
2. 育成年齢 6歳～12歳（小学校1年生～6年生）
・但し5,6年生は特別支援学校、特別支援学級在籍児童のみ
3. 育成時間 学校下校後～19時
学校休業日（春、夏、冬休み、土曜日、学校行事振替休日）8時～19時
4. 児童状況（4月1日在籍予定数）

	人数	モアサービス利用予定
1年生	22名	7名
2年生	25名	1名
3年生	20名	2名
4年生	1名	0名
5年生	1名	0名
6年生	1名	0名
計	70名	10名

*要配慮児童12名 ※アレルギー配慮児 5名

5. 職員体制
正職員5名 内1名産育休
有期契約職員 8名
6h×5（1名）5h×5（1名）4h×5（1名）4h×4（4名）3.5h×4（1名）

6. 2022年度重点課題

〈育成目標〉

- ・異年齢集団の良さを生かし、助け合い喜び合う心を育てる。
- ・自分のことは自分でできるように育てる。
- ・命の大切さや心の痛みのわかる子に育てる。
- ・いきいきと自分を表現できる子に育てる。

〈全体として〉

- ・ **子ども会議** 2019年度から始めたが、昨年度から日常に根付き始めている。大人から提案していくことが、どうしても多くなりがちだが、子どもたちから自発的にやりたいという兆しもあるので、そこを大事にしていきたい。
- ・ **インクルーシブ** 大所帯ではあるが、大きな家族としてお互いの違いを認めながら自分やみんなを大切にしていけるよう、押し付けではなく一緒に考えながら暖かい雰囲気を大事に作っていきたい。
- ・ **アレルギー対応と食育** 食物アレルギーの児童の受け入れが増える予定なので、おやつ準備や提供をある程度決まった職員が対応していけるように配置する。また、マニュアルも再確認し、毎週初めのおやつ会議での確認と共有をしっかりとしていく。
- ・ **グループ担当制** 導入して6年目を迎える。体制としては根付いたと言えるが、職員の異動もあることから、メリットをしっかりと生かしていけるようグループ内だけではなくグループを超えて、事例検討や情報共有をし、全体とグループの複眼的な育成に繋がるよう、職員一人一人の力量があがるような積み重ねをしていきたい。
- ・ **月案会議** 有期職員も含めた月1回の会議だが、常勤職員だけでなく有期職員も発言することが増えてきた。どの職員も育成に関しては対等な関係で発言し、より良い育成につながる会議になるよう、週単位でできるグループ担当者会議もできるかぎり保障していきたい。

〈保護者との関係〉

- ・ コロナ感染拡大防止対応から、保護者会を2回に分けて行ったり、ユーチューブを利用したりしたが、さらに Zoom も使ってハイブリッド方式も導入し、できるだけ保護者同士の顔も見えお互いに意見が交わせるような、保護者会にしていきたい。
- ・ 連絡帳やお迎え時のやり取り、電話などで密に児童状況を共有する。
- ・ 月1回発行のおたよりで、月ごとの行事予定や全体の様子、おやつメニューなどを伝える。
- ・ ホームページも利用してアルバムなどで子どもたちの様子を伝える。
- ・ 2021年度は、コロナウイルスの感染対策もしながら、親子交流会が実施でき、好評だった。この経験を活かしコロナ禍であっても保護者同士の交流のきっかけづくりになるよう感染状況をみながら、父母会と協力して続けていきたい。

〈環境面〉

- ・ テラスのプランターでの栽培活動が2021年度に復活した。子どもたちと話し合いながら作っていく下地が出来上がった。これを継続的、自発的な活動に

繋いでいけるよう、また食育にもつないでいきたい。

・壁面装飾もグループごとに子どもたちと一緒に製作しているが、季節感や行事に合わせ、グループ活動だけでなく柔軟に行っていく。

・事務室の掲示物や、備品の整理整頓を心掛け、働きやすい環境を整える。

〈関係機関との連携〉

・小学校とは、共に連携しあえる良好な関係が築けてきた。必要な情報は共有し相談し、協力しながら子どもや保護者のより良い状況を作っていきたい。

・各関係機関（子ども家庭支援センター・発達支援室・島田療育センター等）とも相談や巡回相談などを通じ、育成支援に反映していく。また、各機関の研修にも積極的に参加し、職員のスキルアップに繋いでいきたい。

・児童館とは、卒クラブした児童も利用することや、地域エリアの学童クラブの統括としての館長ともこまめに情報共有し連携していく。

・保育園・幼稚園とも卒園児を引き継ぐことから、地域の会議などでも連携していく。

・こぐま保育園とは、コロナ禍において児童同士の交流ができていないが、連携をとりながら、交流を模索したい。

・地域とは、青少協の会議や行事に参加することで関係を積み重ねてきた。コロナ禍で行事も中止になっているが地域の子どもたちと一緒に育てるという視点で協力していきたい。

〈育成計画〉

・年間計画、期間計画をもとに、月単位、週単位の計画をたて、それに基づき日々の育成計画を作成する。

・上記計画に基づき、防災や安全、お留守番教室、工作なども分野ごとの年間計画を立てる。

・児童一人一人の課題や発達や成長に合わせ、個別の育成支援計画を立てる。

〈職員について〉

・常勤職員、有期雇用職員にかかわらず、互いに尊重しあいながら各自の意見も率直に出し合い意思疎通し、相互に高めあえる関係性をはぐくむ。

・それぞれの持ち場だけに終始せず、協力し合い意見交換する。

・研修に積極的に参加し、各自の研修計画に基づきながら資質向上に努める。また、研修に参加しやすい環境を整える。

・有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

・年1回の健康診断の受診と毎月の細菌検査を行う。

・就業規則などに基づき労働条件の確保に努める。

・日頃から、職員1人1人が健康管理に努める。

〈コロナ感染拡大防止対策〉

- ・おやつやお弁当の飲食時については、感染状況のレベルによって、シールドや時差等で対応する。
- ・日々の消毒は、チェックリストを使い、漏れがないようにする。
- ・学校や市とも密に連携をとりながら対応する。
- ・感染状況に応じ、行事など臨機応変に対応する。

〈研修計画〉

別紙参照

令和4年度 永山小学童クラブ 年間計画

多摩市学童クラブの目標

- ・自分の事は自分でできる子ども
- ・みんなと協力できる子ども
- ・命の大切さや心の痛みのわかる子ども
- ・いきいきと自分を表現できる子ども

年間目標	1.基本的な生活習慣を身につける。 2.思いやりの心を育てる。 3.様々な活動を通して創造性、社会性、自主性を身につける。
支援目標	<余暇支援> (1)家庭的で落ちつける環境作り (2)遊びの充実 (自発的・自然発生的な遊びの保障) (3)支援学級在籍児童が多く異年齢集団である特徴を生かし、学び合い、協力し、共感し合えるよう支援する <生活支援> (1)手洗い、うがい・着脱衣などの自己管理ができる (2)後片付けや、物の管理ができる (3)食の大切さを学ぶ <安全指導> (1)地区班での降所指導 (2)4月及び冬期の降所路指導 (3)防犯教室・防災訓練 (4)交通安全教室
学年目標	1 年 生 自分のことは自分でしよう。言葉で伝えよう。 2 年 生 自分の周りにも目を向け行動しよう。班の仲間の面倒を見よう。 3 年 生 学童クラブ全体に目を向け行動しよう。全体の中での役割を果たそう。 4 ～ 6 年 生 1日を見通し、目的をもって生活を組み立てて行動しよう。

月	映画会④	月間目標	留意点
4月		・新しい生活環境に慣れよう ・自分のグループを知ろう	☆グループ単位としてのメンバーを知る ☆通所降所経路の確認指導
5月	・生活習慣を身に着ける ・仲間意識を育てる ・こどもの個性を把握する	・色々な遊びを経験しよう ・新しい友達とも遊ぼう	☆こまやけん玉の検定にチャレンジする ☆日常の遊びや、子ども会議を通して、仲間意識を育む
6月		・雨の日も楽しく過ごそう ・ルールについて考えよう	☆衛生や健康管理に配慮 ☆工作や、室内遊びの充実
7月		暑さに負けず楽しく遊ぼう	☆体調管理や安全管理に気をつける ☆暑いときの遊びの工夫
8月	・夏休みの生活の充実	・規則正しい生活を送ろう ・夏休みを楽しもう	☆長期休暇の継続的な遊びの支援 ☆友だち関係の新たな構築と充実
9月		生活のリズムを取り戻そう	☆生活リズムの確立 ☆集団生活の充実
10月	・遊びと人間関係の充実 ・自発的な遊びの展開	・元気に外で遊ぼう ・仲間と協力しよう	☆自主的に考えて行動できるよう支援する ☆ルールを守り、仲間意識を深める
11月		健康管理に意識を向けよう	☆学校行事を考慮し、無理のない活動を心がける ☆日没が早まることから、帰宅時の安全について考える
12月		体調管理に気を付けて元気に外で遊ぼう	☆校庭だけでなく公園での遊びの充実
1月		・健康管理に気をつけよう ・ことばで気持ちを伝えよう	☆友達関係や遊びの発展 ☆個々の成長の確認
2月	・進級に向けての意識作り ・自己管理の力を高める	・自主的活動を楽しもう ・生活を見直そう	☆新年度を迎える準備 1・2年生……進級準備
3月		・進級に向けて準備をしよう	新1年生受け入れの心の準備 3・4年生……卒クラブ後の生活に向けての対応

令和4年度 永山小学童クラブ 年間計画

月	行事	防犯・防災	制作活動	家庭との連絡	学校・地域	その他
4月	新入所歓迎会 13日(水)	避難訓練 降所指導	コマづくり	保護者懇談会 (21・22日)	入学式・始業式日()	
5月		避難訓練 引き渡し訓練11日(水)	プランター栽培	個人面談 (1年・希望者)		こども会議 プランター、テラス整備
6月	映画会①	避難訓練	雨の日工作	CAP		こども会議
7月	クッキング・映画会②	避難訓練、交通安全教室 お留守番教室①	七夕飾り	保護者懇談会7.8 日(木・金)		こども会議 虫捕り
8月	(学童交流)	避難訓練	夏休み工作 手芸			虫取り・水遊び 父母会共催井の日①
9月	映画会③	避難訓練 総合防災訓練	地域安全マップ	個人面談		こども会議 歯磨き教室(14日)
10月		防犯訓練 避難訓練 お留守番教室②	ハロウィン製作	保護者懇談会 親子交流会	地域防災 地域運動会	
11月	3年生遠足	避難訓練 降所指導	感謝カード	3年生保護者会		手洗いチェック
12月	カレーパーティー 映画会④	避難訓練 (3年生CAP)	クリスマス工作 ゆびあみ			大掃除
1月	(クッキング) お店準備	避難訓練	書初め		こぐま保育園交 流 (1年生)	父母会共催井の日② お留守番のお守り
2月	節分 お店屋さん	お留守番教室③ 避難訓練	お面作り		こぐま交流	こども会議
3月	進級を祝う会 クッキング・映画会⑤	避難訓練	新入生へのプレ ゼント製作	新入所説明会	卒業式 児童館利用体験(3年)	(遠足) こども会議

ねらい

<行事>

仲間意識、お互いに思いやる心を育む……新入生歓迎会・進級を祝う会
みんなで準備し、取り組むことにより自主性・協調性を育む……お店屋さん・進級を祝う会
社会性を身につけ、自主的行動を実践する機会とする……お別れ遠足、お留守番講座等
作る喜び、最後まで作り上げる努力、友達同士で教え合い伝え合う楽しさを体験する。

<制作活動>

<防犯・防災>

災害や交通、防犯など自分の安全を守るため意識を高め、知識やスキルを身に着ける

2022年度研修計画

永山小学童クラブ

研修名	主催	日時・回数等	内容	参加者
学童担当者会議	多摩市	新人以外は隔年参加も可	・応急処置 ・人権 ・災害対応 ・発達支援室 ・こどもの見立て ・子育て総合センター	常勤全員
基礎学担	多摩市	3回	学童クラブの基本的な目的と業務全般について学ぶ。施設長が分担してレクチャーする。	新人職員と希望者 施設長全員
中堅学担	多摩市	10月～ 3回	中堅職員が、ポスト施設長として或いは、新人職員に仕事を教える立場として基礎をより深く学ぶ	中堅職員と施設長 数名
課内研修	多摩市	2回	子育て支援に関わる人たちが日々直面する課題について学ぶ	常勤・短時間職員 全員
・東京都放課後 児童支援員認定 資格研修 ・放課後児童支援 員資質向上研修	東京都		・放課児童支援員としての資格認定研修。指針に基づき全4日 ・放課後児童支援員として指針等の深堀と日頃の実践の振り返りからより良い実践に繋ぐ	・基礎資格があり、 未受講の者 ・放課後児童支援員の 認定を受けて5年以上 経験した者
アレルギー研修	東京都 多摩市		・主に食物アレルギーについて ・エピペンの使い方	新人職員 2年目職員
法人研修	多摩福祉会		・新人研修 ・合同研修会 ・中堅層研修	新人職員 全職員 中堅職員
連協研修	全国学童クラブ 連絡協議会		学童クラブの現状の問題点や今後について。職員のスキルアップ。保護者 同士意見交換、共有など。	希望者 (自主研修)
三多摩フォーラム	三多摩連協		連協研修三多摩版	希望者 (自主研修)
法人学担	多摩福祉会学童 クラブ四施設	学期に1回	毎年テーマを決めて学童クラブ支援員としてスキルを上げる。2019年度は施設交流など	常勤職員全員
職場シミュレーション	永小学童クラブ	随時	アレルギー対応 応急対応 防災・防犯関係	常勤・短時間職員
島田巡回相談	島田療育センター	1～2回	支援児対応等	常勤・短時間職員
障がいについて基礎研修			自閉症・発達・対応等について	常勤・短時間職員
救命救急講習	消防署		救命救急・AEDの使い方	常勤 (新人、更新年度職員)
東社協関係	東社協		財務関係 労務関係 マネジメント	担当者
日本学童保育学会 研究大会	日本学童保育学会		実践研究報告と学童クラブの課題等を現場とグローバルな視点で討議し 深め合う	希望者 (自主研修)

※ コロナ感染拡大状況でどのようになるか未定ではあるが、可能な限り参加する

※パソコンのセキュリティについて学ぶ機会があれば常勤職員全員参加したい。

貝取学童クラブ 2022年度 事業計画

1. 定員 70名
2. 育成年齢 6歳～10歳（小学1年生～4年生）
8月一時入所は6年生まで
特別支援学校、特別支援学級に通う5、6年生は申請可
3. 育成時間 学校下校時～19:00、学校休業日8:00～19:00
4. 児童状況（4月1日在籍予定数）

	計
1年生	14名
2年生	22名
3年生	11名
4年生	6名
計	53名

- ① 新入所児状況
- 1年生 14名
- * 在籍児・卒クラブ児の弟妹：3名
 - * アレルギー児：1名（そば）
 - * 要配慮児：個別加配 0名、通常加配 1名
 - * モアサービス利用：3名
 - * 土曜利用：3名
- ② 在籍児状況
- * 要配慮児：個別加配 1名、通常加配 6名
 - * モアサービス利用：4名
 - * 待機児童：0名
 - * アレルギー児：1名（エピペン所持）

5. 職員体制

正職員 4名

有期契約職員 8名

〈おやつ担当〉 4.5時間×週4日：1名

〈要配慮児対応〉 4.5時間×週4日：1名 4.5時間×週1日：1名

4.5 時間×週 2 日：1 名 4 時間×週 2 日：1 名
4 時間 ×週 4 日：1 名
〈事務員〉 6 時間 ×週 3 日：1 名

6. 2022 年度重点課題

<育成目標>

- ・ 異年齢集団の良さを生かし、助け合い喜び合う心を育てる。
- ・ 自分の事は自分でできる子に育てる。
- ・ 命の大切さや心の痛みの分かる子に育てる。
- ・ いきいきと自分を表現できる子に育てる。

<全体として>

- ・ 地域の公園を活用し、遊びの充実を図り、子どもたちが卒クラブ後に過ごす場所を職員も想定把握していく。
- ・ 子どもたちが落ち着いて過ごせる空間ができるよう環境を整える。また遊具なども日々消毒をしながら確認をして、破損等があった場合には早急に対応し、けが防止に努める。
- ・ 野菜の栽培や昆虫の飼育を通し、季節を感じたり、生命の大切さを学んだりできる取り組みをする。
- ・ 子どもたちの創造力を育てることを大事にし、工作や手芸の材料をそろえ、定期的に工作週間を行う。
- ・ 学校、保育園、幼稚園、その他関係機関と情報を共有し協力しながら子どもたちの育成に努めていく。
- ・ 職員一人一人が学童クラブ全体の様子を常に気にかけて適切な職員配置ができる力をつける。

<グループ担当制>

- ・ 他のグループの状況にも関心を持ち、子どもたちの日々の様子は必ず毎日の打合せで伝え合い、フォロー体制を作っていく。
- ・ グループ内の担当職員同士の打ち合わせの充実をし、連携を取り合いながら見えていく。
- ・ グループ配置、職員配置については子どもの状況をみながら検討していく。

<保護者との関係>

- ・ 新入所児の状況を把握し、保護者の気持ちや悩みに寄り添っていける関係づく

りをしていく。

- ・ お迎えに来た保護者にはその日にあった出来事を少しでも伝えていき、保護者が職員に声をかけやすい雰囲気を作っていく。日頃お迎えに来られない保護者とは連絡帳や電話を活用し、子どもの状況を共有していく努力をする。
- ・ 毎月のお便りは行事や日々の子どもたちの様子を伝えるとともに、伝達ツールとしても活用していく。
- ・ 写真などで子どもたちの日頃の様子を伝える。
- ・ 保護者会の資料を見やすい内容にして活用できるようにする。
- ・ 保護者同士のコミュニケーションの場として保護者に積極的に場所を提供する。
- ・ 全国学童保育連絡協議会と連携を取り、学童保育を取り巻く情勢等について情報交換を行っていく。
- ・ 父母会と連携を取り、共催行事を行っていく。
- ・ 感染症対策について保護者に対応を発信していきながら、安心して受け入れを行えるようにしていく。

<環境面>

- ・ 使いやすさ、片づけやすさ等を見直しすっきりとした環境を保っていきたい。
- ・ 不用品の整理を引き続き行い、片付いた環境を維持する。(大、小倉庫の整理、事務室、施設裏等)

<衛生面>

- ・ 職員・子どものそれぞれの健康管理に気を付け、体調変化に注意し、記録をつけていく。
- ・ 毎日の消毒作業を行う。(遊具、机、ドア等、職員・子どもが触る箇所を重点的に)

<関係機関>

- ・ 学校と連携し、子どもたちの状況を共有していく。
- ・ 各関係機関(発達支援室、子育て総合センター、島田療育センター、教育センター等)との連絡を密にしていく。またその中で得た情報は守秘義務を守りながら職員間で共有していく。
- ・ 地域子育て支援拠点ネットワーク会議、青少協などに参加し地域とのつながりを作っていく。

<育成計画>

- ・ 計画は年間、三期、月単位で立てながら育成していき、月ごとに振り返りを行い、年度末に総括をする。

- ・ 防犯、防災の意識を高め、毎月避難訓練、防犯訓練、防災訓練等を行う。
- ・ 子どもたちが自主的に喜んで参加できるような行事を積極的に取り入れていく。企画自体を子どもたちが考えられるように取り組む。
- ・ 卒クラブ後の子どもたちを見据え、児童館とも連携していく。

<職場として>

- ・ 職員自身が自分で考え行動してたくさんの経験ができるよう、お互いを尊重し、援助し合える関係を作っていく。特に職員の異動で入れ替わりがあるので、情報共有をしっかりと行いながら、連携を取りやすい関係づくりを行っていく。
- ・ 職員がリフレッシュできるような環境を作る。皆が有給休暇を取得できる環境を作っていく。
- ・ 有期契約職員もやりがいを持って育成に当たれるよう、正職員と共にグループ運営の担い手として意思疎通を図っていく。
- ・ 正職員、有期契約職員ともに自主的に研修に参加していけるようにする。
- ・ 運営上の仕事を分担し、協力し合う。
- ・ 職員の健康管理に気を付け、健康診断、毎月の細菌検査等を行う。
- ・ 就業規則に基づく労働条件の確保に努める。

<職員研修計画> 別紙参照

2022年度 貝取学童クラブ 年間計画

多摩市学童クラブの目標

- ・自分の事は自分でできる子ども
- ・みんなと協力できる子ども
- ・命の大切さや心の痛みのわかる子ども
- ・いきいきと自分を表現できる子ども

年間目標	1.基本的な生活習慣を身につける。 2.思いやりの心を育てる。 3.様々な活動を通して創造性、社会性、自主性を身につける。 4.主体的に行動し、日々の生活の中で充足感を得る。		
支援目標	<余暇支援> (1)家庭的で落ちつける環境作り (2)遊びの充実 (3)異年齢集団の特徴を生かし、社会性・協調性を育む <生活支援> (1)食の大切さを知る (2)後片付けができる (3)手洗い・うがい・気候にあった着脱衣ができる <安全指導> (1)地区班での降所指導 (2)4月及び冬期の降所路指導 (3)防犯・防災指導 (4)交通安全指導		
学年目標	1 年 生 自分のことは自分でしよう。言いたいことを言葉で伝えよう。 2 年 生 自分の周りにも目を向け行動しよう。班の仲間の面倒を見よう。 3 年 生 学童クラブ全体に目を向け行動しよう。全体の中での役割を果たそう。 4～6 年 生 1日を見通し、目的をもって生活を組み立てて行動しよう。		
月	期間目標	月間目標	留意点
4月	・生活習慣を身につける ・仲間意識を育てる	新しい生活環境に慣れよう 自分のグループを知ろう	☆新入所児への配慮・上級生としての自覚を促す ☆通所経路の確認指導
5月		楽しい遊びを見つけよう	☆日常の遊びや、班活動を通して、仲間意識を育む
6月		雨の日も楽しく過ごそう 関わり合いを大事にしよう	☆衛生や健康管理に配慮 ☆室内での過ごし方の工夫
7月		自立心を高めよう	☆身辺自立を促す
8月	・自分で生活を組み立てて過ごすことを学ぶ	夏休みを規則正しく過ごそう	☆長期休暇の健康管理や安全管理 ☆友だち関係の充実 ☆継続的な遊び
9月		生活のリズムを取り戻そう	☆生活リズムの確立 ☆集団生活の充実
10月		仲間同士協力し合おう	☆自主的に考えて行動する ☆ルールを守り、仲間意識を深める
11月		自然に親しむ	☆学校行事を考慮し、無理のない活動を心がける ☆日没が早まることから、帰宅時の安全指導を行う
12月	物の管理、体調管理をしよう		
1月	・次年度に向けての意識作り	自分たちでできることをやってみよう	☆自己管理、判断力を養う ☆個々の成長の確認
2月		進級・卒クラブに向けて準備をしよう	☆新年度を迎える準備 1・2年生……進級準備
3月		一年間を振り返り、成長を認め合おう	新1年生受け入れの心の準備 3・4年生……卒クラブ後の生活に向けての対応

2022年度 貝取学童クラブ 年間計画

月	行事	防犯・防災	制作活動	家庭との連絡	学校との連絡	備考
4月	新入生歓迎会 誕生会	避難訓練 交通安全教室		保護者懇談会16日(金)	入学式 担任との打合せ	降所指導
5月	誕生会	避難訓練 引き渡し訓練	春の工作	個人面談		
6月	誕生会	防犯教室		親子交流会 夏休み説明会		
7月	誕生会	交通安全教室		昼食会		
8月	映画会・お楽しみ遠足 誕生会		夏休み工作	昼食会		
9月	誕生会	避難訓練 総合防災訓練			職場体験	
10月	おみせやさん 誕生会	防犯訓練		保護者懇談会		冬時間降所開始
11月	誕生会	避難訓練	工作週間 (のびのび豊ヶ丘祭り)	個人面談		
12月	3年生遠足 おたのしみ会 誕生会	防犯教室		豚汁パーティ 昼食会		集団遊び
1月	お留守番講座 誕生会	避難訓練				
2月	誕生会	防犯教室				
3月	進級お祝い会 誕生会	避難訓練	新入生へのプレゼント製作	入所説明会 卒クラブ式	卒業式 担任との情報交換	児童館見学

ねらい

<行事>

仲間意識、お互いに思いやる心を育む……………新入生歓迎会・お別れ会等
みんなで準備し、取り組むことにより自主性・協調性を育む……………お楽しみ会等

<制作活動>

社会性を身につけ、自主的行動を実践する機会とする……………卒クラブ遠足、お留守番講座等
作る喜び、考えた事が形になる喜び、友達同士で教え合い伝え合う楽しさを体験する。

2022年度 貝取学童クラブ 研修計画

研修名	主催	内容	対象者	時期
学童クラブ 担当者 基礎研修	多摩市	初任者研修	1年目の職員全員と 2, 3年目の希望者	5月～ 9月
学童クラブ 担当者 中級研修	多摩市	中堅職員育成研修	施設長が推薦する職 員	未定
学童クラブ 担当者会議 (全6回)	多摩市	<ul style="list-style-type: none"> ・応急処置について ・人権について ・防災について ・子どもの見立て ・子育て総合センターについて ・発達支援室について 	常勤職員	6月～ 2月
課内研修(全2回)	多摩市	(2018年度)・保護者への伝え 方と信頼関係を築く対応 ・教育センターについて	常勤職員	10月
全国学童保育合同研究集 会	全国学童保育 連絡協議会	学童保育についての全体会お よび分科会形式の合研	常勤職員2名まで	10月
保護者・関係者向け研修	島田療育 センター	発達障害等	全職員	不定 期
市民・関係者向け研修	保健所	発達障害、精神障害、愛着障害 等	全職員	不定 期
関係者向け研修	子育て総合 センター	発達障害、愛着障害等	全職員	不定 期
三多摩フォーラム	三多摩学童保育連絡 協議会	学童保育についての全体会お よび分科会形式の合研	全職員	年1回
たま研	法人4学童クラブ 常勤職員	事例、法令等の学習など	常勤職員	不定 期
法人合同研究集会	多摩福祉会	法人内すべての施設の合同の 研究集会	全職員	年1回
新入職員研修	多摩福祉会	新入職員に対し、在職職員の 体験発表など	新入職員	2月
キャリアパス対応 生涯対応研修課程 初任者・中堅職員・チーム リーダー・管理職員 その 他強化研修	東京都社会福祉協議 会	<ul style="list-style-type: none"> ・自らのキャリアアップについて 考える ・立場の役割行動を遂行するた めの基本を学ぶ 	常勤職員	各研 修 年2回

永山学童クラブ 2022年度 事業計画

1. 定員 70名
2. 育成年齢 6歳～10歳（小学1年生～4年生）
及び、特別支援学校または特別支援学級に通学している5,6年生
8月一時入所は6年生まで
3. 育成時間 学校下校時～19:00、学校休業時8:00～19:00
4. 児童状況（2月1日現在入所予定者）

学年		うち他施設待機児童
1	15名	0名
2	10名	0名
3	9名	0名
4	9名	2名
5	0名	0名
6	2名	0名
合計	45名	2名

※他施設待機児童の内訳 永山小学童クラブの待機児童→2名

① 新入所児状況

- 1年生 15名 2年生 1名
- *要配慮児 : 0名
 - *アレルギー児 : 1名(帆立とアサリ)
 - *要配慮家庭 : 2名
 - *モアサービス利用予定 : 確認中

② 在籍児状況

- *要配慮児 : 4名（通常加配0名 個別加配4名）
- *要健康配慮児 : 2名（通常加配となるか上申中）
- *アレルギー児 : 1名（チョコ・クルミなどナッツ類）
- *要配慮家庭 : 4名
- *モア利用予定者 : 3名

5. 職員体制

正職員 3 名

有期契約職員 8 名：要配慮児対応・

6 時間×週 5 日 1 人 4 時間×週 5 日 2 人 4 時間×週 3 日 2 人

4 時間×週 2 日 1 人 4 時間×週 2 日と土曜日（5 時間） 1 人

4 時間×週 1 日と土曜日（5 時間） 1 人

6. 2022 年度 重点課題

<育成目標>

- ・ 子ども達が異年齢集団の中で助け合いながらともに成長できるようにする。
- ・ いきいきと自分らしく生きていく子に育てる。
- ・ 自分を大切にすると共に他者を思いやり尊重出来る子に育てる。
- ・ 自分の事は自分で考え見通しを立てて行動出来る子に育てる。

<全体として>

- ・ グループ制について従来の地域ごとではなく、男女、学年、要配慮児童などのバランスを考えたグループ分けをし、ひとりひとりの子どもの理解ときめ細かな育成に努める。
- ・ 日常生活やグループ内での活動や行事において子ども達が主体的に行動できるように支援する。
- ・ 食に関心を持たせる活動やお留守番講座などを通じ卒クラブ後に自立した生活が出来るようにする。
- ・ 「気持ちの伝え方講座」や CAP（Child Assault Prevention：子どもへの対暴力プログラム）講座などを通じて子ども達が自分のことだけでなく他者の考えや気持ちを尊重しながら適切な方法でコミュニケーションが取れるようにする。
- ・ 全職員が子ども達ひとりひとりの様子や育成方法などについて共通認識をもって日々の子どもの支援にあたる。
- ・ 各々職員が研修計画を立て取り組み、研修で得た知識を職員間で共有することによって職員全体の資質向上をはかる。
- ・ 学校、地域、専門機関と常に連携をはかり情報を共有しながら育成に努める。
- ・ 保護者と子どもをともに育て合う関係を築いていく。

<保護者との関係>

- ・ 連絡帳の記載やお便りだけでなく、HP のアルバムや玄関などに写真を掲示したり、保護者会でスライド上映をおこなったりして子ども達の日々の様子を理解してい

ただけるように工夫をする。

- ・ お迎えの時や面談で直接話す機会だけでなく、必要に応じて電話などで学童クラブでの様子を伝えたり、随時保護者からの相談に応じたりしながら保護者に寄り添いながら子育ての支援をしていく。
- ・ 昨年度も新型コロナウイルス感染の影響で出来ずに終わってしまった保護者同士の交流や共催行事を直接対面ではなくてもできる方法を父母会とも協力して考えていく。

<環境面>

- ・ 昨年度同様に怪我の防止のために時間に余裕があるときには安全でのびのび遊べる永山第五公園、永山南公園や学校の校庭を利用する。
- ・ 外遊びの前には準備体操をしっかりと行い危険についての注意点を伝え子ども自身も怪我の防止ができるようにする。
- ・ 物の置き場を文字、絵、写真、色のシールなどを使用して表示するだけでなく、子ども達自身が使ったものを片付けることを習慣づけて整理整頓できるようにはたらきかける。
- ・ 特別支援学級の子どもも一緒に遊べるおもちゃや遊びを提供するなど子ども達が遊びを通じて人との輪を広げられるように工夫する。
- ・ 毎週金曜日の各自のロッカー清掃や年末の大掃除などを通じて子ども達が自分たちで生活する場を快適な空間にするようにはたらきかける。
- ・ 職員自ら整理整頓に努め子ども達にとって安心安全な生活環境を整えるように心掛ける。
- ・ 市と連携しながら施設修繕などをおこない安全をはかる。
- ・ 新型コロナウイルス感染予防のため、施設内や使用した遊具の消毒、おやつや昼食前後の消毒などをこまめにおこなう。また、子ども達に検温、手洗い、黙食、マスクの着用についてしっかりおこなうように声を掛ける。職員や子どもが飲食を行う場面では距離をもって座りシールドを用いる。来客についても手指の消毒と検温に協力をしてもらおう。

<関係機関>

- ・ 青少年問題協議会や地域子育て支援拠点ネットワーク会議、永山エリア全体会(永山児童館と永山エリアの学童クラブの職員の会議)に出席し地域の関連機関との情報共有や連携をはかる。
- ・ 子ども家庭支援センター、島田療育園、発達支援室、教育センターなど関係機関と子どもに関する情報を共有し育成に活かしていく。また、小学校の先生とは年度当初と夏休み中、またその都度必要に応じて子どもの様子や家庭状況を共有する機会をもつ。
- ・ 新型コロナウイルスの状況が落ち着いたらこぐま保育園と子ども同士が交流でき

る行事をおこなう。日頃も公園や小学校の校庭で会う機会があれば一緒に遊ぶようにする。

- ・ 法人内の保育園や学童クラブの施設間で職員が施設訪問をおこない互いの仕事の理解や職員間の交流を図るよう努める。

<育成計画>

- ・ 年度当初に年間、学期、月の目標を設定して日々の育成や行事をおこなっていく。
- ・ 月案会議をおこない、職員全員で月の目標や行事予定を確認したり子ども達の様子を把握し要配慮児童の育成目標とその目標達成の方法を決めたりしていく。
- ・ 出来る限り毎日職員の打合せ時間を設け日々の育成の振り返りや子どもの様子の共通理解に努める。
- ・ グループ内で子ども達が勉強やおやつや帰りの会などで落ち着いて過ごせるようにグループのメンバーや座席の工夫などを子ども達の意見も取り入れながらおこなう。
- ・ 日々のおやつや帰りの会の進行や行事などにおいて子ども達が主体的に活動できるように働きかけ、卒クラブ後も自分で考えて行動できる力を培えるようにしていく。
- ・ 卒クラブ後自立した生活ができるように食に興味を持つような活動として野菜の栽培や新型コロナウイルスの感染状況に注意しながら簡単な調理の機会を設ける。
- ・ 子ども達が安心安全に生活できるように交通安全教室、防犯安全教室、学年別のお留守番講座などの行事を計画する。
- ・ 「気持ちの伝え方講座」や外部団体による CAP（Child Assault Prevention：子どもへの対暴力プログラム）講座を通じて子ども達に「安心、自信、自由」をもって生きる権利が互いにあることを学び、自分の権利を守ることと同時に相手を尊重することを理解したり気持ちを正しく伝え合う方法を学んだりできるようにしていく。
- ・ 島田療育園の巡回相談を利用し保護者の承諾のもと配慮児の育成について全職員が学び、共通認識を持って実践していくようにする。また、その内容を保護者にも共有して子育てを協力しておこなえるようにする。
- ・ 月一回の防災防犯訓練を実施し災害時や不審者への対応を職員も子ども達も出来るようにする。

<職員について>

- ・ 正職員の異動者や有期契約職員の新規採用者を迎える際の施設運営にあたり育成や行事など丁寧に確認をしながら職員のチームワークを築いていく。
- ・ すべての職員が意見を率直に述べることができ、互いの考えを尊重しながら検討し協力し合って学童クラブの運営に携われる関係づくりに努める。

- ・ 引き継ぎノートやホワイトボードの伝言板を活用しすべての職員が子どもの様子や業務連絡を伝え合い共通理解につとめる。
- ・ すべての職員が全国、三多摩、市内、課内、法人内、東社協、その他の研修の機会に積極的に参加し、受講した内容は施設内あるいは法人内の職員と共有し、互いの資質の向上を図る。
- ・ 年度はじめに有期契約職員に基礎学担の内容を伝え育成の基本を学んでもらう機会を設ける。また、放課後児童支援員の資格認定の受けられる有期契約職員には出来る限り参加して資格を得てもらう。
- ・ 施設長が職員と面談を行うなど施設運営の課題や個人の悩みなどを把握する機会をもちすべての職員が気持ちよく働くことができる職場環境作りに努める。
- ・ 就業規則の内容、殊に労働条件や各休暇取得についてなどの周知に努める。
- ・ 健康診断受診の機会を設ける。また、日頃から職員は健康管理に努める。

<職員研修計画> 別紙参照

令和4年度 永山学童クラブ 年間計画

多摩市学童クラブの目標

- ・自分の事は自分でできる子ども
- ・みんなと協力できる子ども
- ・命の大切さや心の痛みのわかる子ども
- ・いきいきと自分を表現できる子ども

年間目標	1.基本的な生活習慣を身につける。 2.思いやりの心を育てる。 3.異年齢集団の活動を通じて創造性、社会性、自主性を身につける。		
支援目標	<生活支援>①挨拶、片付け、清掃、マナー等基本的な生活習慣と知識の習得ができるようにする ②手洗い、うがいや気候にあった衣服の調整など自分で健康管理ができるようにする ③自分で育て作り食べる事を通じ、食の大切さを学べるようにする <余暇支援>①家庭的で落ち着く環境をつくる ②遊びを充実させ精神的安定をはかる ③遊びを通して他人との関わり方を学び心身の発達を促す ④異年齢集団の活動を通じ思いや리를育む <安全指導>①交通安全指導、防犯、防災に関する指導訓練 ②社会のルールへの指導 ③帰宅時の降所指導		
学年目標	1 年 生 自分のことは自分でしよう 言いたいことを言葉で伝えよう 2 年 生 自分の周りにも目を向けてみよう 3 年 生 学童クラブ全体に目を向けて全体の中で自分の役割を果たそう 4 ～ 6 年 生 自分で一日の流れを考えて自立した生活が出来るようになろう		
月	期間目標	月間目標	留意点
4月	・基本的な生活習慣を身につけよう ・学童クラブのルールを覚えよう ・仲間意識を育てよう	新しい生活環境に慣れよう	☆新入所児への配慮・上級生としての自覚を促す ☆通所経路の安全確認
5月		友だちをたくさんつくろう	☆日常の生活遊び行事等の活動を通じ仲間意識を育む
6月		雨の日も楽しく過ごそう	☆室内での過ごし方の工夫
7月		体調管理に気を付けよう	☆衛生面や熱中症予防等健康管理に配慮
8月	・充実した生活で元気に2学期を迎えよう	規則正しい生活を送ろう	☆長期休暇の健康や安全管理 ☆友だち関係や遊びの充実をはかる
9月	・仲間と過ごす楽しさを膨らませよう ・主体的に行事等の活動や遊びをしよう	生活のリズムを取り戻そう	☆生活リズムを整える ☆学校行事を考慮し無理のない活動を心がける
10月		新しいことにチャレンジしよう	☆自主的に考えて行動できるようにする ☆日没が早くなるに伴い帰宅時の安全指導をおこなう
11月		友達関係を深めよう	☆ルールを守り、仲間意識を深められるようにする ☆遊びなどで自然に親しむようにながす
12月		身の周りをきれいにしよう	☆ロッカーや自分の持ち物の管理と整頓をうながす
1月	・進級に向けて準備をしよう	寒さに負けずに元気に遊ぼう	☆体調管理ができるようにながす
2月		生活の見直しをしよう	☆自ら判断する力を養い自己管理ができるようにする
3月		進級する自覚をもとう	☆それぞれの学年で進級の準備をする 1, 2年生は新1年生を迎える準備 3, 4年生以上は卒クラブ後の生活準備

令和4年度 永山学童クラブ 年間計画(案)

月	行事	防犯・防災	制作活動	家庭との連絡	学校との連絡	備考
4月	新入生歓迎会 誕生会	避難訓練 (防災安全教室)	新入生へのプレゼント製作	春の保護者会 22日(金)・ 28日(金)	入学式 担任との打合せ	1年生学校への迎え 降所指導
5月	誕生会 歯科指導	引き渡し訓練 避難訓練(地震) 防犯安全教室	工作週間	引き渡し訓練 全員対象個人面談 (5~6月)		
6月	誕生会 スティグマ講座	避難訓練 (地震・火災)		親子交流会 11日(土)		
7月	誕生会 映画会	避難訓練 (不審者) 子どもCAP		大人CAP 昼食会		
8月	夏のお楽しみ会 昼食会 誕生会				担任との打ち合わせ	夏のボランティア受け入れ
9月	誕生会	総合防災訓練 気持ちの伝え方講座		冬時間降所 アンケート実施		
10月	お留守番講座 誕生会	避難訓練 (地震)		3年生保護者会 個人面談 (希望者のみ)		冬時間降所開始 予定17日(月)
11月	誕生会 おみせやさん	避難訓練 (不審者)	工作週間 11月末~12月		中学生職場体験	遠足実踏
12月	3年生遠足 おたのしみ会 誕生会 大掃除・映画会	避難訓練 (火災)				
1月	こぐま保育園との 交流会か1,2年生プチ遠足 誕生会 3年遠足予備日	避難訓練 (地震・火災)		新入所面談		冬時間降所終了 予定 7日(土)
2月	進級お祝い会 (卒クラブ式) 誕生会	避難訓練 (地震・火災)				
3月	進級お祝い会 (3年生以外) 誕生会 昼食会	避難訓練 (地震・火災) 交通安全教室		新入所説明会 昼食会	卒業式	

ねらい

- <行事>
 - ・仲間意識や思いやりの心を育む <<新入生歓迎会・こぐま保育園交流会等>>
 - ・みんなで準備などに取り組むことにより自主性・協調性を育む <<お楽しみ会等>>
 - ・社会性を身につけ、自分で判断し行動する力を養う <<卒クラブ遠足、お留守番講座等>>
- <制作活動>
 - ・作る喜び、最後まで作り上げる努力、友達同士で教え合う楽しさなどを体験させる
- <講座>
 - ・適切な方法で気持ちを伝えあうことや自分だけでなく他人を尊重出来るようにする <<気持ちの伝え方講座・CAP等>>
 - ・健康管理や身の回りの安全について学ぶ <<歯科指導・防犯安全教室・交通安全教室等>>

2022年度 永山学童クラブ 研修計画(案)

研修名	主催	内容	対象者	時期
学童クラブ担当者基礎研修	多摩市	市内施設長による初任者研修	新人職員及び 有期契約職員(対象にならない場合は施設で実施予定)	5月～ 6月
学童クラブ担当者中級研修	多摩市	中堅職員育成研修	施設長が推薦する職員	未定
学童クラブ 担当者会議	多摩市	(以下2020年度各施設で実施した内容今年度未定) ・応急処置について ・人権について ・災害時対応 ・発達支援室について ・子どもの見立て ・子育て家庭支援センターについて	正職員	6月～ 2月
課内研修(全2回)	多摩市	(今年度内容未定)	正職員	10月 2月
全国学童保育合同研究集会	全国学童保育 連絡協議会	学童保育についての全体会 および分科会形式の合同研修	全職員	10月
1, 2年目研修研修	島田療育センター	発達障害等について	全職員	不定期
島田巡回相談	島田療育センター	施設の要配慮児等の事例を基に 育成などについて相談し学ぶ	施設内全職員	年に1回
市民・関係者向け研修	保健所、市、都	発達障害、精神障害、愛着障害、 アレルギーについて等	全職員	不定期
関係者向け研修	子ども家庭支援センター	発達障害、愛着障害等	全職員	不定期
三多摩フォーラム	三多摩学童保育 連絡協議会	学童保育についての全体会 および分科会形式の合研	全職員	年1回
法人学担(たま研)	四学童クラブ正職員	内容未定	正職員	未定
法人合同研究集会	多摩福祉会	法人内すべての施設職員の 合同の研究集会今年度は50周年 記念事業との関連で実施予定	全職員	年1回
中堅層職員研修	多摩福祉会	法人内中堅層職員対象の研修 内容未定	各施設の中堅層職員	未定
幹部研修	多摩福祉会	法人内幹部研修 内容未定	各施設の幹部職員	未定
救命救急講習	多摩市	応急手当、救命処置の講習	今年度該当正職員	6月
東社協	東社協	会計研修他	正職員	未定
東京都放課後児童支援員研修	東京都	放課後児童クラブ運営指針他 支援員資格認定研修	該当する有期契約職員	未定

貝取小学童クラブ 2022年度 事業計画

1. 定員 80名
2. 育成年齢 6歳～10歳（小学1年生～4年生）
8月一時入所は6年生まで
特別支援学校、特別支援学級に通う5、6年生は入所可
3. 育成時間 学校下校時～19:00、学校休業時8:00～19:00
4. 児童状況（4月1日現在）

	計
1年生	21名
2年生	23名
3年生	18名
4年生	10名
5年生	1名
6年生	0名
計	73名

① 新入所見状況

1年生 21名

*在籍児の弟妹 4名

*アレルギー児 : 6名（花粉症、ぜんそく、キウイなど）

*要配慮児 : 通常加配 3名

*モアサービス利用 : 4名

② 在籍児状況

*要配慮児 : 個別加配 9名、通常加配 8名

*モアサービス利用 : 8名

*待機児童 : 0名

*アレルギー児 : 乳・卵 2名（エピペン所持）他花粉症、鼻炎など

5. 職員体制

正職員 5名 施設長 1名 主任（事務担当・フリー支援員）1名、支援員 3名

有期契約職員 10名

〈おやつ担当〉 7時間×週5日：1名

〈要配慮児対応〉 6時間×週5日：1名 4,5時間×週4日：1名 5時間×週4日：1名

4時間×週4日：2名 4時間×週3日：1名 大学生 3名

6. 2022年度重点課題

＜育成目標＞

- ・ 異年齢集団の良さを生かし、助け合い喜び合う心を育てる。
- ・ 自分の事は自分でできる子に育てる。
- ・ 命の大切さや心の痛みの分かる子に育てる。
- ・ いきいきと自分を表現できる子に育てる。

＜全体として＞

- ・ グループ担当制が定着してきている。職員はこれまでグループの子どもたちとよく話し合い、様々なことを決定してきたが、活動が通り一遍になってしまっていた。開所当初から新型コロナウイルス感染症対策をしなければならず、思い切った活動ができなかったため、職員も子どもたちも本来積み重ねられているはずの力が培われてこなかったように思われる。今年度は感染症の動向を見ながら本来の活動を取り戻していきたい。
- ・ 小さくまとまりがちだった行事を発展的に広げる努力をしていく。去年こうだったから…という理由で同じ事を繰り返すような行事ではなく、新しい発想を取入れることを恐れず、保守的になりすぎず、職員一人一人、子どもたち一人一人の力が発揮されるよう、アイデアを持ち寄って検討し合う時間を多く持つていく。
- ・ 行事や事務作業などについては担当制にしているが、担当者任せきりになっている現状がある。担当とは何か、行事や事務を整理して全体把握をする役割だということを再度確認したい。行事当日になり慌てて打合せをするようなことが繰り返されていたが、内容を精査し、練っていく作業に多く時間を割いていきたい。
- ・ 清掃や消毒作業については有期契約職員に任せきりしている現状がある。来年度は大きな減収とはならないものの、将来的には児童数が減少する。市の配慮児の基準が見直されているので配慮児加算も減少すると思われる。今の職員数が当たり前だという考えでは将来的には成り立たなくなる。配慮児加配職員の本来の仕事は配慮児対応であり、その業務に集中できるような環境作りが課題となる。正職員には学童保育支援員の役割をすべてこなせる職員を目指してもらいたい。今後を

見通して少ない職員でいかに日々の業務を回していくかを職員全員で向き合って考えていく。

- ・ 事務作業の効率を上げ、児童に直接関わる時間には育成に集中出来るようにする。午前中の時間には職員間で児童に関する情報交換、意見交換を行っているが、それだけで終わってしまうことが多い。決められた時間の中で効率よく話し合う努力が必要である。

また前日に翌日の配置を考えておくことも習慣にしたい。おやつ専任についてはいずれ配置できなくなると思われるので徐々におやつ担当を交代制にしていく。

- ・ 職員一人一人が学童クラブ全体を見る力、一人一人の子どもを見る力、問題解決に積極的にかかわる姿勢を身に付け、主体的に行動できる職員集団を目指す。
- ・ 子ども同士のやり取りの中で悪気がなくとも人を傷つけていることがあり、遊びの中で相手を思いやる気持ちを育て、自身の気持ちを伝える表現の仕方なども学ぶ支援をしていく。子ども同士で解決する力をつけていくよう、職員としての立ち位置や見守り方、声のかけ方など難しい課題ではあるが、一つ一つの場面で経験を積み職員も学んでいく。

<感染症対策>

- ・ 感染防止対策として消毒用のアルコールを部屋の各所に置き、子どもたちが自発的に消毒できるよう環境を整える。遊びの前に手指消毒を行うことで遊具からの感染を防止していく。
- ・ 昼食やおやつの時間は黙食を徹底し、子どもたちにも感染防止の意味を引き続き伝えていく。
- ・ 遊び時間にはマスクをした上で活発に活動していく。蜜を避けできるだけ外遊びを促していく。
- ・ グループでの生活が定着しているが、感染症対策として、お弁当とおやつの時間のみ学年、クラス別に分かれることとする。

<アレルギー対応>

- ・ 昨年はすべてのおやつをアレルギー児に合わせたメニューにすることで誤食の事故を防いできた。職員も非常によく勉強を重ねてきた成果だったといえる。現在はアレルギー対応の食品も多く出ているのでこの1年の経験を活かし、アレルギー対応食品だけであっても豊かなおやつを提供できるよう引き続き努力していきたい。
- ・ 管理栄養士の資格を持つ有期職員が力を発揮し、アレルギー対応のチェック項目や配慮項目などをまとめており、月案会議の際に全員で確認し合っている。おやつファイルも充実しており、誰が見ても分かりやすい1冊となっている。今年度は早見表のような形で迅速に判断ができるような内容に改善していきたい。

- ・ 月1回全員でアレルギーに関する会議を行う。

<保護者との関係>

- ・ 夕延長利用の子どもたちについてはお迎えの際に様子を伝えることができるが、集団帰りの子どもたちの保護者とはなかなか顔をあわせることができないため、連絡帳や電話を活用している。今後はホームページのアルバム機能も活用していく。
- ・ 保護者会はオンラインシステムを構築して活用していく。また夏休み説明会、遠足説明会などでは動画配信も活用していく。インターネット環境がない家庭にはDVDで配付していく。
- ・ 昨年度後期になり、毎月のお便りに新しい工夫がみられるようになった。おやつ担当職員からのコラムや職員のつぶやきなど少し違った角度から保護者に伝えていくようにしていく。

<環境面>

- ・ おままごとの道具は直営の時のものをそのまま使用しており、だいぶ古くなっているので順次買い替えていく。木製キッチンを購入し、おままごとコーナーを充実させる。
- ・ 玄関は季節感を大事にして装飾していき、日本の文化にも触れるきっかけとする。子どもたちは興味を持たば飾ったものに触って壊してしまうこともあるが、壊れるということを通して、乱暴に扱えば物は壊れる、壊してしまった時にはどうしたらよいのかなど学びにつなげていく。
- ・ 図書室の本を毎年少しずつ購入し増やしているが、いろいろな種類の図鑑や漫画で読める歴史物のシリーズ、伝記などを購入していく。
- ・ 室内、室外に花が絶えないよう管理していく。

<関係機関>

- ・ 小学校と情報共有し、さらに協力していく。学童クラブの性質上小学校での生活が基盤となるので連携しながら子どもたちの生活を守っていく。
- ・ 保育園、幼稚園などと連携し、幼児期から継続してみまもっていく。就学前の子どもたちの様子を知ること学童クラブに入所後の生活がスムーズになるよう、情報を生かしていく。
- ・ 各関係機関（発達支援室、子ども家庭支援センター、島田療育センター、教育センター等）との連絡を密にしていく。またその中で得た情報は守秘義務を守りながら職員間で共有していく。
- ・ 多摩市青少年問題協議会（青少協）、子育てミーティング、多摩市学童クラブ連絡

協議会（連協）などに出席し地域とのつながりを作っていく。青少協には正職員が交代で出席し、地域とのつながりを作っていく。

<育成計画>

- ・ 計画は年間、三期、月単位で立て、個人、グループ、全体それぞれの目標達成を確認していく。
- ・ 防犯、防災の意識を高め、毎月避難訓練、防犯訓練、防災訓練等を行う。
- ・ 月に1回の月案会議では一人一人の子どもたち、家庭状況、学校情報などについて情報共有し認識の統一を図る。また職員一人一人の考えを尊重し、自由な発言ができる場にしていく。
- ・ 子どもたちが喜んで行事に取り組み、自主的に作り出す力をつけていく。子どもたちによる企画を大事にし、実現への支援を行っていく。
- ・ 卒クラブ後の子どもたちの生活を見据え、児童館、コミュニティセンターなどと連携し、地域活動にも積極的に参加していく。
- ・ 新入生歓迎会では新しく仲間入りする子どもたちを迎える喜び、お世話する喜びを体験する。
- ・ 春の工作、秋の工作では作る喜びを知るとともに季節を感じられる取り組みにしていく。
- ・ 夏休みは継続した遊びができる機会とし、満足感をもって過ごせるよう遊びを充実させていく。子どもたちが「また明日やろう」という気持ちになり、次へつなぐことにより、登所を促していく。

<職場として>

- ・ はじめはお互いに遠慮しているような職員集団であったが、2年たった今はそれぞれ自由な発言ができるような関係になってきている。正職員間で仕事の分担は必要だが、お互いの仕事内容を理解し、協力し合える関係を保っていく。
- ・ 有給休暇をできるだけ多くの職員が順調に取れるよう、職員間でお互いに配慮し合える関係作りをする。
- ・ 有期契約職員も一人一人よい力を持っており、それぞれの個性が活かせるよう会議や打合せなどではアイデアや考えを積極的に出して貰えるような雰囲気作りをしていく。
- ・ 職員の健康管理に留意し、1年に1回の健康診断、インフルエンザワクチンの接種、毎月の細菌検査等を行う。コロナワクチン接種後の体調管理に配慮し、休みを取りやすい体制作りをする。
- ・ 法人内の学童クラブとは職員交流を含め、体制上も協力し合う。
- ・ 就業規則に基づく労働条件の確保に努める。

<職員研修計画> 別紙参照

- ・ 受託後 2 年の間コロナ禍により研修が少なくなっており、必然的に職員が研修に参加する機会も減ってきてしまっている。正職員、有期契約職員ともに自主的に研修に参加していけるよう研修情報をタイムリーに伝えていく。

2022年度 貝取小学童クラブ 年間計画

- ・自分の事は自分でできる子ども
- ・みんなと協力できる子ども
- ・命の大切さや心の痛みのわかる子ども
- ・いきいきと自分を表現できる子ども

年間目標	1.基本的な生活習慣を身につける。 2.思いやりの心を育てる。 3.様々な活動を通して創造性、社会性、自主性を身につける。 4.主体的に行動し、日々の生活の中で充足感を得る。		
支援目標	<余暇支援> (1)家庭的で落ちつける環境作り (2)遊びの充実 (3)異年齢集団の特徴を生かし、社会性・協調性を育む <生活支援> (1)食の大切さを知る (2)後片付けができる (3)手洗い・うがい・気候にあった着脱衣ができる <安全指導> (1)地区班での降所指導 (2)4月及び冬期の降所指導・重点パトロール (3)防犯・防災指導 (4)交通安全指導		
学年目標	1年生 自分のことは自分でしよう。困ったことは言葉で伝えよう。 2年生 自分の周りにも目を向け行動しよう。下の学年の子の面倒を見よう。 3年生 学童クラブ全体に目を向け行動しよう。全体の中での役割を果たそう。 4～6年生 1日を見通し、目的をもって生活を組み立てて行動しよう。		
月	期間目標	月間目標	留意点
4月	・生活習慣を身につける	新しい生活環境に慣れよう 自分のグループを知ろう	☆新入所児への配慮・上級生としての自覚を促す ☆登降所経路の確認・ルールの確認
5月		好きな遊びを見つけよう	☆日常の遊びや、グループ活動を通して、仲間を意識する
6月	・仲間意識が育つ	雨の日も楽しく過ごそう 関わり合いを大事にしよう	☆衛生や健康管理に配慮 ☆室内換気に留意 ☆室内での過ごし方の工夫 ☆密集を防ぐ
7月		自立心を高めよう	☆身辺自立を促す
8月	・主体的に生活を組み立てて過ごす	夏休みを規則正しく過ごそう	☆長期休暇の健康管理や安全管理 ☆友だち関係の充実 ☆継続的な遊び
9月	・遊びの展開	生活のリズムを取り戻そう	☆生活リズムの確立 ☆集団生活の充実
10月	・交友関係の充実	仲間同士協力し合おう	☆自主的に考えて行動する ☆ルールを守り、仲間意識を高める
11月		自然に親しもう	☆学校行事を考慮し、無理のない活動を心がける ☆日没が早まることから、帰宅時の安全指導を行う
12月		物の管理、体調管理をしよう	
1月	・次年度に向けて意識する	自分たちでできることをやってみよう	☆自己管理、判断力を養う ☆個々の成長の確認
2月		進級・卒クラブに向けて準備をしよう	☆新年度を迎える準備 1・2年生……進級準備
3月		一年間を振り返り、成長を認め合おう	新1年生受け入れの心の準備 3・4・5・6年生…地域での生活に向けての取組

2022年度 貝取小学童クラブ 年間計画

月	行事	防犯・防災	制作活動	家庭との連絡	学校との連絡	備考
4月	新入生歓迎会 13日 誕生会 20日	避難訓練 15日	新入生へのプレゼント製作	保護者懇談会 22日	入学式 6日 担任との打合せ	降所指導 学校への迎え
5月	誕生会 18日	避難訓練 11日 引き渡し訓練	春の工作			
6月	誕生会 22日	防犯教室 8日		個人面談 (1年生)		
7月	誕生会 20日	交通安全教室				昼食会
8月	誕生会 24日		夏休み工作			
9月	歯科指導 21日 誕生会 14日	避難訓練 7日 総合防災訓練				
10月	おみせやさん 19日 誕生会 26日	防犯教室 5日		保護者懇談会 7日		冬時間降所開始 24日から 降所指導
11月	3年生遠足 25日 誕生会 16日	避難訓練 11日	秋の工作	個人面談 3年生保護者会		(のびのび豊ヶ丘祭り)
12月	おたのしみ会 14日 誕生会 21日	防犯訓練 19日				昼食会
1月	誕生会 18日	避難訓練 11日				冬時間降所終了 14日まで 新入所児面談
2月	誕生会 15日	お留守番講座 22日				
3月	進級お祝い会 15日 誕生会 22日	避難訓練 10日		入所説明会 17日	卒業式	昼食会 3年生 児童館見学

ねらい

<行事>

仲間意識、お互いに思いやる心を育む……………新入生歓迎会・進級お祝い会等
みんなで準備し、取り組むことにより自主性・協調性を育む……………夏まつり等
社会性を身につけ、自主的行動を実践する機会とする……………3年生遠足、お留守番講座等

<制作活動>

作る喜び、考えた事が形になる喜び、友達同士で教え合い伝え合う楽しさを体験する。

2022年度 貝取小学童クラブ 研修計画

研修名	主催	内容	対象者	時期
学童クラブ 担当者 基礎研修	多摩市	初任者研修	1年目の職員全員と 2, 3年目の希望者	5月～ 9月
学童クラブ 担当者 中級研修	多摩市	中堅職員育成研修	施設長が推薦する職員	未定
学童クラブ 担当者会議 (全6回)	多摩市	・応急処置について ・人権について ・防災について ・子どもの見立て ・子ども家庭センター・発達支援室について	常勤職員・長時間職員	6月～ 2月
アレルギー研修	東京都	アレルギー児の対応について	常勤職員	6月以降
課内研修(全2回)	多摩市	未定	常勤職員	10月
全国学童保育合同研究集会	全国学童保育 連絡協議会	学童保育についての全体会および分科会形式の合研	全職員	10月
保護者・関係者向け研修	島田療育 センター	発達障害等	全職員	不定期
初任者向け研修	島田療育 センター	発達障害等	新入職員～2, 3年目職員	秋
市民・関係者向け研修	保健所	発達障害、精神障害、愛着障害等	全職員	不定期
関係者向け研修	子ども家庭支援 センター	発達障害、愛着障害等	全職員	不定期
三多摩フォーラム	三多摩学童保育連絡 協議会	学童保育についての全体会および分科会形式の合研	全職員	年1回
たま研(法人内研修)	4学童クラブ 常勤職員	実践交流等	常勤職員	学期に 1回
法人合同研究集会	多摩福祉会	法人内すべての施設の合同の研究集会	全職員	年1回

※新型コロナウイルス感染症流行のため各研修の開催は未定となっている