

2023年度事業計画

社会福祉法人多摩福社会

社会福祉法人多摩福祉会 2023年度 事業計画

1. 綱領策定、中期計画、BCP

- ・法人綱領、法人理念

法人設立 50 周年を機に設置された法人綱領策定委員会にて法人綱領素案を作り経営会議で案としてまとめ、理事会審議し確定することをめざす。小冊子として発行する。

- ・法人中期計画

24 年度開園予定保育園建設、各拠点の財政見通しを含めた法人中期計画の見直しを進める。

- ・法人本部の BCP（事業継続計画）策定に着手する。

2. 練馬区谷原地区新保育園建設事業

- ・新園設置準備委員会を軸とした建設事業の推進

設置準備委員会で問題と課題を共有し、24 年 4 月開園に向けて着実に建設事業を進める。

- ・建設費管理

新保育園建設に伴う建設費管理を確実に行う。

- ・新園建設に伴う人事異動、採用

9 月までに法人内異動人事を確定し、年度内に必要職員の採用を行う。

3. 多摩市放課後子ども教室の事業受託

- ・多摩市が実施する放課後子ども教室事業の受託に向けた準備作業を進める。

事業受託が決定し次第、会計・人事を含め法人として通常の運営を行えるよう事業を推進する。

4. 評議員会、理事会

- ・評議員会

改選期にあたる理事監事の選任解任を行う。

必要に応じて臨時評議員会を開催する。

- ・理事会

6月理事会にて、新理事長、新常務理事を互選し新体制を築く。
年4回理事会を開催し、重要事項について審議決定する。
必要に応じて臨時理事会を開催する。

5. 経営会議等諸委員会

- ・経営会議

理事長、常務理事、理事長指名理事、各拠点代表（副園長含）と本部から構成される経営会議を原則月二回程度定期的に開催する。

経営会議は、理事会、評議員会に諮る議案を整理し開催準備にあたる。

経営会議は、法人運営に必要な情報を共有し日常の法人業務を執行する。

経営会議は、会議時間の一部を充て年10回ほどの幹部研修を行う。

8月に経営会議合宿研修を行う。

- ・事務局会議

理事長、常務理事、学童保育代表、法人本部メンバー、理事長指名理事で構成される事務局会議において経営会議議題を整理する。

- ・施設長会議

保育施設長会議、学童保育施設長会議、合同施設長会議を行う。

各施設長会議は、実践や事故対応、クレーム対応などの拠点情報を共有し、必要な事項を経営会議に諮る。

- ・課題別会議

事務担当者会議、保健部会、給食部会など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。

- ・委員会

人事委員会、賃金・処遇改善委員会、就業規則等改定委員会、研修委員会、広報委員会、リクルート委員会など課題別委員会は、与えられた課題を遂行し、必要な事項を経営会議に諮る。

難しいクレームには、拠点外メンバーを含むクレーム対応チームを結成して対応にあたる。

6. 対外任務、対外交流・社会問題

- ・外部組織の任務

社会福祉経営全国会議、全国民間保育園経営研究懇話会、全国保育団体連絡会、東京民間保育園経営研究懇話会、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。

- 都内数法人と共同事務所開設の可能性を探る。

- 愛知の新瑞福社会、福島のわたり福社会、当法人の3法人からなる主任（副園長）交流会に参加する。

- ・第2回福祉経営研究交流集会

- 12月に横浜で開かれる第2回福祉経営研究交流集会実行委員会に参加し、実行委員長、事務局として役割を果たす。

- ・保育士配置基準、学童保育支援員配置基準など保育・学童保育制度改善の運動に取り組む。

- ・子どもの権利や平和をめぐる問題について学習をすすめ、必要な運動に取り組む。

7. 人事管理・採用・研修

- ・職員処遇

- 国自治体の処遇改善策を踏まえ積極的に職員処遇改善を図る。

- ・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進める。

- ・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を充実強化する。

- 大学等へ働きかけを行うほか、SNSなどを活用し積極的なリクルートを行う。

- ・人事異動

- 予定される施設長交代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。

- 異動アンケートを実施し職員の意向把握に努める。

- 新人メンター及び施設長副施設長メンターを置いて、適宜、個別面談を行う。

- ・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。

- 社会福祉経営全国会議が主催する管理者養成学校に幹部1名を入校させ、経営幹部育成を図る。

- 全国合研集会、全国学童保育研究集会、全国経営懇研修、福祉経営研究交流集会などの外部研修に参加し積極的に報告を行う。

8. 地域貢献、災害対応

- ・地域貢献

 - あそぼう会、子育て広場事業、一時保育事業など地域貢献事業を進める。

 - 子どもの居場所づくりなど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ついて検討する。

 - 大災害時の各拠点地域貢献策について検討する。

9. 広報・ICT化

- ・法人ニュース

 - 広報委員会で内容を検討し、紙面を充実させる。

- ・法人ホームページ、SNS

 - ホームページを刷新する。

 - 現場実践を SNS に反映させてリクルート力を強める。

- ・ICT化

 - 電子決裁、実践記録データ保存、法人情報共有などができる法人内ポータルサイト開設の検討を行う。

こぐま保育園 2023 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
利用定員	15	32	35	38	39	39	198

(利用定員を 0 歳児 6 名、1 歳児 3 名、2 歳児 3 名、3 歳児 1 名減に変更。)

- (2) 保育年齢 産休明け～就学前
- (3) 保育時間 7 : 0 0 ~ 19 : 0 0
- (4) 延長保育事業 18 : 0 0 ~ 19 : 0 0
- (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：定期開催
 - 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
新入所児童	10	12	0	0	0	0
定員割れ	5	0	0	0	0	0

(2) 新入園児の特徴

- ① 0歳児の定員割れが5名発生している。
- ② きょうだい関係の0歳児をもつ9家庭中3家庭のみ入園となり、他は1歳児入園か年度途中入園希望となっている。
- ③ 新0歳児月齢は4月～9月生まれのみと高く、男女比は女子が多い。
新1歳児の月齢は12月生まれ以降が8名と低く、男女比は男2対女1という極端な傾向がある。
- ④ 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4名・一時保育2名)
- ⑤ きょうだい関係の入園は6名。そのうち0歳児入園は3名、1歳児入園は3名と減少傾向となっている。
- ⑥ きょうだい同時入園 0組
- ⑦ 全体として22名中12名が当園事業関連の入所となっている。

3. 職員状況

(1) 正職員(在籍) 46名

<正職員配置状況>

職種	園長	副園長	事務長	主任	チーフ	保育士	看護師	栄養士	調理員	育休	合計
人数	1	3	1	1	1	29	1	5		4	46

- ① 新規採用者 1名(栄養士1名)
 - ② 法人内異動者 1名(砧保育園へ)
 - ③ 育休復帰者 4名
- (2) 有期契約職員
- (1) 有期契約職員配置状況
配置数 36名
(うち有資格長時間勤務者6名、その他有資格者4名、子育て支援員4名)
- (2) 有期契約職員新規採用予定 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 (加藤 真医師 横浜市立大学附属市民総合医療センター)
 - ③ 歯科医 1名 (三上 直一郎歯科医 三上歯科医院)
- (4) 講師等
- ① わらべうた 勝俣希子
 - ② 保育実践アドバイザー 谷 まち子

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 必要回数
- (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

コロナ禍となり3年が経過します。昨年度の冬まつりでは3年ぶりに保護者の参加を復活させることができ、子どもたち、保護者、職員にとって大きな喜びとなりました。

22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。

- (1) 地域要求をもとに定員変更計画を実施します。

2021年度から始まった0歳児定員割れは22年度4月に0歳児の15名の空き定員となり、多摩市とともに定員について様々な検討を行いました。永山地域ニーズ調査アンケートを見据えつつ、園内で保育要求アンケートを実施しました。その結果、0歳児期間は育休取得希望が多いことがわかりました。

市全体としても0歳児に関しては、22年度初めは52名、さらに23年度初めは60名の空き定員が出ています。当園としても利用定員を4月から15名と変更しましたが、5名の空きが出ている状況となっています。また、1歳児に関しても市内で定員割れが25名出ている一方、保留児童も65名あり、マンション計画などによる地域差が要因となり、永山駅周辺の永山・諏訪地域の0歳児定員割れが大幅となっています。

22年度の多摩市との懇談では、現在コロナ禍のため先が読みづらく、1年ごとにしか利用定員変更は見通せないため、「認可定員はしばらく変更せず、少しずつ利用定員を変更していく」ことで合意し、園内では向こう5年で170名程度の利用定員にしていく計画を暫定でたて、23年度は0～3歳児を「1の(1)」の利用定員に変更しました。

地域支援事業である「あそぼうかい」や「一時保育事業」を通して6名の入所があったことは、コロナ禍とはいえ、その取り組みが地域における大切な役割を果たしていることを再認識しました。

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い、当園の長期事業計画の具体化を目指します。その際、永山地域の様々な世代の要望に応える新規事業の開拓にむけて、動きを作っていきます。

(2) 新たな課題による財政問題の取り組み

22年度、法人本部をメンバーに加え財政検討委員会立ち上げ、中長期的な財政収支の見通しを立てることで、現在及び将来にわたる財政の姿や運営上の課題などを明らかにし、財政の健全性を確保するために作成しています。しかし、今までの課題に加え、多摩市の少子高齢化がコロナ禍により加速し、定員割れが慢性化という新たな課題出現による見直しが必要となっています。今までの大規模園のデメリットと定員割れによる収入減少を踏まえ、定員削減の計画実行、修繕計画実施と物価高騰による工事費支出を含め、将来にわたって持続可能で強固な財政基盤の確立に向け、法人全体で取り組んでいきます。

(3) 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 コロナ禍の取り組みが続く中、昨年度はこぐまの日常をコロナ禍バージョンで味わい、子どもたちが培ってきた年長児に対するあこがれを意欲へとつなげることができました。また、コロナ禍でははじめて 保護者参加型の行事を冬まつりで実現することができ、こども・保護者・職員にとっての喜びとなりました。23年度も1歩ずつの取り組みとなりますが、コロナ禍バージョンを発展させ、子どもたちがやりたいことをたくさん発信し、子どもたちの主体性が十分発揮できるよう保育内容を検討していきます。

② 児童の安全・安心について職員が深め合い、こどもの主体性が発揮できるように目指します。

情報、環境、人的環境などについて再学習を行います。

③ 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」という事を職員がつかんでいけるよう、総括の場の学びを継続し新刊多摩福祉会50年誌を活用し発展させます。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目指していきます。

④ 保育上の課題を明らかにして取り組めるよう、昨年度途中から継続して保育実践について相談できるアドバイザーを置き、事例検討の実施や研究会の活性化を図るなどして実践を検討していきます。

(4) 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行い、副園長については3人体制を目指してきました。

2022年度は新人職員7名をむかえ、新人育成を重点としてきました。また、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、園運営の視点を引き

継ぐことを目標に置き、中期計画通り主任の交代を行い、現場の活性化につなげました。23年度は24年度の園長交代を見据え、副園長を1名加えた3名体制とし、主任1名も新たに幹部として迎え、園運営の視点を引継ぎ、現場の課題に常に寄り合い保育を深めていきます。

② 仕事の基本点を深め合いつつ、職員集団づくりに取り組みます。

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。20代の職員が40%を占めるなど若い職員が多くなっている点を踏まえ、基本点を丁寧に深め合いつつ、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なんでも相談し合える職員集団作りを重点とします。副園長、主任などがクラス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。

23年度は「1の(1)」の通り利用定員変更計画をたて、22年度から取り組んでいる職員体制の再構築に継続して取り組みます。

一つは24年度の園長交代を見据え、①に記載したように幹部体制の再構築を行います。

二つ目に、にじ、異年齢クラスの保育体制の再構築を行います。直接的な要因としては児童定員変更ですが、社会保険制度の変更に伴う働き方の多様化を受け、全員が補助的な立場であった有期雇用職員の働き方の変更を行います。具体的には長時間勤務有資格者の時給を見直し、一定の責任を負うことにより十分に力を発揮でき、子どもと職員にとって次につながるよう力を合わせていきます。

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。

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。育児短時間勤務制度、短時間正規職員制度など既存の制度を活かしつつ、法人の「働き方の多様化に関する検討委員会」等の機関とも連動しながら、創意工夫をこらした働きやすい職場づくりを重点とします。

⑤ 積極的な人事交流を行います

“谷原に開設予定の新園”や“学童期間瀬を見通した継続的な保育実践”を実現していくために、積極的な人事交流を目指します。こぐま保育園で培ってきた“異年齢保育”の土台を他施設に継承し、他施設で育まれた実践を持ち寄りながら、発展的かつ創造的な保育実践へと繋げていけるよう取り組みます。

(5) 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 22年度の冬まつりではクラスごとではありましたが、3年ぶりに保護者参加型行事を復活させることができました。23年度も1歩ずつ前に進めていきます。

日常送迎の部分をコロナ前に近づけ、要望の高かった保育参加も保護者と作りあってきたことを土台にさらに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 コロナ禍で懇談会などじっくり話し合う事が制限されてきたため、保護者との関係性を深めていくことが重点となります。“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や、ついていく力をわかりやすく伝えるとともに、心配事が率直に話し合え、保護者と職員また保護者同士が共に育ちあえるよう目指します。
- ③ 新型コロナウイルス感染症に対する対策については、引き続き五者協などで保護者の要望を擦り合わせるなどして方向性を持っていきます。

(6) 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 昨年度は、人数制限と予約なしで地域子育て支援「あそぼうかい」に取り組みました。参加者はまだ少ない状況が続いていますが、2023 年度も児童館と連携しながら地域の家庭にとって居心地のいい場所となれるよう継続していきます。

シニアサークルについては、園の土曜体制の変更に伴い、月数回土曜に子そだて福祉センターをシニアサークル専用利用とすることで再開することができました。

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、市内の保育園では自主事業となっている現状があります。しかし、保育園が地域住民のためにより力を発揮することは、継続して求められています。

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、一緒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。また、発達面や家庭環境面で健康センターや子ども家庭支援センターなどの紹介による利用が増加しており、一時保育事業では求められる保育が十分できない現状となっています。そういった子どもたちの受け皿としては専門性と継続性を持った機関が市内では不足しており、保育園が力を発揮できるよう市と意見交換を行うなどしていきます。

- 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の会、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。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。

6. 職員研修計画

2023年度、研修計画の策定に当たっては大きく以下の点について5つの柱を立て進めていく必要性があり、その柱を重点として具体的な実施案の作成を行っていきます。

以下に立てた柱は、これからのこぐま保育園の基礎を改めて固めていくうえで欠かすことのできない柱になると考えます。子どもたちから学び、職員自らが学びあい、専門職としての基礎を培い、その土台の上に「楽しく、豊かな保育の創造」を行っていくことこそが、子どもたちのためでもあり、“職員が働きがいのある民主的な職場”作りへとつながっていくと考えます。

また、昨今のデジタル化が進む社会の中で、さらなる情報管理意識の徹底のために、具体的な研修計画を立てながら職員全体へとつなげていきます。

1) 園内研修・法人研修

- 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、乳幼児保育研修、離乳食研修、他）
- ④ 研究会（体育、わらべうた、美術）
- ⑤ 法人合研および各種研修
- ⑥ 法人専門部会
- ⑦ 保育内容研究会
- ⑧ 自主研修制度を活用しての研修
- ⑨ その他必要に応じて計画

園内・法人内研修では、職員同士の考え方や思い、子どもの見方捉え方、保育内容や環境構成など、多岐に渡る側面からアプローチを行い、職員同士が学びあえる関係づくりと、そこから生まれる“保育創造”の基本を共有・共感できるようなシステムならびに内容づくりに取り組んでいきます。

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 多摩市保育協議会 保育士会・ハンデイキャップ・栄養士会・看護師会
- ⑤ 園見学
- ⑥ 他

コロナ禍になって3年経ちます。リモートやオンデマンドでの研修が主流化する中で、メリットを感じてきた一方、受動的であったり、一方的な学びが主となることが多くなったりした事も事実です。社会活動の制限が緩和や撤廃されていく見通しの本年度においては、

生だからこそ学べるものをしっかりと学び、私たちの保育へと活かしていけるよう取り組みます。

また、様々な場面において、自らの実践を発信することを重点とします。発信するために、私たち自身の保育や運営を振り返り、発信したからこそ得られる新しい視点でのフィードバックを活かし、より豊かな保育創造を目指します。

3) キャリアアップ研修

キャリアアップ研修については本年度から段階的に研修終了要件の必須化が始まります。一定の時間数ならびに分野の研修受講終了が運営にかかわる費用に影響を及ぼす特殊な制度ですが、そのことも前向きに捉え、研修の機会の確保を積極的に行っていく、同じ研修に複数人参加し共有性を高めたり、議論の出発点にしていったりするなど、系統的に取り組んでいきます。

4) 法人の50年・こぐまの50年から学び発展するために

施設長交代を控えたとても大切な年度となります。その中で、むかえる法人そしてこぐま保育園の51年目の第1歩となります。

昨年度は7名というたくさんの新規採用職員を迎えての研修計画となりましたが、本年度は1名の受け入れという点で、昨年度とは全く違ったシステムの中での研修を進めていきます。1年目職員のみならず、2年目以降の職員との交流も研修内容に含め、“つながり”を持った研修を実施します。

また、これからの保育を語る上でも、これまでの保育をたくさんたくさん語ってもらい、こぐま保育園だからこそできる研修を実施し、活力を生み出し“豊かな保育創造”へとつなげていきます。

5) 情報管理ならびに個人情報保護に関する研修について

私たちは、児童ならびのその保護者に関する個人情報に常日頃から触れ、資料作成や関係機関の報告、その他さまざまな業務に当たります。そうした中、これまで以上にその業務のデジタル化が進んできており、これまで以上により一層の情報管理ならびに個人情報保護の徹底が求められます。

そのため、年2回以上の研修の実施やチェックリストの活用等、これまでの学びの上に、さらなる学びを積み上げていきます。

7. 修繕計画

2023年度は中・長期修繕計画に基づき修繕を行います。法人本部、設計管理業者との意見交換も含め、建て替えの見通しを2050～55年頃に置き、躯体部分の維持管理と内装部の軽微修繕計画を立てて進めていく年となります。

躯体部分については、クラックの発生、それに伴う雨漏りの多発、屋根の防水部の劣化など、

多岐に渡る修繕が必要な個所が発生しています。子どもたちを安全・安心に保育をしていくために、必要な修繕について行っています。

一方で、修繕にはそれ相応の財政出動が必要となります。工事費が大きな支出になることに加え、物価高騰による工事費高騰が予想されます。補助金等の収入は見込めないため、施設整備積立金の取崩しや福祉医療機構借入金の検討、拠点間繰入等、法人全体で進めています。また、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、費用の低廉化は精査等については、大変重要な要素となるため、法人本部、設計会社等の専門家らにも力を借りながら進めていく必要があります。

修繕箇所：建具修繕・照明器具修繕・外壁工事・屋根部防水工事等

練馬区立向山保育園 2023 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	6	10	3	2	1	0	22

(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、職場体験、ボランティア、実習生受け入れ）

(9) 児童状況

① 園児 121名※()内新入園児

0歳児：6名(6名) 1歳児：19名(10名) 2歳児：22名(3名)

3歳児：24名(2名) 4歳児：25名(1名) 5歳児：25名

② 認定 全員標準時間認定

③ 継続延長保育

朝：5名 夕①：3名 夕②：2名

2. 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	環境衛生	合計
人数	1名	3名	1名	1名	25名	5名	1名	1名	38名

(2) 正職員状況

* 育児短時間職員（保育士3名・栄養士1名）

* 短時間正職員（環境衛生1名）

* 育休職員（栄養士1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	土日	合計
人数	2名	2名	2名	2名	2名	2名	2名	1名	2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

3. 特別保育事業

(1) 休日保育

- ①定員 1歳・2歳 各4名 3歳・4歳・5歳 22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)

4. 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・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・保育プラザ研修・キャリアアップ研修等

5. 2023年度重点課題

(1) 保育実践、運営を継承しさらに深め発展させていきます

- ① 園長交代に伴い、運営委員の編成が一新します。新たな園長、副園長と共に現運営内容を引き継ぐとともに、それぞれの個性を活かし支え合いながら保育の発展を目指していきます。
- ② 各クラス、職域の責任者を、これまでの経験していない人を複数任命し新たな運営委員会を組織します。支える人の役割を明確化することや、担当副園長との連携を密にす

る中で、新たな人が責任者を担っても安定的に運営できるようにしていきます。

- ③ 早番、土曜、日曜専任を継続して配置し、クラス保育とは異なる場面も、丁寧に保育ができるようにしていきます。
- ④ 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。
- ⑤ 多摩福祉会の紡いできた歴史をはじめ、向山保育園のこれまでの積み重ね等を、50年誌を中心にみんなで学び合います。法人の理念や歴史の理解から今後の保育園の運営や実践につなげていきます。

(2) 年齢発達を理解し、一人ひとりがその子らしく生活できる保育をめざします

- ① 新型コロナウイルス感染症(以下コロナ)で滞っていた、異年齢の実践を増やしていきます。その中で、子どもたちの姿から考察と職員研修や学習を行い、幼児異年齢保育の実現を目指していきます。
- ② 各年齢の発達の特徴をおさえながら自クラスの子どもの特徴を把握し、豊かな保育が進められるようにしていきます。
- ③ 保育をクラス内で完結せず、保育内容会議、総括会議、運営責任者会議等で討論をし、より深め日常の保育に活かしていけるようにします。
- ④ コロナの扱いが変更されていくことが予想されるので、今まで制限していた保育内容や行事に関しての扱いを見直し、より子どもたちの育ちにつながるものにしていきます。
- ⑤ 地域の学校や学童との交流や連携を深めて行き、年長児が就学を前向きに見据えることができるようにします。子ども達の姿や就学に不安を抱える家庭とは、保育園と家庭の様子を密に共有し、必要に応じて就学相談や支援シートの活用等を促しながら一緒に向かっていきます。
- ⑥ 子どもたちのその子らしさを理解し、のびのび保育園生活を送れるようにしていきます。また、子どもの権利条約等も学びなおしながら、子どものとらえ方を再確認していきます。

(3) 職員それぞれの個性を活かし、支え合いながら保育を作っていきます

- ① 職員同士で話すことを大切にします。新人・中堅・ベテランみんなの立場から意見し、悩みを共有する中で保育者集団として共に成長していくことができるようにします。
- ② 子育て職員をはじめ、一人ひとり個別の事情を抱えつつも、分かち合い、支え合いながら職員みんなが力を発揮できる職場運営を目指します。
- ③ 初めて向山保育園で働く正職員が増える年度となります。面談や日常の会話、会議等で思いを出す場をつくります。職員同士が学び交流する中で、向山保育園の保育を伝承と新たな保育を考えます。

- ④ 保育内容に関わる領域的な研究会や会議(保育内容会議・総括会議・わらべうた研究会・体育研究会等)を通し、意識的な実践の深め合いをしていきます。
- ⑤ 不適切な保育が世の中で取りざたされている中、他人事と考えず自分たちの保育を互いに見直していきます。子どもの権利条約等を学びなおすことに加え、日々職員同士で保育の話をとくさんする等、伝えあいを大事にします。

(4) 保護者や地域とのつながりを大切にします

- ① コロナで保護者同士の関係が希薄になることが続いています。ここ数年オンラインで開催してきた懇談会、開催できなかった父母会の夏祭りの内容を検討し、保護者同士の繋がりが持てる機会を作っていきます。
- ② 日々の登降園の様子や会話を通して、保護者や子ども変化を感じ取り、必要に応じて面談をしていきます。その中で、保護者の子育ての不安や気持ちに寄り添い、保育園・家庭と一緒に子どもの育ちを考え合います。
- ③ コロナの影響で、短時間で戸外に限定していた保育参加は時間を延長し園内の活動にも参加できるように見直していきます。
- ④ 地域に開かれた保育園を目指し、見学者や地域事業により力を入れていきます。コロナの状況を見ながら、地域の保護者同士が繋がりがあ、交流ができる内容を充実させていきます。

(5) 谷原新園開設へ職員みんなで向かっていきます

- ① 異動予定職員は新入園児面談や諸計画の立案、保育運営等の業務を担い、令和6年の開設に備えていきます。
- ② 向山保育園での実践を基に、新園開設に向けた準備を進めていきます。施設間交流実習を通して、異年齢保育について実践から学びます。
- ③ 新園準備の進捗状況を定期的に園内で共有し、異動予定に関わらず職員みんなで取り組み支え合いながら進んでいきます。
- ④ 開園した後は練馬区内の姉妹園として、保育の実践交流や緊急時の職員応援等ができるように、連携内容を検討していきます。

(6) 練馬区との協議を進めていきます

- ① 民営化に向けた検討をしていきます。民営化の時期、建て替え、保育内容や定員変更等に関する協議を進めていきます。
- ② 休日保育の内容等について引き続き協議を行っていきます。

砧保育園 2023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 (2023年2月15日現在)

年齢	0歳	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	7	2	0	1	1	17
定員割れ	0	0	0	0	0	0	0

- (6) 新入園児状況 17名 14家庭 (2023年2月15日現在)
 - ①認定 全員 標準時間認定
 - ②入園経過 産・育児休業 13名、認可保育所 1名、幼稚園 2名
 - ③きょうだい関係 3家庭
 - ④延長対象児 2家庭 (年度当初状況)
 - ⑤困難・配慮家庭 0家庭
 - ⑥障がい児 0名
 - ⑦発達要観察配慮児 0名
 - ⑧アレルギー対応児 3名 (0歳児 0名、1歳児 2名、4歳児 1名)
 - ⑨健康面配慮児 0名
- (7) 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（2023年4月1時点予定）

職種	園長	副園長	事務 チーフ	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名	1名	1名	2名	1名	2名	18名	3名	1名	0名	30名

(2) 正職員状況

- ① 新規採用者 2名（保育士 1名、看護師 1名）
- ② 法人内異動者 3名
- ③ 産休・育休者 0名（4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 短時間正職員 2名

(3) 有期契約職員

- ① 新規採用者 1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5日…3名予定 不定期…5名）
- ③ 保育補助 3名（週3日…1名 週5日…2名）
- ④ 調理補助 0名

(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. 2023年度 重点課題

(1) 子どもの人権についての学びを深め、最善の保育を追求します。

- ① 子どもの権利条約について学ぶ機会を設け、子どもの人権について理解を深めます。
2022年度は静岡県裾野市の園児虐待事件を皮切りに、施設内虐待が次々に発覚するという事態となりました。その背景には貧しい最低基準の問題があると共に、保育士自身の子どもの人権尊重の意識が欠如していたと言わざるを得ない言動があった

ことも事実です。いかに大変な状況であっても絶対に許されることではありません。日本の人権意識は世界に比べて社会的にも遅れていると感じますが、まずはプロとして子どもに関わる保育士が積極的に学び、今までの日本の常識をアップデートする必要があると考えます。また、今回の事件は全く他人事ではなく、いつこの施設でも起こり得るものだと思います。子どもの権利条約について学ぶことで世界水準を学び、生活にどう落とし込むかを具体的に検討することで不適切保育が生じないよう意識を高めると共に、今よりさらに豊かな保育実践に繋がればと考えています。

- ② 子どもにとって真に人権が尊重され、職員もゆとりを持って対応できる職員配置を追求します。

配置基準は保育の価値向上に最も大切な条件であると考えます。国の貧しい最低基準では、保育士が子どもの多様性を認めることは到底不可能であり、暗に同質性を求めることが前提と言わざるを得ない水準です。みんなと同じようにすることが求められ、そこから外れてしまう子の思いは尊重されるどころか「言うことが聞けない困った子」扱いをされてしまうことが、当然のように起こります。では、一体どのような配置基準となれば、子どもも保育士も「人権尊重」が可能と実感できるのかということ、施設側に問われている状況でもあると認識しています。

砧保育園は現状日本の中ではかなり手厚い人員配置となっていると認識していますが、それでも子ども一人ひとりを尊重するためには「ここにもう一人いてくれたら…」という現場の声が聞こえてきています。イギリス等と比較すると最低基準並みの体制なので、そこに障がい児の加配職員がいて初めて「人権が尊重される保育」が可能となるのではと感じています。有資格者という枠に囚われず、小さい心の声も含めて尊重できるような人員配置について追及していきたいと考えています。

- ③ 卒園児をはじめ、不登校児や祖父母の保育参加を積極的に行います。

②を具体化する上で、どうしても財源の問題が付きまといまいます。職員の人員配置も追求しつつ、必ずしも職員でなくても子どもにとって有意義であり園に関わる人財が園外にあるのではないかと考えています。具体的には、引き続き卒園児を受け入れることはもちろん、地域人財の活用・地域貢献の意義を兼ねて、不登校児や祖父母の保育参加を促します。それにより、子どもの思いを受け止められる人手の確保と共に、地域の方自身が子どもと関わることで無条件に求められる喜びを糧に、生きる活力を養う機会を作ることになるのではないかと期待しています。不登校児については、そのような側面でも保育園が学校と子どもの架け橋となればと考えています。「育ち合い」を地域にも還元できるよう意識すると共に、「子どもは社会にとって大切にされるべき宝」であるという価値観が実感となるような取り組みを進めていけたらと思います。

- ④ 子どもの人権を保障するためにも、最新の情報を学び直し、認識をアップデートしていきます。

近年発展が目覚ましい脳科学や教育神経学等、最新の科学的視点から保育を見つめ直す必要性を感じています。そうすることにより、これまで積み重ねてきたことへの確信に繋がったり、認識が違っていたことはアップデートしていくことで、より子どもの人権が尊重される保育実践となると考えています。具体的には、対応の仕方はもちろん、幼児の午睡の必要性や日課の考え方等について学び合っていければと思います。また、課業や行事への課題意識を共有しつつ、中長期の視野で生活を捉えた際に、全ての子どもたちにとって心も身体も豊かな育ちが保障される生活を追求していきたいです。

- ⑤ 異年齢保育を深め発展させます。

コロナ禍でなかなか進められていなかった乳幼児異年齢交流でしたが、2022年度は散歩に一緒に出たり、部屋を行き来したりする等、一定進めてくることができました。その中で、現場から0歳児を含めて交流したいという声もあがってきています。具体的にどのようなイメージで進めるのかは今後の検討となりますが、日常的に存在を感じる中でどのように気持ち動いているかということにも意識を向けて捉えていくことで、より異年齢保育を深めることに繋がるのではないかと考えています。

また、法人他施設での実践を見ることで、より多角的に異年齢保育を捉えられる機会となるよう、積極的に進めていきます。

- ⑥ 近隣園との連携を進めます。

昨年度は地域園長会等を中心に近隣園の園長同士の交流が増え、施設見学をし合いたいという意見が出されています。近隣というところでは、子どもたち同士も小学校で一緒になる子も多いと思われるため、関係性の広がりも考慮して交流できればと考えています。それが学校に行った際の安心や喜びに繋がれば嬉しいです。具体的には、学校見学や公園で一緒に遊ぶ、または荒馬等お互いの活動を見合う等が可能かと思います。日常的に繋がれることで職員同士も顔見知りとなり、ゆくゆくは災害時に積極的に助け合う関係となればと考えています。

- ⑦ 児童定数について、現状の地域ニーズや都市計画を踏まえて検討していきます。

2022年度同様、2023年度も第一次入所内定の時点で82名の定員が満たされる状況となっています。世田谷区の「令和5年4月（一次）入園申込者数」を見ても、現状では一定の地域ニーズがある状況です。令和9年度以降に近隣の祖師谷中央住宅建替工事の計画もあるので、引き続き児童定数について慎重に検討していきます。

- ⑧ 延長保育利用児減少に伴い、遅番専任に有期契約職員を配置し、日中の保育充実を進めます。

コロナ禍で延長保育利用児が減少し、日々まばらな利用状況となっています。その

中で、来年度の新園準備に伴い、常勤での遅番専任体制よりも日中の体制充実に重点を置く必要があると判断しました。しかしながら、日々の体制や延長保育利用児が安心して過ごせる環境保障のためには、専任体制の維持は必要です。常勤で置くことは困難ですが、有資格者の有期契約職員を新たに配置することで安定を維持していきます。また、引き続き常勤から延長保育に責任を持つ立場を置き、専任職員と連携しながら計画を立てたり必要な環境を整えていけるよう努めます。

- ⑨ 世田谷区休日保育事業利用者の確保に努めると共に、0歳児受け入れ条件の検討を進めます。

昨年度も触れましたが、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。これまではその影響を考慮して、休日保育の公定価格算定や世田谷区の補助金算定基準をコロナ前の水準が適用されるようになっていましたが、2023年度からは前年度の実績数に応じた金額となるため、財源確保の観点からも一定の定員確保が求められます。

財源確保という面では、昨年度は0歳児の受け入れを開始しました。ただ、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、条件付での受け入れとしていました。区内休日保育実施園では全て、月齢に関わらず受け入れているという状況でもあり、今後は砧保育園としてもその方向で検討を進めていきたいと考えています。どのような体制や準備があれば実施可能と判断できるのか、職員と共に模索していきます。

- (2) **職員一人ひとりが尊重し合えているという実感を持てることで、ここで働き続けたいと感じられる職場作りを、職員と共に考え合っていきます。**

- ① 職員が安心して自分の思いを語れて、尊重されているという実感が持てるような会議運営に努めます。

2022年度の運営総括にて、職員会議がほぼ報告の場となってしまっており一方的に感じるということや、より職員間で話し合える場にできるといいという意見が出されました。これは職員が主体的になってきていることの現れであると感じ、嬉しく受け止めました。その思いに応えられるような会議運営を意識しつつ、職員が民主的な運営となっているという実感を持てるよう努めます。

- ② 会議の持ち方を検討し、本当に必要な話し合いが大切にできるように努めます。

これについては毎年の重点課題となっていますが、なかなか課題解決に向けて進められていない現状です。ただ、運営課題として意識していたものが、2022年度は職員自身の課題意識が高まり、園全体の課題となってきたように感じています。運営総括の中でも「会議のために子どもに早くご飯を食べるように伝えたり、早く寝かせようと必死になっている状況。大人の都合で申し訳なさがある。減らすことを全体で

目指す必要があると感じる」という具体的な意見が挙がっており、不適切保育を防ぐ意味でも非常に重要な課題であると認識しています。解決のために職員から具体的な意見も挙げられており、全員出勤日の午前中に入れられる会議は入れていく、次年度への引継ぎ内容の精査や担当職員の継続性等も含めて検討を進めます。また、全体の会議の多さにより、最も大切なおうち会議が十分に持てていないという声もあり、本末転倒とならないよう職員全体で考え合っていきたいです。

- ③ 保育者同士の繋がりを意識することで、園全体により活気が生まれるよう努めます。

2022年度は園長面談を3回行い、じっくり話すことの大切さを改めて感じています。反面、日常的なコミュニケーションが希薄になっており、面談のような場がないと話したいことを話したという実感が持てないということでもあると感じました。やはり大切にしたいのは日常のコミュニケーションであり、雑談から生まれるあたたかい職員関係の雰囲気大切にしたいと考えています。仕事の話だけでないコミュニケーションが職員同士の幅広い繋がりを生み、それが結果的にいい保育に繋がっていくという好循環を作れるよう、日常的に意識すると共に、会議運営にもその視点を含めて検討していきます。

- ④ 得手不得手を尊重し合い、一人ひとりが輝き、その結果園全体として高まっていけるよう努めます。

不得手なことも理解し合い、それに向き合う職員がいる時やオーバーワークな職員がいる時にはチームとして支え合っていく風土を醸成したいと考えています。ただ、得意ではないので全くやらないという態度ではなく、やるべき時はやる意識と、「不得手なので手伝ってほしい」と積極的に発信し、頼ることが必要です。周りもそれを気持ち良く受け入れ、「もちつもたれつ」の意識でお互いに感謝し尊敬し合う関係性を広げられるよう、折に触れて発信していきたいと思えます。

また、引き続き「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。

- ⑤ 職員同士が支え合えるためにも、余白のある日常を生み出せるよう努めます。

様々な子どもの姿を受け入れたり、職員同士の支え合う関係性を大切にするために、何より重要なのは職員の意識ではなく、そのゆとりが生まれる基本的な労働環境だと考えます。

来年度はようやくコロナ禍が収束する見通しで、職員の労働環境も安定に向かうと思われれます。2022年度まではおうち別保育や突発的な勤務調整等で負担が過重となってしまっていました。その様な中で、現場職員から「感染対策に比重が重くなり過ぎており、日常の保育に大きな支障が出ていると共に、働き方としても負担が大き過ぎるので検討してほしい」という旨の訴えがありました。コロナが弱毒化してきており、職員としても「いつまでこのレベルの対策を続けるのか。子どもにとってもっ

と大切にしたいことがある」という思いが膨らんできていた時期だったということもあり、保育園としても本格的に「with コロナ」にシフトチェンジしていく必要があると判断しました。今後は、感染対策を講じて感染症から子どもや保護者、職員を守ることから、職員が元気に働けることが子どもの安全・安心を守ることに繋がるという視点に立ち返ることがより一層必要になると考えています。

- ⑥ 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つつ、法人他施設をより意識できるよう努めます。

2023年度は法人他施設からの異動職員が多くなります。砦で大切にしてきた保育観を土台に、異動者から新たな価値観を学び、「子どもにとっての最善」を追求するために視野を広げて改めることは改めていくという姿勢が必要だと考えています。加えて、法人他施設見学の積極的な活用を計画していきます。

また、まだまだ法人他施設との心の距離を遠く感じている職員が多いのではないかと思います。谷原新園についても異動予定者に随時進展状況を共有してもらい、法人の繋がり合いを意識すると共に、学び合う関係性の土台を形成したいです。

- ⑦ 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。

引き続き次世代幹部の学びの場としての位置付けも含めて、運営責任者会議で運営課題の論議を進めていきます。また、運営と現場職員の意思疎通の場として、大変重要な機会なので、より会議内容を精査して「運営と現場」の両輪が噛み合うよう努めていきたいです。

- ⑧ 職員定着を強く意識した労働環境作りを皆で検討し実践していきます。

どのような働き方の職員でも安心して支え合える制度設計について、引き続き追求していきます。それと共に、より「働きがい」を感じられる職場にしておくことを重点に考えていく必要性を感じています。そのためには、職員が「がんばってよかった」と感じられるフィードバックを丁寧に返していくことが必要だと考えています。幹部職員中心に、日常的なコミュニケーションの中で強く意識していきたいと思います。

また、園全体での「学び」を大切にしたいと考えています。学ぶことで展望が見えて元気になり、大切にしたいことが共通認識になることで職員間の共通理解が深まり良好な関係へと繋がり、その結果働きがいを感じられる職場を目指していきます。

- (3) 園が大切にしている思いを積極的に発信すると共に、砦保育園の良さを実感できる様々な取り組みを通して、保護者自身が園に対して多少のことでは揺るがない信頼を抱けるよう努めます。

- ① 不適切保育問題についてを含め、保育にまつわる課題を保護者と共に考え合っていきます。

2022年度は園児虐待事件や不適切保育の報道が相次いだ年となりました。その状

況の中で、少なからず不安を抱いた保護者も一定数いたのではないかと思います。その不安に蓋をせず、園内状況を含めて保育の課題や情勢についても考え合うきっかけにできればと考えています。

定例の父母協議会では、積極的に話題にしながら職員も保護者も他人事ではなく当事者意識を持って考え合っていきたいです。加えて、必要があれば臨時父母協議会を開催してその都度考え合っていきます。

また、日常的に密なコミュニケーションを取るようにより意識していきます。集まる場のみでなく、思いを自然とこぼせるよう、普段からの何気ない声かけを特に大切にしていきます。そうすることにより、保護者自身が「受け入れてもらえている。支えられている」という安心感を抱けるようになり、結果的に大きな苦情に至らない園運営を心掛けていきます。それが職員を守ることにも繋がると考えています。

- ② 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。

2022年度に芝生や植栽の剪定等を保護者と共に行う計画を立てていましたが、コロナの影響により残念ながら延期となってしまいました。次年度へ向けて、職員からも保護者との協同作業に意欲的な声も出てきているので、実現したいと考えています。「子どものために何かできることがある」という子育ての喜びを共有することで、より園に協力したいという思いを膨らませる機会にもできるといいと思います。また、そのような機会を共有することにより、サービスの利用者・提供者という意識を越えた「同志」という関係性を目指していきたいです。

- ③ 保護者同士が繋がれるよう、意識的に働きかけていきます。

コロナ禍において、保護者同士の繋がりも希薄にならざるを得ない状況となってしまいました。他人と関わるのが負担と感じる人が増えているという指摘も目にします。しかし、子育てを家庭だけで抱え込まないためにも、子育てについて共感し合える存在が必要だと考えます。それが結果的に子ども達が健やかに育っていくための環境作りに繋がっていくと思われまます。

いよいよコロナ禍が明けるので、懇談会はもちろん、②でも触れた協働作業等を通して保護者同士が繋がれるよう、橋渡しできるよう努めます。

- (4) **地域に必要とされ、地域になくてはならない存在となるよう努めます。**

- ① 地域ニーズに応えられる活動や内容検討を行います。

現代の子育て家庭の傾向として、情報をネットから仕入れて色々な知識を持っている方が多くなっています。その中で、園としては「手間暇をかけてこだわっている」ということが家庭では難しく、「手軽に」できるノウハウを得たいという要求が年々強くなっているように感じています。子どもにとってどうかというよりは、保

護者自身の負担軽減という意識が強くなっているかと思われます。現代は「コスパ・タイパ」という言葉に代表されるように、効率重視の価値観に支配されてしまっているような感覚があります。ただ、子育ては生物としての人間を育てる営みなので、その価値観はそぐわないと感じています。子どもが育つには大人が「待つ」ことが大切な要素ですが、何でもすぐ手に入る社会では待つこと自体がストレスとなり、その耐性が失われていく社会の中で子どもが育つこと自体に危惧を感じずにはられません。しかし、それをすぐに変えられる訳ではありません。保育園としてできることは、ありのままの現状を受け入れた上で負担になり過ぎない程度に簡略化しつつ、大切にしたい要素を取り入れた方法を提案することではないかと考えています。職員全体で学び直しながら、時代の流れやニーズに対応できるよう努めます。

- ② 地域住民の方にも子どものために力を発揮してもらおう中で、「子どもは宝」という実感を地域の中に広められるよう努めます。

コロナ禍でできていなかった、地域住民との交流を積極的に進めたいと考えています。具体的には、商店街の様々なお店にはそれぞれ専門家がいるので、見学させていただいたり園に招いて技術を披露していただいたりする中で刺激を受け、大人への憧れを膨らませる機会とできればと思います。そして、関わった方々が「子どもはかわいい」と感じ、ゆくゆくは「子どもは宝」という価値観が地域に根付くような取り組みを目指します。そのあたたかい眼差しで子ども達を見守っていただけるような街づくりに繋がればと考えています。

また、園行事にも積極的に招待し、子どもの声や音が「騒音」と認識されずに「賑やかで楽しい」音と感じられるよう努めます。

- ③ 園の良さが伝わるよう積極的に発信していくよう努めます。

引き続き広報活動で日々の保育の様子や行事、地域活動の様子などを発信していきます。また、園の良さがより伝わりやすいようなアウトプットの仕方について、学びを深めながら分かりやすく発信することに努めます。

2022年度は各施設にて地域活動を再開し参加者が分散したからか、参加者が少数ということがありました。それは近隣園でも同様の現象だったようで、今後どのような活動が求められているのか検討が求められます。ただ、社会全体の少子化は確実に進んでいく中で、地域から子ども自体が少なくなっていくと思います。人数にこだわらず、育児困難家庭支援等を行政と共に進めていくことを視野に入れる必要があるかと思われます。

(5) 施設整備を計画的に行っていきます。

- ① 財政が一定安定してきている状況を受け、この間見合わせてきた修繕に着手していきます。

具体的には、テラス修繕や照明器具補修、ロールカーテン取替、ネット環境の強化等を進めます。子どもが生活する場として相応しい安全で快い環境はもちろん、保護者や地域の方にとってもより魅力的に映る環境を目指します。加えて、職員にとっても快適で働きやすい職場環境を模索できればと思います。

また、世田谷区より、令和9年度に大規模修繕を実施する予定が示されたことに伴い、園の長期修繕計画の再編成を検討していきます。

② 保育補助者の力を活かし、園環境や労働環境を整えていきます。

毎年芝生の整備に大きな労力を割いています。特に夏期間は事務室職員中心に水まきや芝刈りを毎日のように行っている状況です。それだけの労力を割いてでも守っていききたい環境ではあるので、オーバーワークになりがちな事務室職員の負担軽減も含めて保育補助者の力を借りて整備を進めていくように計画しています。

また、手作り遊具の新調も含めて得意な力を活かしていただきながら保育環境整備を進めていきます。

(6) 危機管理についての計画を具体化します。

① 業務継続計画（BCP）を策定します。

BCP策定が努力義務となり、より各種災害時の実効的な対応計画が求められる状況となっています。危機管理研修での学び等を園の防災計画に落とし込み、より活用しやすいものに整理しつつ、BCPと位置付けていきます。また、地域の特性を踏まえて計画を見直し、より意義のあるものにブラッシュアップしていきます。

4. 職員研修計画

異年齢保育を深めるというテーマを元に、法人他施設の見学を計画的に進めます。そこで得た学びを園内で共有する機会を設ける等、園全体での学びとなるよう努めます。

また、リモート研修で優れた内容のものを共有しやすくなっているため、積極的に活用しながら大切にしたい視点を共通認識とできるよう努めます。

加えて、『多摩福祉会 50年誌』を活用して法人や園の歴史を学びつつ、法人の大切に積み上げてきた保育実践を更に発展させられるように努めます。

(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、法人や園の歴史
- ② 講師による研修—わらべうた、陶芸、歯科医の講座
- ③ 新人研修—申請事務、保健研修、乳児研修、離乳食、法人や園の歴史他
- 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研修計画をたて、目標をもって主体的に研修を行っていけるようにします。
- ② 個人研修計画の成果について、年3回の園長面談で随時振り返ることで、より意識が持続すると共に、自身の成長が実感できるよう援助していきます。
- ③ 主体的に学ぶ風土の醸成を促すよう、自主学習会を促していきます。

上北沢こぐま保育園 2023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	10	16	16	16	16	16	90
在籍児童数	10	16	16	16	14	14	86

(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（地域食堂、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	新入園児	アレルギー児	障がい児	外国人家庭	育児困難家庭
0歳児	10名	7名	6名	3名	2名
1歳児	7名				
2歳児					
3歳児	3名				
4歳児					
5歳児					

3. 職員状況

(1) 正職員 *主任 4名（保育士）

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	1名	1名	1名	23名	3名	1名	31名

(2) 正職員状況

*新規採用者 保育士5名・栄養士1名（新卒6名）

*法人内異動者 保育士1名

*育児時短取得者 保育士1名

- *短時間正職員 看護師 1名
- *育児休業取得者 保育士 1名・調理師 1名

(3) 有期雇用職員

職種	事務	0歳	異年齢・ひろば	給食	合計
必要数	1名	1名	8名	1名	11名
契約予定数	1名	1名	7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 三上直一郎 (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
- *保育アドバイザー 谷まち子

4. 特別保育事業

(1) 一時預かり事業 定員—最大7名

- ・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個別対応、きめ細かい対応を行っていきます。内容としては、登録の際に子ども同伴で面談を行い、状況の把握に努めます。また通常の保育同様に、受け入れ保育の実施も提案し、保護者が安心して利用できるように努めていきます。
- ・一時保育室からお便りを発行します。一時保育利用家庭のニーズに応じていける内容、保育園として伝えていきたい内容としていきます。
- ・子どもたちが安心して遊べる場、生活できる場としていきます。時期により登園してくる子どもたちの年齢層が変動する為、子どもたちに合わせた室内環境を整えていきます。
- ・保護者の利用の用途をつかめるように努力します。利用の用途をつかむことで、ニーズを把握し、それに応えていけるようにします。
- ・家庭ごとの悩みに的確な返答ができるようにしていきます。悩みを話してもらえ、関係性の構築、話してもらった悩みに返答できる専門性を高めていきます。
- ・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～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

- ・ 昨年度の傾向や今年度の入所申請の状況から、低年齢児の需要は引き続きあることが予想されます。可能な範囲で受け入れ、年度途中での育休復帰を検討する保護者の支えになっていきます。
- ・ 需要が比較的低い 3 歳児の受け入れを行っていきます。年度途中で転居の多い地域の為、定員を設けることで切れ目のない保育の提供を行っていきます。
- ・ 定期利用保育を継続的に利用する家庭が多いです。慣れてきた保育園に在籍を求める保護者の気持ちを理解し、希望する園に入所できるように寄り添っていきます。
- ・ 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、障害児、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 ***

年齢	児童数
1 歳児	2 名
2 歳児	4 名
3 歳児	2 名
合計	8 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）

- ・ 2022 年度に続き担当を常勤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、職員皆が利用者に声をかけられる関係を築いていきます。保育士、看護師、給食の職員それぞれが保育の専門性を活かし、丁寧なやり取りを行い、利用

者の思いに寄り沿っていきます。

- ・おでかけ出張ひろば、離乳食相談会や発達相談会等を展開し、地域貢献をしていきます。
- ・児童館、近隣のひろば、コーディネーター、社会福祉協議会など地域の各種団体と連携し、情報共有を行い、一体となって地域の子育て支援を行っていきます。
- ・事業内で園見学を積極的に行い、在園児の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。

(4) 緊急保育 定員1名～2名

- ・時代の流れとともに対応のAI化、マニュアル化等が当たり前になっています。利用相談があった際は、利用者の状況に寄り添い一緒に悩み考えていく相手として、直接的な関わりを行っていきます。
- ・利用の有無に関わらず、困っている内容に寄り添い、地域に開かれた園として継続的な支援や事業への案内を行っていきます。

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。

5. 研修計画

- *人材定着の観点、若い職員が多い為、園内研修の内容を具体的に細かく計画し、人材育成を実施していきます。自身の実践を通して多角的に語り合い、認め合う中で継続への意欲を挙げていきます。
- *キャリアアップ研修、園内での経験年数の短い職員が集う研修、自主研修等での学びや日々の実践を、職員会議の中で定期的に報告会を実施します。学びを開示する過程での振り返りにより理解が深まり、発表をすることで表現力を培っていきます。
- *報告会等の研修の中で共に語り合う時間を多く確保し、語り合いを重ねることで理解が深まっていきます。理解した事を保護者、職員間の共有につなげ、互いの関係が深められるようにしていきます。
- *定期的に保育情勢を学ぶことで情勢にも目を向け、理解する力を養い、自分たちの保育と重ね合わせて考え、発信する力をつけていきます。
- *職員会議や総括会議で法人50年誌の学習を設け、法人の歴史を学び、自分たちの保育につなげていけるようにしていきます。

6. 2023年度重点課題

(1) 職員集団の関係性から広がっていく、園運営を目指していきます。

- ・丁寧な保育実践や、「見て学ぶ。子どもから学ぶ。」等、職員育成面ではとても大事な事です。保育現場が何を見たらいいのか視点がわかるよう経験者の配置換えを行い、現場に近い関係の中で職員同士が学び合っていけるようにします。
- ・余裕がないのが保育現場の状況です。保育が置かれている配置基準の問題等を職員とともに確認し合い、大変さを共有する関係を現場と運営層でつくっていきます。園努力で改善が可能な配置については、現場の状況をおさえながら改善していきけるようにします。
- ・新人育成や職員育成の観点から主任体制を増やし、各おうちに位置づけることで新人や各おうちの職員が相談しやすい関係をつくっていきます。
- ・自己責任論の押し付け、保育界の報道、コロナ禍等も重なり、社会全体が自己で物事を選択しにくい時代になっています。一人一人が役割を持ち、職員それぞれの良さを保育に活かしていくことから、保育園で働いている自分に自信を持っていきます。
- ・保育園の良さや価値をたくさんの方に知ってもらえるよう、子どもたちの為に保護者とともに社会を変えていけるよう努力していきます。
- ・若い職員が多く園の歴史もまだ浅いため、法人の歴史を刻んできた先輩方に、保育バイザー、職員のメンターとして力を借りながら、経営層、職員ともに一緒に悩み考えていけるようにしていきます。

(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。

- ・子どもたちの活動の為に必要な会議が多く、各クラスでの会議時間が不足しがちな状況があります。職員が役割を持ち、各会議の中で語り合う時間は保育を深める重要な場として継続し、各クラス会議時間確保への要望が強くなることから、これまでの会議の積み重ねを大切にしながら、会議の枠組みを再構築することで、各クラスで子どもの姿や保護者状況を十分に話し合う時間を確保し、保育の内容や子どもの姿を振り返り、発信していく力をつけていきます。
- ・大人から子どもへ、大きい子からより小さな子へ毎日の生活や遊びが伝承されていく姿が見られ、異年齢保育を実践するうえで必要な事を考えあえるようになります。異年齢で生活する意味や異年齢の中で育つ子どもの姿を十分に語り合い職員間で確認しながら、子どもの姿を中心に保育内容を組み立て、月案等の計画に反映し保育の内容を確認しながら実践していきます。
- ・子どもたちの育っている力を信じ、大人が答えを出すばかりではなく子どもからの発信や意見を聴き、子どもと一緒に保育実践を深めていきます。
- ・子どもの家庭の姿や様子を保護者と連携していく事を大事にしていきます。必要に

応じて面談時間を取り、家庭状況を把握することで子どもの姿を、保護者と共通認識を持てるように努めていきます。

- ・主任体制を強化し、新人育成を行います。語り合いの中で悩みを共有しながら、職員それぞれが助け合い、学び合える職員集団を目指します。
- ・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。

- ・乳児の生活行為等に重点を置いていきます。大人と一緒に「できたね」「気持ちよくなったね」等丁寧な関わりの中や環境を整えることで培っていきます。個々に応じて伸ばしていけるよう一律ではない援助を行い、共感することで自立に向かっているようにします。
- ・開園し6年が経過し園全体が一巡し、5歳児から小さい子へと、見て学びながら見通しを持って過ごす姿があります。これまで培ってきたこと、大切にしてきたことを土台とし、観察し合う力、伝え合う力を大切にしていきます。
- ・コロナ禍で縮小傾向にあった食育、クッキング、米とぎ当番等を生活の中で取り入れていきます。食への興味が広がり、様々な食べ物を「食べてみたい！触れてみたい！」と、思えるようにしていきます。
- ・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。特に幼児は集団で話し合う関りの積み重ねがあることから、その心地よさや楽しさを知り自分の気持ちを表現する力をつけていきます。出来た事や上手く行かなかった事を共有しながら、お互いを認め合える集団に育っていきます。
- ・幼児は大人や小さい子から頼られる経験の中で、頼られる自分に自信を持ちイキイキと生活できるようにします。
- ・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、大人が関わっていくとともに、保育環境を整えていきます。大人は遊具作り等を通し、子どもが何をしたいかを形にし、「つもり」を具体化できるように援助していきます。
- ・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。周りの環境や友だちの動きを見て感じ、危険予測ができるようにしていきます。
- ・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、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。

- ・昨今の保育報道等で、子どもを保育園へ預ける事が不安と感じる保護者も多くおり、些細なことで園と保護者が食い違っていってしまう事も予想されます。日常的なコミュニケーションを積極的に取っていく中で、子どもの園の姿を保護者と共有し、子どもの育ちと一緒に考えていける関係性を目指します。
- ・日々の会話やお便り等を通し、園での取り組み、子どもたちの様子を発信していく事を継続していきます。子どもの発達、異年齢の育ち、クラス集団で取り組んでいる事、ちょっとした生活アドバイス等々、子どもの為になることを保護者へ伝えていける職員集団、保護者との関係性を目指します。子どもたちの日中の姿を見ているからこそそつかめる様子があるので、その点を家庭状況に合わせながら伝えていきます。
- ・初年度から在園していた家庭が卒園し、新しい家庭が多くなります。コロナ禍で最小限になっていた保護者との関りを少しずつ戻し、日々のコミュニケーションを積極的に取り合いながら、お互いの信頼関係を築いていきます。
- ・有志で集う保護者代表者が増えてきました。今後も定期的に懇談を行い、保護者の要望を園運営に反映していくとともに、保護者と一緒に園の行事や掃除、環境設定を行い、共同で園を支える事が子どもたちの日々につながっていく事を感じてもらえるようにしていきます。行事の当番などを保護者にも一緒に担ってもらい、職員だけでは応えきれない保護者の要望にも応えつつ、一緒に行事を作っていきます。
- ・異年齢で育っていく姿を保護者に伝え、異年齢保育への理解を深めてもらえるように努力します。昨年度、様々な場面で年齢別への要望が保護者から出てくることがありました。保護者の思いも受け止めながら、異年齢保育の良さを伝えていきます。

(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 などを使用して配信していきます。
- ・区の地域活動事業を利用し、地域食堂を継続していきます。コロナ禍のため保育園で手作りしたお弁当の支給を主に行ってききましたが、地域の方が少しでも集える場となるよう努力していきます。
- ・近隣施設と協力し互いに助け合い、園児の交流を行っていきます。
- ・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、引き続き園運営の柱として取り組み内容を工夫していきます。
- ・引き続き子どもの学び場運営スタートアップ事業を利用し、「こぐまのまなびば」を実施していきます。小学生の安心できる居場所作りに努めていきます。

(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。

- ・危機管理能力が各施設に求められている為、法人や地域の協力を得て必要な物を揃えていきます。
- ・セキュリティの面においては園のみの力だけではなく、保護者がお互いに声を掛け合える関係作りができるよう園運営を行い、安全対策へとつなげていきます。
- ・地域食堂、こどものまなびば等を積極的に行い、コロナ禍で希薄になっていた地域とのつながりを強化し、お互いの顔がわかる関係構築を行っていきます。
- ・地域園長会を通し近隣園と、日頃から行事や避難訓練を合同で行い、災害時や困った時に助け合える関係を作っていきます。
- ・事業継続計画（BCP）を職員に周知し、必要に応じて運用していきます。
- ・開園7年目となり、園舎内の修繕を必要に応じて行っていきます。

永山小学童クラブ 2023 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)
5、6 年生の入所については、8 月一時入所のみ。ただし特別支援学校・特別支援学級在籍児童については、通年入所が可能。
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)

学 年	人 数	モアサービス利用予定
1 年生	25 名	6 名
2 年生	18 名	3 名
3 年生	25 名	3 名
4 年生	1 名	0 名
5 年生	0	0 名
6 年生	1 名	0 名
計	70 名	12 名

* 要配慮児童 12 名 ※アレルギー要配慮児童 3 名うちエピペン所持 2 名

5. 職員体制
正職員 4 名 有期契約職員 10 名
6 h × 5 (1 名) 5 h × 5 (1 名) 4.5 h × 5 (1 名) 4 h × 4 (4 名) 学生 (3 名)

6. 2023 年度重点課題

〈育成目標〉

こどもたちが、主体的に活動し、互いの違いを尊重しながら認め合い、協力し、放課後を楽しく充実していけるよう支援していく。

〈育成について〉

①グループ担当制

3 グループ体制でグループそれぞれの特徴を生かしつつ、法人 4 学童クラブでの職員交

流で寄せられた意見やアドバイスを参考にお当番やおやつ、帰りの会などを子どもたちが主体的に関われるように工夫していく。グループ内での情報共有が常勤・非常勤で差がでないようグループ単位の話し合いの時間の確保と全体での情報共有もタイムラグができるだけ生じないような工夫をしていきたい。

②子どもの権利や人権

- ・ 学校の所属クラスの枠から離れ、一人一人が役割をもち、活躍できる場を保障し、どの子もいきいきと自己表現できるようにグループ内での役割や行事などで活躍できるように、子どもたちと大人と一緒に話し合いを重ねてつくりあげていきたい。また、子どもの権利や基本的人権について折に触れ学ぶ機会を定期的に作っていきたい。子どもも大人も無理せず、同時にわかりやすく学べる講座を CAP ワークショップだけでなく、外部依頼または手作りで実施したい。講座内容によっては、同じ学校の児童が在籍する永山学童クラブと合同実施で行いたい。
- ・ 「不適切な保育」が昨年度から報道されることが増えているが、学童クラブも例外ではないと思われる。子ども同士のトラブルだけでなく、対応にスキルや配慮が必要なケースも日常的にあるなかで、職員の子どもへの対応に不適切な対応が生じないよう、職員の研修(研修計画参照)や一人で抱え込まずチームとして協力連携できるような環境を保障できるよう、また自分たちの育成を客観的に振り返り帰りができるように、きめ細かい打ち合わせや事例検討が、安心安全に共有できる職員の関係性の醸成と研究研修できる環境を整えていきたい。(10, 職員について 11, 研修計画参照)

③アレルギー対応と食育

おやつについては誤食を防ぐために、配膳の職員は決まった人で行い、メニュー作成にあたっては、職員会議で原材料の確認を行う。また、アレルギーについての理解を深める学びの機会も企画する。食に対する知識を日常の遊びやクッキングで、広げていきたい。防災とも関連するが、防災クッキングも続けていきたい。

④安心安全教室および災害対応

- ・ お留守番教室や防犯安全、災害対応、感染や事故から身を守るための教室を外部依頼も含め、学期に2回程度、時期に応じたテーマと内容で実施する。実施方法については時期、状況、内容によって全員一斉で行うだけでなく、学年別やグループごとなど臨機応変に実施していく。(別紙参照)
- ・ 業務継続計画(BCP)については、現在のところ努力義務となっているが、23年度中に策定したい。

⑤永山学童クラブとの協力と法人内4学童クラブの合同イベント

日常の校庭遊びは、永山小学校の校庭で2022年度からほぼ毎日混合で行い、お互いに当たり前のようになってきた。今後は、校庭での避難訓練を合同で行う機会を計画的に入れ、降所指導の相互協力も検討していきたい。また、外部講師を依頼するようなイベントで永山学童クラブとの合同開催も行いたい。両学童クラブには、同じ学校の児童

が在籍していることから、合同実施での効果も大きいと思われる。コロナ以前には、貝取学童クラブとも夏休みに交流する機会があったが、しばらく途絶えていた。2022年度実施した4学童クラブの職員交流では、違う視点で育成を見直すよい刺激が得られた。23年度は子どもたちの交流行事を行うことで、子どもも大人もともに成長し合いたい。

7. 保護者との連携

- ・ 保護者会は、この3年間コロナ感染防止のため、Zoom併用のハイブリッド方式で2回に分散するなどしてきた。Zoomの併用はまだ外せないが、分散せずなるべく保護者同士や職員とも顔を合わせて話ができるようにしていく。
- ・ 父母会役員定例会を対面で2022年度から、概ね学期に1回実施できた。普段の保護者会では、共有しきれない情報も共有でき相互の理解も深まるので引き続き実施していきたい。父母会共催の親子交流会も感染対応をしつつ、この3年間の分散形式ではなく実際に交流を深めていけるものを一緒に考えていきたい。
- ・ ホームページのアルバム機能や内容の更新を適宜行い、学童クラブの様子をタイムリーに保護者にも共有し見てもらえるようにしていきたい。

8. 環境

- ・ 子どもたちが自分の帰宅時間や方法を把握確認する方法として、今までは連絡帳を入れるケースの分けだけだったが、マグネットのネームプレートを子どもたちが自分で移動掲示できるよう、ホワイトボードや連絡帳机周辺のレイアウトを整える。
- ・ ロッカーに、上着や週末の荷物が収まるように棚を補充する
- ・ 体育館履きと外靴が別々の場所だったため、同じ場所になるように整備する。

9. 地域との連携

- ・ 青少協の行事（地域清掃、地域運動会など）にも参加し、定例会だけでなく子どもも行事に参加していけるように体制を整えたい。
- ・ 法人内のこぐま保育園とは、感染状況にもよるが交流の機会を作りたい。

10. 職員について

- ・ 非常勤の職員とも情報共有しやすいように、打ち合わせの時間をとれるようにシフトの組み方を工夫する。
- ・ それぞれの持ち場だけに終始することにならないよう、お互いに協力し合い意見交換し、お互いを尊重しあう。
- ・ 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。
- ・ 感染状況によっては、抗原検査を定期的に行う。
- ・ 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。
- ・ 仕事に関連のある周辺知識や教養を深めるために、研修費で発達や心理、療育教育関係書籍を適宜購入し非常勤職員も回覧できるようにする。

11. 研修計画 別紙参照

- ・ 法人創設50周年の積み重ねをさらに継承継続し発展していけるよう、「50年誌」から各自が学んだことを職員会議などで共有できるような機会をつくりたい。
- ・ 法人創設者の浦辺史先生が「急がば回れ。知は力なり」と随所で言われているように、よりよい育成の実践のためには、学びと研究に裏打ちされた実践の積み重ねであり、常勤、非常勤に関係なく学びが保障されなければ実現しない。そのためにも研修の機会は、可能な限り保障していきたい。また、周辺教養の下支えとして、発達や心理、教育、人権に関する雑誌や書籍の購入を拡充し随時読み合わせをするなど、雇用形態に関わらず全職員が共有し学べるようにしていきたい。（「研修計画」別紙参照）

令和5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
 - ・命の大切さや心の痛みのわかる子ども
- ・みんなと協力できる子ども
 - ・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)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	期間目標	月間目標	留意点	
4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 ・夏休みの生活の充実	・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		・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	☆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		・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・友達と協力して行事に参加する	
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 ☆感染防止の基礎知識や具体的対応		
1月	・進級に向けての意識作り ・自己管理の力を高める	・健康管理に気をつけよう ・ことばで気持ちをつたえよう	☆友達関係や遊びの発展 ☆個々の成長の確認	
2月		・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年生受け入れ準備 3・4年生……卒クラブ後の生活に向けての対応	

令和5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	避難訓練 降所指導	コマづくり	保護者懇談会	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)		安心安全教室 プランター、テラス整備
6月	映画会①	避難訓練 安全マップ作り	雨の日工作			歯磨き教室
7月	クッキング・映画会②	避難訓練 お留守番教室①	七夕飾り	保護者懇談会		夏の大掃除 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	お店屋さん	避難訓練 総合防災訓練		個人面談		交通安全教室
10月	映画会③	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	お楽しみ会	避難訓練	クリスマス工作 毛糸手芸	父母会共催井の日		大掃除
1月	(クッキング)	避難訓練	書初め		こぐま保育園交 流 (1年生)	お留守番のお守り
2月	節分	お留守番教室③ 避難訓練	お面作り		こぐま交流	安心安全教室
3月	進級を祝う会 映画会③	避難訓練 防災クッキング	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)	安心安全教室

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

2023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 ・子ども家庭支援センター	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
法人内研修	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)
たまけん	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。	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(心理・OT)	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)

	避難訓練		あんしんあんぜんのまなびきょうしつ				備考
	地震	火災	防犯/降所指導/お留守番関係	事故・感染症・アレルギーなど	けんり/人権	保護者周知	
4月	育成室で発災 6日 2年以上 10日 1年生 11日 全学年 発災時の基本を学ぶ ①だんごむしのポーズ ②大人の指示に従う	火災	降所指導重点期間 4/3～4/20 期間中は降所指導見守りを丁寧に。以降は各拠点まで		絵本よみかけ 「はじめてにきいてねコナッコ チョモンキー」 同意と境界についてまなぶ	21日保護者会で年間計画や 対応について説明	
5月	地震発災に伴う火災による屋外退避と初期消火と引き渡し訓練 10日 多摩市総合防災訓練 発災訓練：震度5弱想定 ダンゴムシのポーズ 火災による避難訓練：屋外退避 引き渡し訓練：メール配信、保護者引き渡し		お留守番教室① ・鍵の管理 ・ドアを開けて室内に入るまで	絵本読み聞かせ アレルギーについて 職員：23日エピソード練習		おたより メール配信	個人面談期間
6月	13日（火曜日）おやつ後 地震と屋外退避		6日～降所グループごとに実施 ファイールドワークとマップ	7日（水）歯科教室	絵本読み聞かせ 「いいタッチ、悪いタッチ」 プライベートゾーンについて 講座	おたより	
7月		10日（月）室内遊び中 火災発生で短時間での屋外退避				おたより 保護者会：ゲリラ雷雨対応についてと権利関係について	夏休み
8月	10日 勉強タイム後発災				平和・原爆関連絵本読み聞かせ （6日、9日、15日いずれかで）	おたより	夏休み
9月	15日 室内と校庭 永山学童クラブと合同		安全マップ再確認	交通安全教室	絵本読み聞かせ 「うみとりくのからだのはなし」	おたより	お店屋さん
10月	11日（水）降所、夕延長時の発災対応		降所指導強化月間 18日 お留守番教室② お留守番中の過ごし方			6日保護者会 冬時間降所について	
11月		13日（金）地震と火災	お留守番のお守り作成		29日（水）気持ちの伝え方 講座		申請受付
12月		14日（月）予告なし発災		手洗いチェック			お楽しみ会
1月	11日（木）室内と校庭 永山と合同練習						入所面談
2月	13日（火）降所時発災				21日（水）続き持ちの伝え方		
3月	14日（月）予告なし発災		お留守番教室③ お留守番中の防犯、防災				お祝い会

貝取学童クラブ 2023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（2023年2月1日在籍予定数）

学年	人数
1年生	16名
2年生	14名
3年生	22名
4年生	7名
計	59名

① 新入所児状況

1年生 16名

- * 在籍児・卒クラブ児の弟妹：7名
- * アレルギー児：0名
- * 要配慮児：個別加配 1名、通常加配 3名
- * モアサービス利用：0名
- * 土曜利用：2名

② 在籍児状況

- * 要配慮児：個別加配 1名、通常加配 7名
- * モアサービス利用：3名
- * 待機児童：0名
- * アレルギー児：3名（うち1名エピペン所持・1名抗アレルギー剤所持）
- * 土曜利用：4名

5. 職員体制

正職員 4名

有期契約職員 9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 5.5 時間×週 3 日：1 名
4 時間×週 4 日：2 名 土曜選任：2 名
〈事務員〉 6 時間 ×週 3 日：1 名

6. 2023 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>

- ・ 地域の公園を学童クラブの子どもたちが普段利用していない様子があるため、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した育成をしていく。
- ・ 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、遊具など日々消毒をしながら確認し破損等があった場合には早急に対応し、けがの防止に努める。
- ・ 卒クラブ後に子どもたちが自立した生活ができるように考えて、園庭のかまどを利用した簡単な調理体験などの取り組みをしていく。
- ・ 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普段から自由に工作活動ができるようにしたり、工作週間を設けたりする。
- ・ 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。
- ・ 新たなメンバーによる職員体制の中で、職員同士が自由に意見を述べ合える環境と互いの考えを尊重しつつ育成に取り組めるチームワーク作りに努める。
- ・ 子どもの状況を共有していけるような工夫をしていく。

<グループ担当制>

- ・ 2つのグループを担当していた常勤職員が代わるため、全体で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、子どもたちが安心して過ごせるようフォロー体制を作っていく。また、あらたにグループを担当する職員についてもグループを超えて育成について協力できるようにする。
- ・ 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

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。
- ・ 施設長の交代をはじめ職員体制が代わるので、あらためて保護者との関係づくりを丁寧に行っていく。特に1つのグループを長く担当していた職員が異動するので、新たにそのグループを担当する職員が保護者の心情に寄り添い信頼関係を築くよう努める。
- ・ 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。
- ・ HP のアルバム機能の活用をはじめ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学童クラブの場所を提供する。また、親子交流会などの行事を企画する。
- ・ 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>

- ・ グループの子どもたちの人数や様子を見てグループの配置やそれに伴うロッカーやおもちゃの配置を変更する。
- ・ 子どもたちが自ら生活する空間を整理し清掃するように使いやすさ、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く。
- ・ 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)
- ・ 子どもが登降所時に通常使用している園庭側の門について、子どもが安全に使用するためにも防犯の上でも改修をしたいので市と相談して進めていく。
- ・ 法人全体としても取り組むことだが、自施設においても緊急時に備え「安全計画」と「業務継続計画」(BCP) について検討していく。

<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、必要に応じて記録をつけていく。
- ・ 毎日の消毒作業をおこなう。(遊具、机、ドア等、職員・子どもが触る箇所は特に重点的におこなう)

<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。
- ・ 地域子育て支援拠点ネットワーク会議や青少協などに出席し、地域との情報交換をしながら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。
- ・ 毎月具体的な設定で避難訓練、防犯訓練等を行い、日ごろから子どもと職員がそれぞれ防犯、防災の意識を高め緊急時に対応できるようにする。
- ・ 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>

- ・ 職員自身が主体的に仕事に取り組むように、また、お互いを尊重し援助し合える関係を作っていく。
- ・ 職員の異動で入れ替わりがあるので、引継ぎのノートやメモの活用、毎日の打ち合わせ、グループ担当の話し合い、定期的な全職員の会議などで情報共有をしっかり行いながら連携を取りやすい関係づくりしていく。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 施設長が職員と面談するなど日ごろから運営上の問題や悩みを把握し全ての職

員が働きやすい環境を作っていく。

<職員研修計画> 別紙参照

- ・ 個人研修計画を作成し、各自が自己研鑽を行っていく。
- ・ 有期契約職員、常勤職員ともに様々な研修に積極的に参加するようにし、受講内容は全職員で共有し放課後児童支援員としての資質の向上をはかる。
- ・ ・法人の理念を50年誌から学び日々の育成に活かすようにしていく。
- ・ ・「不適切な保育の問題」を学童クラブにおいても起こりうる問題として捉え、子どもの権利条約等の学習や職員間で日々の育成について検討する機会をもち子どもを中心に考えた育成の実践に努める。

2023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
 - ・命の大切さや心の痛みのわかる子ども
- ・みんなと協力できる子ども
 - ・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ょう。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 ・自主的な遊びの展開 ・交友関係の拡大を図る	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年生以上…卒クラブ後の生活に向けての対応

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		保護者懇談会14日(金)	入学式	降所指導
5月	誕生会	避難訓練 引き渡し訓練				
6月	誕生会	防犯教室 避難訓練	工作週間	個人面談		
7月	昼食会 誕生会	避難訓練 交通安全教室		親子交流会 星空映画会		
8月	映画会 誕生会	避難訓練				
9月	誕生会	避難訓練 総合防災訓練			職場体験	
10月	誕生会	避難訓練 お留守番講座		個人面談 親子交流会 おみせやさん		冬時間降所開始
11月	3年生遠足 誕生会	避難訓練	(のびのび豊ヶ丘祭り)			
12月	おたのしみ会 大掃除 昼食会 誕生会	避難訓練				
1月	お留守番講座 誕生会	避難訓練	工作週間			冬時間降所終了
2月	誕生会	避難訓練 防犯教室				
3月	進級お祝い会 誕生会	避難訓練		新入所説明会 卒クラブ式	卒業式	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……………お楽しみ会等
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

<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。

2023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	・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
学童クラブ 担当者会議 基礎	多摩市	・多摩市の学童クラブについての基礎を学ぶ	新入職員は必須	5月～ 年3～4回
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	多摩福社会	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	多摩福社会	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	・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
放課後児童支援員認定資格研修	東京都	・放課後児童支援員認定資格取得のため	新入職員	年1回

永山学童クラブ 2023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	人数	うち他施設待機児童
1	1名	0名
2	17名	0名
3	13名	2名
4	10名	4名
5	0名	0名
6	0名	0名
合計	41名	6名

※他施設待機児童の内訳 永山小学童クラブの待機児童→6名

① 新入所児状況

1年生 1名

*要配慮児 : 0名

*アレルギー児 : 0名

*要配慮家庭 : 0名

*モアサービス利用予定 : 0名

② 在籍児状況

*要配慮児 : 2名（通常加配2名 うち上申1名 個別加配0名）

*要健康配慮児 : 1名

*アレルギー児 : 3名

*モア利用予定者 : 8名

5. 職員体制

正職員 4 名

有期契約職員 4 名：要配慮児対応・育成

5 時間×週 5 日 1 名 4 時間×週 5 日 2 名 土曜日専任 8 時間 1 名

6. 2023 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い表現ができる子に育てる。
- ・ 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、昨年度と同様、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。
- ・ 日常の生活やグループ内での活動や遊び・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。
- ・ お留守番講座や防犯安全教室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」や日頃の育成の中で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子ども達の支援にあたる。
- ・ 職員が自分の課題を明確にして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 のアルバムに写真をあげたり、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

添い子育ての支援をしていく。

- ・ 新型コロナウイルスの状況を鑑みて、コロナが流行する前のような活動を可能な限り父母会と協力して考え、保護者同士の交流や共催行事を実施していく。
- ・ 保護者の要望や地域のニーズにあった保護者向けの講座を実施し、職員とともに学ぶ。

<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小学校の校庭、永山第五公園、永山南公園を利用する。
- ・ 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、レイアウトを再考し、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。
- ・ だれもが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だけでなく他の感染予防のため、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、状況に応じて感染対策をしっかりとこなうように職員と子どもに声を掛ける。
- ・ ・法人全体としても取り組むことだが、自施設においても緊急時に備え「安全計画」と「業務継続計画」(BCP)について検討していく。

<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。
- ・ 永山小学童クラブとの合同の育成や降所パトロールなどを行ない、職員同士の連携を図る。

<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たり要配慮児童の育成目標とその目標達成の方法を決めていく。
- ・ 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の時間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。
- ・ 日々のおやつの時間や帰りの会の進行や行事、お手伝い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る。
- ・ 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をみ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。
- ・ CAPの実施はせず、「きもちの伝え方講座」など日々の育成の中で起きた事例を取り上げて、子ども達が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。
- ・ 島田療育センター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>

- ・ 施設長の交代や正職員の異動者を迎えての施設運営にあたり、育成や行事などについて日々の打合せなどで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、ふせんなど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、その他の研修について周知し参加を促す。
- ・ 放課後児童健全育成事業や学童クラブに関連する周辺情勢などの情報を把握するように努める。
- ・ 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>

- ・ 50年誌を基に法人の理念を振り返り日々の育成を考えていく。
- ・ 「不適切な保育問題」を他人事ととらえることなく、職員間で日々の育成の実践について検討することや子どもの権利条約等についての研修を受ける機会を設けていく。
- ・ その他 別紙参照

令和5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
 - ・命の大切さや心の痛みのわかる子ども
- ・みんなと協力できる子ども
 - ・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りを育む 〈安全指導〉①交通安全指導、防犯、防災に関する指導訓練 ②社会のルール指導 ③帰宅班の降所指導		
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てよう
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
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年生以上は卒クラブ後の生活準備

令和5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 21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)		引き渡し訓練 10日(水) 親子交流会 27日(土)		
6月	誕生会	避難訓練 (地震・火災) 防犯安全教室		個人面談 全家庭対象		
7月	誕生会 映画会 昼食会	避難訓練 (不審者)		昼食会		
8月	誕生会		夏の工作週間		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 お留守番講座	総合防災訓練		冬時間降所 アンケート実施		
10月	誕生会 おみせやさん	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16日(月) 遠足実踏
11月	誕生会 気持ちの伝え方 講座	避難訓練 (不審者)			中学生職場体験	3年生 遠足用おやつの 買物
12月	3年遠足予備日 おたのしみ会 誕生会 大掃除	避難訓練 (火災)				
1月	誕生会 昼食会	避難訓練 (地震・火災)		新入所面談		冬時間降所終了 予定 13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	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>>

2023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2022年度実施した内容今年度未定) ・応急処置について ・災害時対応 ・島田療育センターOTについて ・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
経営会議学習会	多摩福祉会	年間予定による	施設長等	月1回 (宿泊研修 あり)
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
東京都放課後児童支援員資質 向上研修	東京都	支援員としての資質向上を目的 とした研修	正職員	未定

貝取小学童クラブ 2023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）

学年	計
1年生	22名
2年生	22名
3年生	21名
4年生	9名
5年生	4名
6年生	1名
計	79名

① 新入所児状況

1年生 22名

*在籍児の弟妹 6名

*アレルギー児 : 9名（花粉症、ダニ、猫など）

*要配慮児 : 個別加配 2名、通常加配 1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 14名、通常加配 7名

*モアサービス利用 : 9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 1名、支援員 3名（うち 1名育児休暇取得中）

有期契約職員 12名

〈要配慮児対応〉 5時間×週5日：1名 5時間×週4日：1名 4.5時間×週4日：2名
4時間×週5日：2名 4時間×週4日：1名 4時間×週3日：1名
3.5時間×週4日：1名 4.5時間×週2日：1名 大学生：2名

6. 2023年度重点課題

〈育成目標〉

★ 異年齢集団の良さを活かし、助け合い喜び合う心を育む。

- ・ 自分のことは自分でできる子。
- ・ 命の大切さや心の痛みのわかる子。
- ・ いきいきと自分を表現できる子。

〈全体として〉

- ・ グループ担当制の課題が見えてきた。グループ制に馴染むのに子どもたちはさほど時間がかからなかったが、職員の間では迷いや戸惑いも生まれていた。有期契約職員が多く、全員での日々の打合せ時間を取ることは難しかったのでこれまでグループ会議を行ってきた。
担当職員の方針はグループ毎に違いが出てきており、グループの特色として認め合い活動してきたが、一方で貝取小学童クラブという施設としての方針やチームとしてのまとまりという点では少しズレが生じることもあった。
日々の話し合いに加え、きちんと会議としての時間を確保し、施設の方針を常に確認し合っていく。「知らなかった」や「聞いていない」を無くすため、引継ぎノートやグループノートを活用していく。
- ・ コロナ禍でできなかった保護者との交流を実現させたい。これまで子どもだけでおこなってきた「おみせやさん」を土曜日開催とし、親子交流会として位置づける。昨年は行事の持ち方について丁寧な作り方ができていなかったと感ずることがあったが、今年度はその反省を活かし、立案、計画をしっかりと目に見える形で作っていく。
- ・ 特別支援学級の児童が多く在籍しているが学校で通常級とのクラス交流ができていない中、学童クラブでの交流は貴重な時間となっている。特別な配慮を必要とする子に対応している時に特別扱いと言われることがあるが、他児にはどう説明すれば良いのかと職員から問われることも多い。どの子も特別な一人であり必要な時に必要な支援をするだけのことであるという基本を再度確認していきたい。

- ・ 手作りおやつをだいぶ増やしてきたが、子どもたちはとても楽しみにしているので、週に2回程度は実施していきたい。

<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、防災訓練等を交互に行っていく。
- ・ 月に1回の職員会議では有期契約職員もできるだけ全員参加とし、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。また職員一人一人が自分の考えを発言しお互いに尊重しあえる場にしていく。行事や育成についての打ち合わせ日はあらかじめシフトに入れ込んでおく。日々の報告、確認、連絡などは毎日時間を決めて行う。
- ・ 行事では子どもたちが自分たちの力で作り上げる喜びを感じられるよう大人が手を出しすぎないように取り組んでいく。
- ・ 宿題への取り組みについては家庭と相談の上、特段の理由がなければできるだけ学童クラブで済ませるよう促す。
- ・ 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。
- ・ 新入生歓迎会では進級した子どもたちが力を発揮し、自信が持てるような取り組みにする。また新入所児童の不安が払拭され、一日も早く学童クラブの生活に慣れるよう安心感を与えるような会にしていく。
- ・ 春の工作、冬の工作などを企画し、季節を感じられるような取り組みにしていく。
- ・ 夏休みは長時間学童クラブで過ごすことになるので、「また明日」と次への期待が持てるような継続性を大事にしていく。
- ・ 年に3回~4回昼食会を行うことで、保護者のお弁当作りの負担を軽減し、子どもたちも楽しい食事の時間を過ごせるようにする。

<各グループの育成計画>

貝取小学童クラブは3つのグループに分かれて育成している。それぞれのグループの特色を考え、担当職員がグループ別の育成計画を立てている。

◆レインボーグループ

育成目標

- ① 思いやりの気持ちを育み相手の気持ちを尊重できる集団作り
 - ・ 学年会議を行い、放課後をどのように過ごしたいか子どもたちが主体的に考える機会を持つ。

- ・言葉の使い方について考える機会を持つ。
- ・班活動を通して譲り合いの気持ちを育み相手を大事にすることで自分を大切にすることができる実感を持てるよう支援していく。
- ② 異年齢での多様な過ごし方を認め合う集団作り
 - ・誕生会を3年生が主導していくことで子ども同士の関係性を深める。
 - ・遊びを通して互いが気持ちよく遊ぶためのルールについて子どもたちが理解を深めることができるように支援していく。
- ③ マナーや挨拶を大切に
 - ・言葉の使い方について考える機会を大切にしていく。日々のあいさつ「ありがとう」「ごめんね」「いいよ」など日常の声掛けを大切にする。見本となる大人の言葉遣いについても注意を払っていく。

◆きめつグループ（グループ名変更予定）

育成目標

- ① 自立している子
 - ・おやつや帰りの会などの集合時の進行を自分たちで行う。
- ② 相手の気持ちを考えられる子
 - ・グループ内での班活動を通して仲間意識が育ち相手の気持ちを考える。
- ③ 年下の子たちを支えられる子
 - ・班活動の中で年下の子を思いやるような心が育つよう見守る。

◆スポーツグループ

育成目標

- ① 子どもと大人の信頼関係の構築
 - ・子ども自身で考え行動することを目標に、過剰に関わるのではなく子どもたちが主体的に行動できるような支援を行う。
- ② 身辺整理の習慣化
 - ・定期的にロッカーの整理を促す。
 - ・身の回りのことに自分で気が付く。
- ③ メリハリのある活動
 - ・集団で活動するときは話をきちんと聞くよう促す。
 - ・一方で自由な時間にはみんなで楽しむといったメリハリのある生活を意識する。
- ④ 互いの気持ちを尊重しあう
 - ・司会や降所のリーダーを持ち回りでいき、互いに気持ちよく役割をこなしていくための態度や方法を子どもたちと一緒に考えていく。
- ⑤ 自己肯定感の形成
 - ・役割をこなしていく中でお互いに認め合い自己肯定感が高まるよう促す。

<不登校児童への対応>

2020年の開所以来、学校への行き辛さを抱える児童に対応することが増えている。多摩市の学童クラブの方針として、学校を休んだ時は学童クラブに登所することはできないとしていたこともあるが、子どもたちが社会との関わりを少しでも保っていけるよう学童クラブとしてできることもあるのではないかと考えている。

現在は保護者や子どもと相談の上、学校とも連絡を取り合い、放課後の時間以降であれば学校へ行けない児童を受け入れている。どこまで受け入れるか、どのような形で受け入れるか、難しい問題もあるが、子どもたちの心に寄り添えるような支援として今後も続けていきたい。

<不適切保育の問題>

保育園での不適切保育が社会問題となっているが、学童クラブにおいては児童の体が大きくなっていくに従って職員の対応が難しくなることがある。もちろん報道されているような行為は決して許されることなく、普通はないだろうと考えがちであるが、職員も時には苛立ったり、憤ったりする場面もあるかもしれない。そんなときに不適切な対応は起きてしまうのか。他人事にせず、誰でもどこでも起こりうると考え、職員同士が見守りあえるような環境を作っていきたい。

<感染症対策>

- ・ コロナ禍で培った感染防止対策を継続し、安全に過ごせる場を守っていく。
- ・ 子どもたちや職員に昼食やおやつ時間は黙食と伝えてきたが、感染対策しながらも楽しい時間を取り戻していく。
- ・ マスク着用に関しては小学校の方針に合わせていくが、手洗いや消毒などの感染対策は引き続き行う。
- ・ 新型コロナウイルス感染症だけではなく、その他の感染状況に応じて柔軟に対応していく。

<アレルギー対応>

- ・ 引き続きアレルギー児に合わせたおやつ、昼食会のメニューにしていくが、提供できる食品もだいぶ増えてきたので、油断することなく日々の確認作業を欠かさず行う。おやつ専任職員を置くことができない可能性もあり、誰でも対応できるよう確認、記録を続けていく。
- ・ 月1回の職員会議で必要に応じてアレルギーに関する情報共有を行う。

<保護者との関係>

- ・ 去年はホームページのアルバム機能を活用し、保護者に子どもたちの画像を見ていただく機会を作ることができた。引き続きアルバムのページを定期的に更新し、

充実していきたい。

- ・ 開所以来一度も全員対象の保護者会や行事を行うことができなかったので、4月の保護者会は対面で行いたい。必要に応じて夏休み説明会などはオンライン参加や動画配信なども活用していく。
- ・ 開所以来3年間、おたよりのフォーマットや内容を特に変えてはこなかったが、保護者が読んで楽しいか、読みたいと思うか、という視点で考え、読みやすい紙面を目指して見直していく。
- ・ デジタルフォトフレームかタブレットを購入し、子どもたちの写真をスライドショーにしたり動画を写したりしてお迎えの保護者が子どもたちの様子を観られるようにする。

<環境面>

- ・ 昨年度は木製キッチンを購入し、子どもたちが毎日のようにキッチンコーナーでおままごとやお店屋さんごっこなどを楽しんでいるが、今年度は木製の冷蔵庫を購入しコーナーを充実させていく。おもちゃの食材が古くなっているのもに順次交換していく。
- ・ 来年度は児童数が増え、下駄箱が足りなくなる見通しなので、職員用のシューズボックスを購入する。
- ・ 玄関のパンフレット棚を購入し、各方面の情報を提供しやすく整える。
- ・ 部屋の装飾は大人が作って飾るだけでなく、子どもたちも一緒に制作したものを飾っていくことで子どもたちの自信や喜びにつなげていく。
- ・ 季節の花や野菜を植え、水やりなど子どもたちの役割にしていく。

<業務継続計画（BCP）>

BCPについては多摩市から努力義務として策定を進めていくよう通知があったところである。今年度中の策定を目指す。

<関係機関>

- ・ 放課後子ども教室の運営開始を視野に入れ、小学校との連携をさらに密にしていく。
- ・ 保育園、幼稚園などとは新入所児の情報交換をはじめ入所後も連絡を取り合えるよう良好な関係を保っていく。
- ・ 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。子どもたちの様子の変化、気になることなどは速やかに関係機関と情報共有し、一緒に子どもたちのことを考えていく。
- ・ 多摩市青少年問題協議会（青少協）には貝取学童クラブと交代で職員が出席する。

学校運営協議会には施設長が出席、子育てミーティング、多摩市学童クラブ連絡協議会(連協)などには出席できるときには出席し、地域とのつながりを保っていく。

<職場として>

- ・ 職員が意見を言いやすい環境を整え、必要に応じて職員面談を行う。
- ・ 有給休暇を定期的に取りれるよう配慮する。職員間でも休暇の希望は共有し、融通しあえる関係を作る。
- ・ 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。新型コロナウイルスのワクチン接種も受けやすいよう職員体制を整える。
- ・ 法人内の学童クラブと「たま研(法人内職員研修)」を通じて職員交流を深め、体制上も協力し合う。
- ・ 育児休業を終え、戻ってくる職員をどのように迎えるか、体制を考え、役割分担などで過剰な負担がかからないよう支えあっている職場を目指していく。
- ・ 貝取小学校の放課後子ども教室事業と学童クラブとの一体化を実現し、職員間で助け合える関係を作っていく。
- ・ 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

- ・ 多摩市内の学童クラブ職員研修が再開し、2年間で6項目の研修を受けることが義務となる。
- ・ 昨年度は法人50周年を迎え大きな学びを得た1年となった。50年誌を活用し、職員とともにこれからの学童クラブの課題、展望など職員同士で学びあっていたい。
- ・ 現在の業務委託制度から指定管理などの制度に舵が切られる懸念がある。様々な制度について学ぶ機会を作っていく。

2023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
 - ・命の大切さや心の痛みのわかる子ども
- ・みんなと協力できる子ども
 - ・いきいきと自分を表現できる子ども

年間目標	1.基本的な生活習慣が身につく。 2.思いやりの心が育つ。 3.様々な活動を通して創造性、社会性、自主性が身につく。 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	・生活習慣が身につく	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	☆行事を通して仲間と協力することを学ぶ ☆学校行事を考慮し、無理のない活動を心がける
12月		物の管理、体調管理をしよう	☆日没が早まることから、帰宅時の安全指導を行う
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

2023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 12日 誕生会 26日	避難訓練 21日	新入生へのプレゼント製作	保護者懇談会 28日	入学式 6日	降所指導 学校への迎え
5月	誕生会 17日	避難訓練 引き渡し訓練 10日			貝取小運動会	
6月	誕生会 21日	防犯教室 14日	工作週間	個人面談		
7月	誕生会 19日	交通安全教室 5日		夏休みの生活配信 親子交流会 15日		昼食会 21日
8月	誕生会 30日		夏休み工作			
9月	歯科指導 13日 誕生会 20日	避難訓練 6日 総合防災訓練		個人面談		
10月	おみせやさん 21日 誕生会 25日	お留守番講座 18日		おみせやさん (親子)		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 22日	避難訓練 15日	秋の工作	3年生親子懇談会		(のびのび豊ヶ丘祭り)
12月	おたのしみ会 22日 誕生会 20日	防犯教室 13日				昼食会 25日 大掃除 27日
1月	誕生会 17日	避難訓練 10日				冬時間降所終了 13日まで 新入所児面談
2月	誕生会 21日	お留守番講座 14日				3年生 児童館見学
3月	進級お祝い会 22日 誕生会 13日	避難訓練 11日		入所説明会 19日	卒業式	昼食会

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……………おみせやさん、おたのしみ会
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、児童館見学、お留守

<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

2023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	2学期 以降
学童クラブ 全体研修(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 ・島田療育センター ・子ども家庭センターについて ・子どもの見立てについて等	正職員	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	正職員	6月以降
課内研修(全2回)	多摩市	未定	正職員	未定
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	正職員	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
法人新人研修	多摩福祉会	入職に当たってのところがまえ、就 業規則など	新入職員・未受講の職員	年2回

(仮称) 谷原五丁目保育所 2023年度 事業計画

1. 新設園開設準備職員構成

(1) 準備委員会 (週1回)

法人 垣内理事長、安川常務理事、清水事務局長、椎名上北沢こぐま保育園園長

異動 佐藤園長予定者 (上北沢こぐま保育園)、二森副園長予定者 (向山保育園)

菊地副園長予定者 (砧保育園)、河野栄養士 (向山保育園)

その他異動職員

小委員会 (運営、保育内容、研修、財政、採用)

(2) 設計委員会 (隔週1回)

委員: 同上

設計会社: 象地域設計

2. 開園時職員配置計画

(1) 職員体制 27名

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	18名	3名	1名	27名

※保育士は一時保育室保育士1名を含む

(2) 異動予定

2023年6月までに第2次異動予定者を確定し、新設園準備にあたっていきます。

拠点	異動人数
こぐま保育園	1～2名
向山保育園	6～7名
砧保育園	2～3名
上北沢こぐま保育園	2～3名
学童クラブ	1～2名
合計	12～14名程度

3. 新設園職員採用計画

リクルート委員会を中心に 11 月をめどに職員採用を意識的、計画的に行っていきます。

職種	採用予定人数
保育士	9～11 名程度
栄養士	1 名
調理師	1 名
看護師	1 名
合計	12～14 名程度

4. 研修計画

(1) 各拠点実習 5月～8月

異動職員が各拠点で実習し、それぞれの保育の特徴や実践を学び、新設園の保育内容に活かします。

(2) 開園前研修 9月～2月

異動職員、中途採用職員、新卒採用職員が新設園運営方針や保育方針を共有し、配置予定クラスや給食の業務内容をイメージできる開設前研修を複数回行います。

(3) 宿泊研修 11月

異動職員、採用職員とが長い時間をともに過ごす中で親睦を深め、新設園開園に向けて士気を高めていきます。

(4) その他

5. 施設整備

4月 宅地開発

5月 入札・工事契約

6月 着工

住民説明会

9月 上棟式

週1回建設打ち合わせ

1月 竣工

2月 建物検査

3月 竣工式

6. 区立谷原保育園との交流保育

新設園園長予定者、区立谷原保育園園長先生を中心に交流保育検討委員会を設けます。

開園した当初は、子ども、保護者、職員は多くのことを初めて経験します。また、谷原保育園の子ども、保護者、職員も新しい保育園ができることの影響を受けます。2024年度には2歳児と3歳児の一部が転園し、園児が半分程度の人数になることが予想されます。谷原保育園で進級した3～5歳児は1～2歳児の子どもがいないなかで数年を過ごすこととなります。特に谷原保育園の最後の園児、保護者として残る2026年度の年長クラスの思いは複雑なものだと思います。私たちにはかつて、向山保育園民間委託の際、向山保育園保護者と子どもたちの思いを受け止めた体験があり、子どもたちを送り出した公立保育所職員の気持ちも理解できます。谷原保育園と新設園が協同して異年齢保育交流を行います。

年度	研修、行事等の交流計画
2023年度	<ul style="list-style-type: none">・ 谷原保育園行事に参加します。・ 谷原保育園の1年間の保育を学びます。・ 園児、保護者との関わり、谷原保育園の職員方との交流を大切にします。・ 2024年度以降の交流が充実できるように保育計画を検討します（交流保育検討委員会の実施）。