

# 2024年度事業計画

法人本部.....	P. 1
こぐま保育園.....	p. 4
練馬区立向山保育園.....	p. 14
砧保育園.....	p. 21
上北沢こぐま保育園.....	p. 30
しろくま保育園.....	p. 41
永山小学童クラブ.....	p. 48
貝取学童クラブ.....	p. 56
永山学童クラブ.....	p. 65
貝取小学童クラブ.....	p. 73
貝取小放課後子ども教室.....	p. 83

# 社会福祉法人多摩福社会 2024 年度事業計画

## 1. 中期計画

- ・ 各施設の財政、運営、人事見直し、事業展開を含めた法人中期計画見直しをおこなう。  
各拠点の5年間の財政見直しを明らかにし、必要な対応をおこなう。
- ・ 中長期委員会で世田谷区内での学童事業の検討をおこなう。
- ・ 向山保育園の民間保育園移行について練馬区との協議をすすめていく。
- ・ 地域要求を含めた事業展開の具体化をすすめていく。

## 2. 法人本部のBCP（事業継続計画）の策定をおこなう。

## 3. 理事会、評議員会

- ・ 2025年度の理事、評議員、監事の改選を見通した人事の具体化をすすめ、会議の在り方等の検討をおこなう。
- ・ 評議員会  
定款及び法令に基づき評議員会を開催する。事前に資料を配布し会議の効率化を図る。
- ・ 理事会  
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。

## 4. 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）、本部職員から構成される経営会議を原則月1回程度定期的で開催する。  
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。  
経営会議は随時、必要な学習をおこなう。
- ・ 事務局会議  
理事長、常務理事、学童保育代表、本部職員、理事長指名理事で構成され経営会議議題を整理する。
- ・ 施設長会議  
保育園施設長会議、学童保育施設長会議、合同施設長会議をおこなう。  
各施設長会議は各施設の情報を共有し、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。

- ・ 各種委員会

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。

## 5. 各拠点への援助

- ・ 本部は各拠点で対応できない課題等について、解決のための援助をおこなう。

## 6. 人事管理、職員定着・人事異動・職員採用・施設長人事

- ・ 人事管理

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おこなう。

- ・ 職員定着

職員処遇、職場環境の改善をはかり、自分の思い、悩み、葛藤を自由に語り合い援助や協力を求めることができる対等な関係性と対話をおこない職員定着をはかる。

「わたしたちのめざすもの」を基本にした施設運営をおこなう。

法人として施設長を含めた職員状況を把握し必要な対応をおこなう。

- ・ 人事異動

多摩、世田谷地域・練馬地域内での日常的な人事交流等をふまえ、25年度に向けて意識的に異動をおこなう。

異動アンケートを実施し職員の意識把握に努める。

- ・ 職員採用

リクルート委員会を中心に、学校訪問、オンライン説明会を意識的におこない、人材確保に努める。

- ・ 施設長人事

こぐま保育園：針尾政幹園長　しろくま保育園：佐藤博樹園長

永山小学童クラブ：中村真理子施設長　貝取小学童クラブ：岡真理子施設長

## 7. 研修

- ・ 法人内研修（法人合研、中堅層研修、新人研修、給食部会、保健部会）の充実を図る。
- ・ 経営会議時に必要に応じて学ぶ場を設定していく。
- ・ 全国会議主催の管理者養成学校に幹部職員1名を入校させ、経営幹部育成を図る。
- ・ 全国合研集会、保育研究所研修、全国学童保育研究集会、全国経営懇研修、東京経営懇研修などの外部研修に積極的に参加していく。

## 8. 異年齢保育実践の出版

- ・ かもがわ出版より異年齢保育実践の出版をすすめる。

## 9. 対外任務、対外交流、保育・学童情勢、社会問題

- ・ 外部組織任務  
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分担をおこない積極的に果たす。
- ・ 対外交流  
他法人との情報交流を積極的におこなう。  
愛知の新瑞福祉会、福島のわたり福祉会、当法人の3法人からなる主任（副園長）交流会に参加する。
- ・ 保育・学童情勢  
保育士配置基準、誰でも通園制度（仮称）、学童保育支援員配置基準など保育・学童制度改善の学習、運動に取り組む。
- ・ 社会問題  
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。

## 10. 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すすめる。  
子どもの居場所づくり、地域の子ども支援をすすめる。
- ・ 災害対応  
大震災に対応できる各拠点の危機管理計画を策定する。  
大災害時の各拠点における地域貢献策を作成する。

## 11. 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をすすめる。

## こぐま保育園 2024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	30	32	35	38	39	189

(利用定員を1歳児2名、2歳児3名、3歳児3名、4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 7:00～19:00
- (4) 延長保育事業 18:01～19:00
- (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
- (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21日現在）

① 年齢別入所状況

年齢	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
新入所児童	8	10	1	1	0	0	20
定員割れ	7	2	1	0	0	0	10

(2) 新入園児の特徴

- ① 定員割れについては0歳児7名、1歳児2名発生している。1歳児の定員割れ発

生は開園以来初めてである。

- ② 新0歳児月齢は昨年度同様4月～9月生まれのみと高い。満1歳児まで育休、男女比は平均となっている。  
新1歳児の月齢は9月10月生まれが多くなっていて、今まで見られた低月齢傾向はない。男女比は平均となっている。
- ③ 地域子育て支援事業を経過しての入所が9名。(あそぼうかい5名・一時保育4名)
- ④ きょうだい関係の入園は6名。そのうち0歳児入園は2名、1歳児入園は4名となっており、昨年度水準で2020年度から減少傾向である。
- ⑤ きょうだい同時入園 1組。
- ⑥ 全体として22名中16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) 40名

<正職員配置状況>

職種	園長	副園長	事務長	チーフ	保育士	看護師	栄養士	調理員	育休	合計
人数	1	2	1	1	28	1	5		1	40

- ① 新規採用者 1名(栄養士1名)
- ② 法人内異動者 1名(保育士貝取学童クラブより1名)
- ③ 育休復帰者 3名

- (2) 有期契約職員

- ① 有期契約職員配置状況  
配置数 40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(足立 徹 歯科医 あだち歯科クリニック)

(4) 講師等

- ① わらべうた 勝保 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

コロナ禍を経て、これまで積み上げてきた日々の保育とその延長にある行事や取り組みの再構築を行っていくことが求められます。保育とは日々の生活の積み重ねの上に成り立っていくものです。これまでこぐま保育園は、目の前にいる子どもたちが持つ、生理的欲求、内発的要求をしっかりと捉え、また引き出しながら、大人の一方的な“教育的思考”の押し付けとならないよう、環境を通して主体的に育ちあう保育を積み重ねてきました。しかし、コロナ禍という環境がこれまでの子どもたちとは異なる環境で過ごさざるを得ない状況を生み、ゆえに積み重ねきれない生活の丁寧さがあったことも事実であると振り返ることができた2023年度でした。

こうした振り返りの視点に立ち、保育実践はもとより、地域支援活動、職員集団作り、財政検討と多岐にわたる分野を多角的に捉えながら、2024年度の重点となる取り組みを以下のようにまとめます。

(1) 地域要求をもとに定員の適正化への動きを着実に実施します。

今後5年間で120名程度の園規模を目指す定員適正化計画に変更を行います。

2021年度から始まった0歳児定員割れについて、多摩市とともに様々な検討を行い、2023年度より定員の適正化の計画を作成し実施に入りました。

2022年度の市との懇談では「コロナ禍のため先が読みづらく、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、5年間で170名定員程度を目指す計画を暫定で立て、2023年度は0～3歳児を「1の(1)」の利用定員に変更しました。

また、検討の際に行った園内の保育要求アンケートの結果では、0歳児期間は育休取得希望が多いことがわかり、0歳児の利用定員を15名と改訂して取り組み23年度4月は5名の空き定員に抑えることができました。

市全体としても0歳児の空き定員は23年度60名、24年度67名となり、1歳児に関



しても空き定員は23年度25名、24年度36名と増え、0歳児の需要だけでなく、1歳児の需要にも影響が出始めています。一方で、保留児童が多い地域もあり、地域需要における差が開いている実態です。

多摩市の施策との関連ですが、桜が丘駅周辺の新築タワーマンションがある地域以外はすべての地域で人口、乳幼児人口とも減少している実態が園長会において報告され、多摩市は2025年度に「子育てしたいと思ってもらえる自治体」をめざして、子育て支援施策の全般改定を予定しています。保育園施策としては、国の施策である「誰でも通園制度」「多様な他者とのふれあい」の空き定員にあわせた導入を検討しており、2024年度を施行の年と位置付けています。

当園では長年自主事業として、地域支援事業である「あそぼうかい」や「一時保育事業」に長年取り組んできており、今年度もその参加者から9名の入所があったことは、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するとともに、子どもの権利が守られる「誰でも通園制度」となるよう事業参画を含め検討していきます。

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、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) 子どもの権利が守られ、主体性・自主性が発揮される保育を実践します。

① **子どもの権利を的確に捉える**

不適切保育や子どもの人権が侵害されるような保育が行われないよう、学習や啓発活動を通して保育の質を高めていきます。

② **子どもの生理的欲求、内発的欲求を適切に捉え、向き合う保育を**

子どもたちは、安全・安心というゆるぎない土台の上に、自らの欲求を満たしてもらうことの心地よさを栄養に健やかに成長していきます。当たり前だからこそ、改めて徹底的に一人一人が大切にされる保育について職員が深め合い、また、実践力を磨きあうことで、こどもの主体性が発揮できる環境づくりを目指します。

③ **子どもが生活の主人公となる日々を取り戻すために**

コロナ禍では、感染予防対策という致し方ない事情により、子どもが生活の主人公となるべき場面が、一定そぎ落とされざるを得ない状況でした。だからこそ、子どもたちにとっての生活をもう一度見直し、子ども自らが生活の主人公として過ごせる日課づくりに取り組み、“共に暮らす”習慣を身に付けていきます。

④ **想像力豊かに、相手の立場に立った思考をもてるように**

多様化や権利擁護が大きく叫ばれる昨今の社会において、一方では考え方や習慣、その他様々な違いをお互いに尊重できず受け入れられないことにより、とても悲しいことが生み出されてしまう現実が広がっています。

この、乳幼児期というライフステージの中で、土台となりうる時期に相手を思い、相手のために考え、「想像力豊かに、相手の立場に立った思考」を培うことは、言うまでもなく必要不可欠であり、こうした非認知能力こそが今の社会を変えていくのだと思います。そのために、様々な多様性に目を向け、子どもたちはもちろん保護者とも共に、豊かな環境に触れ、理解を深めていける取り組みを進めます。

⑤ **学童期までを見通した異年齢保育の創造に向けて**

学童期までを見通した異年齢保育の創造に取り組んでいきます。そのために、実践計画を具体化し、こぐま保育園と近隣学童施設との連携を深めていくことを重点としていきます。また、保育施設であると同時に社会福祉資源である点を基礎とし、施設利用、保育・育成内容充実、その他幅広い子どもたち自身の育ちに関わるニーズに目を向け、実践を行っていきます。

⑥ **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。

(3) **職員の主体性が発揮できる運営を目指します。**

① 2024年度より園長交代という大きな転換期を迎えます。園運営における経営的視点、運動的視点、保育的視点など多角的な視点から幹部職員みんなで取り組んでいき、新しいこぐま保育園の運営スタイルの礎を築いていきます。

② **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については引き続き念頭に置き、副園長、チーフなどの幹部養成行っています。一方でほとんどの幹部が子育て真っ只中の世代での構成となるため、ライフワークバランスの変革と効率性を高めていくために、より多角的な視点から分析等を行ってこれまでに以上に視点を明確化させながら園運営を行っていきます。

③ **保育について話す、考える時間を大切に**

2023年度、2024年度と新入職員を1名ずつ迎えながらも、職員の継続性が保た

れる環境が本年度の特徴の一つでもあります。副園長・チーフを中心に現場保育への運営的参画と責任者会議での全体状況把握、保育実践交流を進め、現場の活性化を図ります。同時に、保育の質の維持・向上のために、一つ一つ丁寧な生活づくりを土台として、積極的な会話や相談し合う、考えあう機会づくりを行うとともに、職員一人ひとりが自分の可能性を信じ、生き活きと働きがいを持って保育に臨める職場づくりをめざします。

④ 職員体制の再構成をおこないます。

これまで児童定数の適正化とともに取り組んできた職員体制の再構築。2023年度に諸規則諸規程の整備も終わり、2024年度より本格的な実施となります。これまで通り、法人の理念として大切にしてきた“子どもに関わるすべての職員が同じ立場と意思で”というそれぞれの働き方や力の発揮の仕方に変化を与え、より“働きあえる”職員体制を築いていきます。

⑤ 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、育児と重なる時期をむかえる職員層が増え、産休・育休取得希望者が増加しています。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くに伴い、育児短時間勤務制度、短時間正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。

⑥ 積極的な人事交流を行います

職員の定着が図られてきた当園の状況を踏まえ、新園開設や学童期までを見通した継続的な保育実践を実現していくためにも、積極的な人事交流を実施します。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んでいくと共に、日常的な実践交流および交流研修の実施を目指します。

(4) 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 まずは共有が第一歩

2023年度は、コロナ禍で日々の生活や行事等を体験的に見ていただく機会がなかなか持てなかった状況が少しずつ改善され、機会が増えてきた一年でした。2024年度はより一層、日々の保育や行事、日頃からのやり取りを通して、子ども理解や子どもたち同士の関係性理解、保育そのものや子育てについてなど、共有し合える関係性作りをしていきます。

② 共に作るは共に考える

現代において、話し合ったりともに考えたりすることがとても大切で、重要なことであると考えます。子どもたちの環境に対し、常に保護者と職員が能動的かつ建設的な立場として関わり合うことでより一層洗練され、質が高まっていくと

考えます。

そのため、懇談会や交流会、五者協議会などの様々な場面で保護者と意見交換を行いながら、園運営・行事計画・保育内容、その他様々な面において意見交換を行うとともに、共に作りあう関係性の再構築を目指します。

(5) 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 子育て世代のよりどころとして

2023年度は、週1回の地域子育て支援「あそぼうかい」に自主事業として取り組み、コロナ禍で中止していた離乳食教室も再開し、参加者が少しずつ増えてきています。児童館、健康センター、こども家庭支援センター、その他様々な機関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。

このように自主事業としてとりくむとともに、子育て支援への取り組みについて公的事業化を求めてきた運動が行政に届き、検討が始まっています。

保育園が子育て世代皆のよりどころとなれるよう、市の関係機関と連携し、利用者とともに考えあい、たくさんの家庭と結びついていけるよう努力します。

② 町のみんなの保育園をめざして

世代間交流を大切にし、世話人会を作って、子そだて福祉センターで月数回土曜日にシニアサークルに取り組んでいます。保育行事とタイアップして交流し、地域のシニア世代との交流という取り組みも実施することができました。2024年度はこれまで以上に施設を利用していただき、地域のシニア世代との交流を行うとともに、介護施設や包括センター等の専門機関との連携を図る一年としていきます。

また、町のみんなの保育園として発展していけるよう多世代の要求を把握し、そこから出発して皆が気軽に出入りし、交流できる場づくりを目指していきます。

③ 一時保育・定期利用保育事業を発展させます。

一時保育・定期利用保育の制度的特性を理解しつつも、同じ“子ども”としての権利を擁護していく観点も含め、在園児童と同じような保育の質を保障していけるよう取り組むとともに、国が進める「だれでも通園制度」や東京都独自のそれに代わる制度、強いてはすべての児童が利用したいときに利用できる保育制度への拡充運動も含めて取り組んでいきます。また、その権利擁護のために当園として可能な限り環境整備に取り組み、異年齢保育である利点を生かした保育実践へ発展させていきます。

④ だれでも集える実家のような子育て福祉センターづくり

地域にはすべての世代の人々が暮らしておりコミュニティーが成り立ってい

ます。だからこそ、「子育て支援」「シニアサークル」「学童交流」など様々な地域支援事業を包括的に行うためのシステムづくりに取り組み、いつだれがどんな理由で来てもいい、「地域の実家」作りに取り組んでいきたいと考えます。そのためにも、専門性と豊かな経験を持った退職者や保護者など、たくさんの人材の力を借りながら、利用者が主体性を発揮し、一緒に事業を創造していける居場所づくりを目指します。

#### (6) 新たな課題による財政問題の取り組み

2022年度より、法人本部をメンバーに加えた財政検討委員会を立ち上げ、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取り組んできました。少子化の波を受けながらも、児童定員の適正化や事業の見直し、運用定員の検討や修繕計画の見直しと物価高騰対応による工事費支出削減を含め、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、引き続き取り組んでいきます。

同時に、多摩市はもとより東京都や国に対し運営や労働実態や現状を積極的に発信し、保育園の運営安定化や保育従事者処遇の改善に向けた財源確保への取り組みをより強化していきます。

## 6. 職員研修計画

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重点を4つの柱として計画していきます。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。

### (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 学童との相互交換研修
- ⑧ 保育内容研究会
- ⑨ 自主研修制度を活用しての研修
- ⑩ その他必要に応じて計画

園内・法人研修を通して、生活・異年齢保育・あそび・子ども理解、その他多岐にわたる角度から保育の質について学び、考えあう機会としていきます。また、発達心理学や保育原理、社会福祉学などの学びも深め、“保育”の専門性を高め、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・ハンディキャップ・栄養士会・看護師会
- ⑤ 園見学
- ⑥ 他

2023年度、積極的な出張研修に取り組み、実践的に学びを深める取り組みが職員全体のものとなりつつあります。こうした流れを定着化させていくためにも2024年度も積極的に取り組んでいきます。それにより、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、“実践力”を高め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引き続き重点としていきます。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2026年度中に要件を満たした職員配置を目指さなければいけません。残り2か年を見通して、計画性を高め、常に修正を加えながら、実施していきます。しかし、このことを前向きにとらえる姿勢は大切にし、与えられた学びの中からも保育の質を高めるヒントをしっかりと見出していきます。また、対人コミュニケーション労働の本質を学ぶ視点も含め、対面での研修を大切にしながら、研修の機会の確保を積極的に行っていきます。同時に、フィードバックを中心に共有性を高めたり、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

施設長交代という重大な節目を迎えます。本年度も新規採用職員1名の受け入れという点で、昨年度取り組んできた新規採用職員研修システムを土台として生かしながら、園全体として歴史から学ぶ視点を大切にしていきます。

同時に、私たちのこれからの50年を作っていく視点も大切に育んでいきます。守

り、維持していくこともとても大切で難しいことではありますが、一方でそのことに終始するのではなく、この50年を作ってきたのと同じように私たちがこれからの50年を作っていく主体者であるという思いを胸に、“豊かな保育創造”へとつなげていきます。

## 7. 修繕計画

2023年度より実施予定としていた中・長期修繕計画について、現在大幅な見直しが必要な状況となっています。そのため2024年度はその見直しを行う一年となります。法人本部、設計管理業者との意見交換を密に行いながら、同時に自治体や借地提供者との連携も図り、今後の計画を立てていく必要があります。

当面は躯体部分の維持管理と内装部の軽微修繕のみを進めていきます。そのうえで、大型修繕実施までの期間に、費用の積み立てを進めていくとともに、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、法人全体で財政計画の再検討を進めていきます。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にも力を借りながら進めていきます。

**【修繕予定】** 建具修繕・照明器具修繕・等

## 練馬区立向山保育園 2024 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	5	10	3	2	1	0	21

(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）

### 2. 児童状況

(1) 園児 121 名※( )内新入園児

0 歳児：5 名(5 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：20 名(1 名)      5 歳児：24 名

(2) 認定 短時間認定 2 家庭 他標準時間認定

(3) 継続延長保育

朝：5 名 夕①：3 名 夕②：1 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	環境衛生	合計
人数	1	2	1	1	25	5	1	1	37



(2) 正職員状況

- \* 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1名・環境衛生1名）
- \* 育休職員（保育士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	2	2	2	2	2	2	1	2	17

(4) 嘱託関係

- ① 園医 和田ファミリークリニック 和田万里子医師（小児科）
- ② 園歯科医 安藤歯科医院 安藤浩徳医師（歯科）
- ③ 産業医 田中医院 田中美緒医師（内科・神経内科）
- ④ 講師 わらべうた 鈴木典子

4. 休日保育

- ① 定員 1歳：3名 2歳：3名 3歳・4歳・5歳：24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 正職員3～4名 有期契約職員1名(有資格)

5. 研修計画

(1) 園内研修

- \* 人権研修、保育制度、異年齢保育学習、財政学習、アレルギー学習、救急救命研修
- 保健関係研修（嘔吐処理等）、わらべうた等

(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

## 6. 2024年度重点課題

### (1) 子どもたちがその子らしく豊かに育つ保育をしていきます

#### ① 毎日の保育園生活を豊かにします

日々の生活を大切にします。あそびと生活行為の繰り返しの中で担当との愛着を結び、そこから広がる関係性や生きていく力を子どもたちは培っていきます。あそびや大人がかかわる生活行為を丁寧に行うことを確認し、長い人生の最初の6年間で土台を築いていくことにつなげていきます。

#### ② 子ども同士がともに育ちあう保育をしていきます

自分の思いを主張し、様々な個性を互いに受け入れながら、子どもたちはともに成長していきます。子どもの発信から保育を展開したり、子どもたちの話し合い等をたくさんしていくことを大切にしていきます。異年齢の交流保育を定期的に行い、日常の中の年齢を超えた自然な関わりをしながら、年齢発達だけに縛られすぎずその子らしく育っていく保育をしていきます。

#### ③ 人権を学び実践とつなげていきます

不適切な保育やかなしい事件が話題となる昨今、子どもの人権を引き続き学び自分たちの保育の検討をしていきます。保育実践と結びつけながら、大人の一言や立ち回りが子どもたちはどのように感じるのか、多角の視点で意見を交わすことを大切にします。

#### ④ 関係機関との連携

療育施設や子ども家庭支援センター等とともに、子どもたちの育ちや家庭状況を丁寧に見守っていきます。関係各所と職員が行き来して直接話をする機会をやって、密な連携を図ります。

### (2) 保護者とともに

#### ① 保護者と意見を交わしより良い保育園運営をしていきます

保護者と積極的に意見を交わし、向山保育園をともに作りあっていきます。全体で行う意見交換会や運営委員会での開かれた場での意見交換も、日々の個別での相談も保護者の気持ちに寄り添い、保育園として大事にしていることを伝え、保育園運営に活かしていきます。

#### ② 保護者同士が結びつくことができる場所に

コロナでここ数年保護者同士の結び付きが薄くなってきています。昨年からお

ンライン併用で対面の懇談会を再開してきました。その中で、少しずつ保護者同士の結びつきが増えてきています。保護者が保育園にきて保育園のことを知るとともに、保護者同士が結びつくきっかけをつくっていきける、懇談会や行事にしていきます。

③ 相談しあえる関係性を深めていきます

送迎時や連絡帳から日常的に保護者とコミュニケーションをとり、各家庭や子どもの様子に寄り添っていきます。面談や保育参加等でより具体的な話や場面を見てもらう機会をつくり、子どもの育ちをたくさん共有していきます。困ったときは気軽に声を掛けられ、ゆっくり話をする時間を作るなど、安心して通園できる保育園を目指します。

(3) 職員一人ひとりが力を発揮し、支えあいながらともに進む職員集団を目指します

① 新しい運営集団での出発

運営組織が変わりますが、去年の経験をもとに園長、副園長、事務長が自分の立場のものだけでなく、互いに支えあい力を発揮する運営をしていきます。特に現場とのやり取りを密に行いながら、子どもの姿、家庭の様子、職員状況等把握していきます。

② クラス集団

新しい職員や新しいクラス責任者を迎えてのクラス運営となっていきます。クラス内の討議を充実させていくこととともに、クラスを超えた保育の連携や助け合いを行っていきます。現場だけで悩むのではなく、運営メンバーと話したり、全体の会議で課題を共有したりと集団で支えあう組織にしていきます。

③ 新入職員とともに育っていきます

異動に伴い新入職員を多く迎えます。向山保育園で大切にしてきた保育を伝えつつ、個性を保育の中で活かしながら日々の保育を一緒に作っていきます。各クラスの職員がフォローしていくところと、運営の中で面談を複数回行うことや年齢の近い先輩職員の力を借りるなどしながら、保育園全体で職員を育成していきます。

④ 様々な働き方の職員、職種の人がそれぞれの力を発揮します

正職員、嘱託再雇用、有期契約職員等と様々な立場・働き方の方がいます。それぞれが保育者として子どもたちのために、どのようにしていけばいいかを学び、意

見を出し合っています。定期的な有期契約職員のクラス会議や職員会議を行う中で丁寧な引継ぎや情報共有をしています。

⑤ 保育制度を学び、自分たちに必要なことを声に出していきます

今の自分たちの立場や、子どもたちにとって必要な基準や制度は何なのか、長く働き続けられる職場であるために足りないものなどを職員内で学んでいきます。職員内で学ぶことと、外部にでて学ぶこと、行政に働きかけたり、保護者や地域に呼びかけることも行っていきます。

⑥ たくさん語り合う、職員みんなの個性が活きる職場にしていきます

それぞれ仕事以外でも個人で抱えることがたくさんあります。すべてを出すことは難しいですが、苦労を分かち合い、必要に応じて勤務等を工夫しながら支えあいをしていきます。この保育園で、法人で働いていきたいと感じられるよう、会議等で話すことはもちろんですが、日ごろの会話やコミュニケーションを大切にしていきます。そして何より、自分たちが子どもたちとつくってきた保育をたくさん楽しく語り合うことを行っていきます。

**(4) 多摩福祉会、向山保育園が紡いできた歴史を学び、これからの向山保育園を職員みんなで語り発展させていきます。**

① 法人と向山の歴史から学び考えます

法人の50年の歴史と、委託18年目を迎える向山保育園。委託前後の大変さと今の状況は異なりますが、これまで大切にしてきたこと、乗り越えてきたことを50年誌やゆかりの方を招いて学習する機会をつくります。新入職員も在籍職員も改めて向山の成り立ちを学びなおし、この先に結び付けていきます。

② 異年齢保育についての学びを深めます

今の公設民営の立場では異年齢保育の生活単位をとることができませんが、定期的な異年齢保育実践や日常の中の自然な交流を行っていきます。おこなった実践を出し合っています、次の実践や異年齢保育の実現につなげていきます。

③ 向山保育園のこれからの語り合っています

今後の民営化、園舎の建て替え、異年齢保育等に関して、今の自分たちの保育をどのように発展させたいかを職員内で出し合っています。そのことを中長期の計画に盛り込み、見直しを持ちながら向山保育園の日々の運営を職員全体で作っています。

## (5) 地域の拠点となる保育園を目指して

### ① 地域の皆さんがあそびに来たくなる保育園を目指します

地域の子育ての拠点となるように地域事業(おひさま広場)を充実させていきます。七夕や焼き芋、餅つきといった季節の行事に加え、離乳食関連やベビーマッサージといった年齢を限定したものや、この間実施を控えていたおひさま広場のふれあい給食を再開していき、給食にもより注目してもらえるようにしていきます。

### ② 向山保育園を知ってもらうために

2023年4月に0歳児クラスが定員割れで始まり、2024年度も1次内で0歳児クラスが定員割れをしています。①の地域事業の活性化に加え、見学や向山保育園のパンフレット等を地域施設に置いてもらうなどおこなっていきます。また、ホームページを定期的に更新し積極的に保育の様子を発信していきます。

### ③ 地域の保育園や学校との交流

地域の保育園との交流を実施し、子どもも職員もそれぞれ新しい関係を築いていきます。園庭のない小規模園も多いので、園庭遊びや行事の際は一緒にできるように声をかけて交流していきます。小学生との交流や中学校の職場体験の受け入れなど、双方の子どもたちの育ちにつながる交流を積極的に行っていきます。

## (6) 法人内の連携

### ① しろくま保育園との連携

念願の練馬区内に法人施設が開設され、互いに新たな出発をしていきます。困難な時は職員の応援等で支えあい、落ち着いてきた頃に研修や総括等で職員交流の計画を立てていきます。子ども同士の交流も含め、それぞれの実践やとりくみを共有していきます。

### ② 法人内の施設での出張研修を行い学びを深めます

今年度も他施設に出張に行き、保育や調理をともに行う中で、向山とは違う形態を経験します。そのことを園内に持ち帰り、日常の保育実践や今後の運営に活かしていきます。

## (7) 防災・安全

### ① 災害や非常時に備え訓練や備蓄

いつ起こるかわからない災害に備え、毎月の避難訓練や定期的な不審者訓練等を様々な想定で実施します。土日祝、延長保育と保育人員が少ない時間におきて

も適切な対応ができるようにします。防災担当者会議を中心に園内の課題を出し、炊き出しの練習や防災備品の管理・職員共有をしていきます。

② 非常時は地域の人と助け合えるようにします

地震等で地域の方を受け入れていく可能性があることを改めて理解し、必要な物品の整備や体制の検討をしていきます。また、日常から地域の方と交流を持つことで互いに助け合える関係性を築いていきます。

(8) 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

24年度が5年契約の最終契約年度となります。民営化の時期、建て替え、保育内容や定員変更の等に関しての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。

休日保育を実施している他園と協力しながら、休日保育の実態を区と共有します。その中で、子どもと保護者にとっても保育園にとってもより条件のよい休日保育の事業を目指します。

## 砧保育園 2024 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（2024 年 2 月 21 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	16	16	16	82
新入園児	6	7	2	1	1	0	17
定員割れ	0	0	0	1	0	0	0

- (6) 新入園児状況 20 名 16 家庭 （2024 年 2 月 21 日現在）
  - ① 認定 全員 標準時間認定
  - ② 入園経過 産・育児休業 10 名、認可園 3 名、区外認可保育所 2 名  
一時保育 1 名、認可外保育施設 3 名、幼稚園 1 名
  - ③ きょうだい児入園 新入 3 家庭、在園 2 名
  - ④ 延長対象児 1 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 1 名
  - ⑧ アレルギー対応児 0 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  
法人内施設より応援体制あり

## 2. 職員状況

### (1) 正職員（2024年4月1時点予定）

職種	園長	副園長	事務	保育主任	給食主任	保健 チーフ	保育士	栄養士	調理師	育休	合計
人員	1	2	1	2	1	1	16	3	1	1	29

### (2) 正職員状況

- ① 新規採用者 2名（保育士 2名）
- ② 法人内異動者 0名
- ③ 産休・育休者 1名（4月中旬より復帰予定）
- ④ 育児のための時間短縮勤務 1名
- ⑤ 育児時間取得 1名
- ⑥ 短時間正職員 2名
- ⑦ 嘱託再雇用職員 1名

### (3) 有期契約職員

- ① 新規採用者 3名（予定）
- ② 保育士 8名（うち土日祝専任4名）  
（週2日…2名予定 週5日…2名 不定期…4名）
- ③ 保育補助 4名（週2日…1名 週3日…2名 週5日…1名）

### (4) 嘱託医、講師

- ① 嘱託医 橋本 倫太郎小児科医
- 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. 2024年度重点課題

### (1) 多様な存在との関わりや豊かな体験を通して、最善の保育を追求します。

- ① 不登校児や祖父母の保育参加、地域商店街や高齢者との交流を積極的に行います。  
2023年度初めて不登校児の受け入れを行いました。実際の子どもの姿から、現場としても継続していきたいということで一致することができました。今年度はより積極的に周知していきます。  
祖父母の保育参加については、各おうち毎に可能な時期を周知して進める流れと



したことで、結果的に進め切れない状況となりました。そのため、2024年度は新年度説明会にて全体に周知して進めていきます。祖父母と一緒に遊べることで、安心して甘えながらお互いに癒し満たされる時間となればと考えています。

地域商店街との交流については、商店街の方と顔見知りになることで、子どもたちがお店へ遊びに行かせてもらいやすくなり、ごっこ遊びが充実したり、地域の方にあたたかく見守っていただけたりするようになるのではと期待しています。そして、災害時にも支えあえる関係性を築いておくことにもつながるため、重要な取組みだと考えています。

地域高齢者の方との交流という点では、2023年度より在園児保護者の方が経営されているデイケア施設との交流を始めました。その際、荒馬を披露して認められたり、ゆったりとした雰囲気を受け止めてもらえる有意義な経験となりました。また、高齢者の方にとっても子どもと関わる機会は生きる活力につながります。荒馬を披露した際、立ち上がって踊り出す方もいらっしゃり、施設職員の方も驚かされていました。このように、違う存在が関わりあうことでの育ちあいがここでも見られます。2024年度は、デイケア施設利用者の方と保育室や公園で交流したり、クッキングを行ったりと、日常生活の延長で「ともに地域で生きる存在」として自然に関わりあいを持てればと計画しています。

多少脱線しますが、人間が育つという視点に立った時、「保育」という枠組みの中では狭すぎます。自分と関わる全ての存在、環境、体験等、文字通り全てのことから人は学び育ちあっていきます。「同年齢保育」や「異年齢保育」の枠を超えて、子どもを真ん中に全ての人が育ちあう場としての役割を、保育園が中心に担うことができるのではないかと考えています。そのことについて、包括的であり、本質を捉えた言葉で端的に表現できればと模索しているところです。他法人さんでは「共育ち」という言葉もあります。「子育て」ではなく、大人も子どもから育てられる側面や、何よりそれぞれが育つ主体であるという意味も込められていることが読み取れて素敵な言葉です。「名は体を表す」といいますが、法人が大切にしていることが端的に伝わる言葉を模索していけるといいのではと考えています。

地域のことに戻ります。今後の中期目標として、顔見知りが増えることで子どもたちがあたたかく見守られながら安心して育っていけるまちにしたいと考えています。そして長期的には、他法人や企業の方とも連携して、「誰もが安心して暮らせるまちづくり」を目指します。

② 0歳児を含む異年齢保育を深め、発展させます。

2023年度はコロナ禍が明け、念願の異年齢交流を積極的に進めることができました。その中で、0歳児も含めてより交流していけるといいという意見も出されており、

園庭、散歩先、保育室等様々な場面での交流を検討していきます。

交流を通しての具体的な姿から、「異年齢ってやっぱりいいね!」という声も多く聞かれており、職員の中で年々異年齢保育を行っていることの意義が高まっていることが感じられます。また、保護者の方からも年度末の懇談会で「保育参加で感動しました!」「下の子への関わりが親よりも上手になって驚いています」という声も聞かれました。子どもの姿を通して異年齢の良さが伝わっていることが分かり、職員と喜びあったところです。

引き続き、交流する中で子どもの姿を共有しあい、自分たちの行っていることに確信を持って進めていきたいと考えています。

③ 日祝保育の0歳児受け入れに向けた検討を進めます。

2023年度は1歳未満の0歳児受け入れを始めて行いました。対象児が上北沢こぐま保育園在園児であり、きょうだい児が長年日祝保育を利用してきた家庭ということもあり、受入れることとしました。その体験を踏まえ、新年度に向けて引き続き行いかの検討をした際、0歳児経験者が少なく安定して受け入れられる環境が整っていないという意見が多数であったため、見合わせることとなりました。

地域ニーズがあり、地域貢献という視点からはやはり行えた方がいいということは職員とも共有しています。2025年度に向けて日祝保育の体制充実や必要な研修等を行うことで、職員が安心して受け入れられるよう準備を進めていきます。

(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。

2023年度の9月に初めて保護者の方との協同作業として「園環境をきれいにする会」を行いました。普段職員のみで行う剪定作業やプールの片付け等があったという間に終了し、職員が驚く程でした。子どももきれいになることで嬉しく、保護者の方自身も充実感を感じられる取り組みとなりました。新年度も引き続き実施し、より保護者の方との信頼関係が深まる機会となることを期待しています。また、保護者同士がコミュニケーションを取りながら行うことで、コロナ禍で途切れた関係作りを改めて進められる機会となるように職員が橋渡ししていきます。

また、その他の行事等でも保護者の方とともに作りあうことで、保護者自身が主体として保育に関わることができる機会を広げていければと考えています。そして卒園後も引き続き園のために力を発揮したいという思いを抱いていただけるよう、喜びを共有していきたいです。

このような取組みが日々の保育への一層の信頼につながり、結果的に職員が安心して働ける環境や意欲にもつながるため、園としても大切に位置付けていきます。

(3) 職員一人ひとりが自分らしく安心して働き続けられる環境を整え、働き続けたいと感じられる職場を職員とともに作っていきます。

① 『わたしたちのめざすもの』を土台に、より具体的な園目標の検討を進めます。

2023年度、法人として『わたしたちのめざすもの』が策定されました。そこに込められた思いを職員と共有し、その上で砧保育園としての目標を検討していきます。職種毎に「自分たちがどのような園にしたいのか」を考え提案し、職員全体で検討し確認しあう過程を丁寧に踏んでいきます。その中で、それぞれが大切にしたい思いを理解しあい、園として明確な目標に向かって各自が責任を持って努力をしていきます。その成果を年度末に確認するという一連の流れを構築することで、園全体として高まっていくことを目指します。具体的な成果を意識することで、自分が責任を持つことが明確になり、果たすべき役割を自覚することで適切に努力する。その結果を振り返り、また努力するという習慣がつくことが職員の成長支援にもつながると考えています。

② 職員が安心して自分の思いを語り、子どもにとっての最善を誠実に希求できる職員集団作りを目指します。

職員会議が報告の場となっているということについて、短時間でも論議の時間を作る努力をしてきました。しかし、やはり報告が大半を占めてしまうという状況です。そこで、報告を他の場に移せないか検討し、毎朝5分程度の朝礼を行うこととしました。全クラスから出ることは難しいため朝礼簿を作成し、出られないクラスは前日にメモを記入しておくこととし、全員が目を通すものになっています。それにより、毎日最新の園内状況や危険箇所確認、活動予定や検討課題等が共有でき、園全体が一体感を持って日々の業務に向かっていけるようになります。職員が顔を合わせることで自然とコミュニケーションが生まれ、風通しのいい職場風土形成にもつながり、連携も取りやすくなります。その中で安心して大変さや悩みを共有できる職員集団となっていくことを期待しています。

そして、朝礼を行うことで職員会議の報告をなくし、論議や学びあいの場とすることができそうです。日々の情報共有を土台に、理解しあっていることを前提に論議できるので、より内容も深められるのではと考えています。

③ 「ネガティブな退職ゼロ」を目標に、安心して働き続けられる園運営に努めます。

保育業界全般でも、「人財確保」と「人財定着」が大きなテーマとなっています。「人財確保」については法人リクルート委員会を中心に大きな成果を得られていますが、それと同時に「人財定着」にも力を注ぐことが必要です。職員が辞めなければリクルートに割く力は少なく済み、派遣や紹介業者にマージンを支払う必要もな

く、経験値が積み重なることで保育の質も保たれます。定期昇給による人件費率上昇はありますが、人財確保が困難な時代となった今、派遣等に頼らざるを得ない状況が多発し多大な財源が割かれることや、職員集団形成も困難となることよりも、はるかにリスクは低いと考えます。法人全体としてもメンター制度を導入し、努力してきているところではありますが、引き続き「人財定着」へ尽力していく必要性を強く感じています。

「働き続けたい」と感じられるためには、お互いに尊重され、集団の中で認められているという感覚を得られることが大切です。心理的安全性が保たれた職場環境の中で、安心感から意欲が育まれ、認められることで満たされるという好循環を生んでいきたいと考えています。そうすることで「ネガティブな退職ゼロ」という目標達成につながるよう、職員とともに努めていきます。

④ 職員同士が支えあえるためにも、余白のある日常を生み出せるよう努めます。

長年課題となっている会議の多さを解決すべく、毎年職員とともに考えあってみました。既成概念に捉われず、思い切って回数を減らしたり、職会の前後に入れられるものは積極的に入れたりと、負担軽減に向けて園全体で努力していきます。また、長時間設定が基本となっていた運営会議も、新年度からは時間を短くしたりと、思いだけでなく行動に移して成果とすることを意識していきます。また、監査の指摘事項にならない園内独自の業務や事務業務等についても、内容を精査して整理していくことが求められます。そうすることで有休消化率向上も含めた日々の余白を生み出し、職員がゆとりを持って働き続けられる環境作りを目指します。

中長期的な視点として、職員だけでやりきろうとせず、保護者の方を中心に祖父母、卒園児、地域住民等の力を借りながら支えあっていくことで職員の負担軽減となり、地域の拠点として気軽に立ち寄れるあたたかい居場所とできればとも考えています。

⑤ 運営体制の充実を行い園がより安定することで、若い幹部職員がじっくりと現場に耳を傾けられ、職員全体の成長支援につながるような運営を目指します。

新年度は念願の副園長 2 名体制となります。園長が出張で不在という状況が多くなり、管理者体制に限界を感じていたところでしたので、大きな希望です。それにより業務分担の幅が広がり、課題となっている管理者の働き方についても改善に向かいます。また、幼児主任も数年ぶりに交代することとなりました。若い幹部職員が増えることで、新たな感性を存分に発揮してくれることを楽しみにしていますし、それにより現場にも風が吹き、園全体に活気が生まれるのではと期待しています。しっかりと支えられるよう、管理者集団も連携しながら園運営が安定するよう努めます。

- ⑥ 他施設からの日祝保育応援により、より働きやすい職場環境を整えるとともに、法人内の風通しの良さにつなげます。

日祝保育のローテーションを少ない人数で回さなければならないことにより、過去に給食で働き続けられない子育て中の職員が実際にいたということが出されました。それを受け、この間法人他施設から応援に入っていただくよう進めてきました。2024年度も引き続き進めていきたいと考えています。具体的には月1程度で定期的に来ていただくことを計画しています。慣れてきて他施設職員が1名で調理可能となれば、平日にお返しをするという見通しとなっています。それにより、砧が助けられることはもちろん、他施設のことにより理解できることで法人内の風通しの良さにつなげられればと考えています。

また、保育についても日祝保育担当の有期契約職員が減少している状況があり、体制確保が困難な状況が生まれているため、不足する日に応援を依頼することを計画しています。引き続き法人全体で支えあう風土作りに努めていきます。

#### (4) 地域との関わりを広げることで、信頼しあい支えあ関係作りを目指します。

- ① 自治会に参加し、地域との信頼関係を築きます。

保育園は基本的に閉鎖的だと感じています。自分と関係のない園に気軽に立ち寄るということはあまり考えづらいです。自分たちでは開いているつもりでも、ほとんどの地域住民には「関係のない場所」となっているのではないのでしょうか。門戸を開いて待つだけでなく、地域に飛び込んでいく必要があると感じています。

まずは自治会に参加し、信頼関係を築きます。その中で地域ニーズを把握し、砧として応えられることを検討していきます。また、地域のお祭りへの参加等も検討できればと考えています。前段階として、地域商店街の方を夕涼み会に招待し、場所を提供して商品を安価で販売していただくことも模索していきたいです。いずれは地域住民から「祖師谷に砧保育園があってよかった」と感じてもらえるような園を目指します。それが結果的に園児確保につながり、職員を守ることにもつながります。

そして、2023年度より始まった児童館を中心に地域子育て資源が集まる、「祖師谷地区子育て支援者懇談会」に引き続き参加し、地域子育て支援コーディネーター等との連携を強化することで、地域で子育てに困っている家庭を支援していきます。

- ② 地域貢献について、具体的に事業検討を進めます。

一つ目は、「認可保育所等の余裕スペースを活用した放課後児童健全育成の実施」についてです。簡単に言えば「園内学童」です。世田谷区としては1年生のみを対象とし、卒園児中心の受け入れを想定しているということです。この事業と併せて

区内法人園近隣に新規学童も受託できれば、卒園後の育ちを一貫して見守れるとともに、ハイリスク家庭への支援も継続できるようになります。また、不登校児の居場所としても活用できるのではないかと期待しています。そして、いいモデルとなることで地域にも広がっていけばと考えています。

二つ目は子ども食堂の実施についてです。卒園する際、あるお母さんが「園で夕飯が食べさせてもらえなくなるのが本当に不安で」と仰っていました。地域で困っている子どもや家庭を支えたい。そのために、まずは園内から始め、ゆくゆくは地域に出ていき、誰もが気軽に立ち寄れる居場所を作りたいと考えています。

何にしても、まずは職員や法人との合意形成が必要となるので、検討材料の情報収集をしながら実現に向けて努めていきます。

③ 地域事業「きぬたん」をより充実させていきます。

地域子育て支援コーディネーターの方とお話する中で、「食へのニーズが高い」とおっしゃっていました。それを受け、園庭遊びの後に保育室で在園児と食事をともにすることや、行事の際の試食等を進めます。

④ 保育制度の課題について学習し、要求を明確にすることで行動へつなげます。

「子どもたちにもう一人保育士を！」実行委員会が盛り上がりを見せています。この流れを逃さないよう職員とともに情勢を学びあい、声をあげていく必要があると感じています。具体的な行動提起もあるので、労働組合とも協力しながら行動へつなげていければと考えています。メーデーへの参加等も意識的に取り上げていきます。また、父母会とも課題を共有し、保護者の方へも働きかけていきたいです。

(5) 園児確保も視野に入れつつ、環境整備を進めます。

新年度内に世田谷区がLED化を進める見通しとなっています。また、テラス修繕を中心に、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。また、ホームページの充実はもちろん、園のインスタグラム活用等も含めて検討し、引き続き園児確保に努めていきます。

また、職員にとっても快適で働きやすい職場環境としてPCを買い足し、ICTシステムの活用を進めます。

#### 4. 職員研修計画

『わたしたちのめざすもの』を活用し、法人が大切にしている価値観が職員に浸透していくように努めます。また、視野を広げるために外部への研修を積極的に位置付けます。

日祝保育実施園や評価の高い園への他法人見学を計画し、自分たちに活かせることを学んでくることで、より保育の質を高めるきっかけとします。そして、引き続き法人他施設への見学や交流を積極的に進めることで、法人内の理解を深めるとともに、学びあい支えあう風土作りに努めます。

(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、『わたしたちのめざすもの』
- ② 講師による研修－わらべうた、陶芸、その他適宜必要な内容を追加
- 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。

(2) 専門機関の巡回支援など

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、全国会議、経営懇関連、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、新入職員研修、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 学ぶことが喜びとなる経験を共有できるよう、自主学習会の開催を促します。

## 上北沢こぐま保育園 2024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	16	15	89

(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）

(9) 特別保育事業（一時預かり事業・定期利用保育・緊急保育・おでかけひろば事業・子どもの学び場運営スタートアップ事業）

### 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	4名	11名	2名	3名
1歳児	6名				
2歳児					
3歳児	1名				
4歳児					
5歳児					

### 3. 職員状況

(1) 正職員 \*主任 4名（保育士3・栄養士1）

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	22名	4名	1名	31名



(2) 正職員状況

- \* 新規採用者 保育士2名・(新卒1名 既卒1名)
- \* 法人内異動者 栄養士1名
- \* 育児時短取得者 保育士2名
- \* 短時間正職員 看護師1名
- \* 育休取得者 保育士2名(4月上旬復帰)

(3) 有期雇用職員 \*必要に応じて、派遣契約、新規採用を行っていきます。

職種	事務	0歳	異年齢・ひろば	給食	合計
契約予定数	1名	1名	10名	0名	12名

(4) 嘱託医

- \* 小児科医 山角聡美 (三宅小児科)
- \* 歯科医 世田谷区指定の歯科医

(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

- ・登録時の面談で家庭環境、子どもに合わせた状況を把握し、受け入れ保育の提案など、保護者が安心して利用できるように努めます。また、おでかけひろば事業との連携を強化し保護者の利用しやすさを向上させるため、利用時にコミュニケーションを密にとり、相談しやすい関係を作っていきます。
- ・初めての子育てや保育園利用に不安を感じる保護者へ、連絡帳やお便りを通し子どもたちの日常生活や子どもの興味、関心に沿った活動を伝えます。これらの取り組みを通じて、保護者との信頼関係を構築していきます。
- ・保護者とのコミュニケーションをとる中で、家庭ごとの悩みや相談に対して、専門的な視点からの確かなアドバイスやサポートを行います。家庭の状況を把握し、個別に対応することで、保護者との信頼関係を深めていきます。また、保護者が安心して

て悩みを話せる環境を整えます。

- ・一時保育を利用する目的やニーズをより具体的に把握するため、アンケート調査や個別のヒアリングを実施します。保護者のニーズを把握し、保育園をより使いやすく、身近な存在に感じてもらえるように努めていきます。
- ・0歳児の受け入れに関する地域からの要望を世田谷区と共有し、子育て支援の充実に向けて努力します。
- ・アレルギー児の配慮に理解を深め、適切な対応ができるよう、研修や情報提供を積極的にを行い、子どもたちの安全を最優先に考えます。
- ・給食の提供においても、アレルギー児の配慮を徹底し、安全な食事を提供するための体制を整えていきます。
- ・インクルーシブ保育の視点から、異年齢児と一時保育の子どもたちがともに生活し、安心して成長できる環境を提供していきます。異年齢のクラスで過ごすことで、生活や遊びの中から学び合う機会を作っていきます。

**\*受け入れ対象児\***

- ・1歳児（離乳が完了している児童）～就学前
- ・3歳児以上は両親ともに就労している家庭かつ、原則預かり制度のない幼稚園等の保育利用児については、夏季期間など長期休み時の利用とします。
- ・育児困難家庭の受け入れ
- ・年2回の更新を基本とし、登録希望者には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**

- ・2024年度の入所申請の状況から、1、2歳児の需要は高い傾向になっています。可能な範囲で受け入れ、入園が決まらなかったご家庭や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。
- ・年度途中でも入所申請の状況や結果を捉えながら、必要とされる定員を検討していきます。
- ・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くとともに、2、3歳児の家庭の保育継続への不安も多くみられることから定員変更も検討課題としていきます。
- ・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。必要に応じ、家庭状況に寄り添いながら他機関へも繋げていけるよう家庭と連携していきます。

\*受け入れ児童定員\*

年齢	児童数
1歳児	2名
2歳児	3名
3歳児	2名
合計	7名

\*受け入れ対象児\*

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ます。保育園の専門性を活かし、職員皆が園内外で利用者に声をかけられる関係を築くとともに、丁寧なやり取りの中で利用者の思いに寄り添っていきます。
- ・当園の良さは天候を気にせずゆったりと過ごせる空間、保育園の子どもたちと関わりを持てる場として地域に根差しています。今後も利用者が立ち寄りやすい環境を目指していきます。
- ・食事への不安の声が利用者から多く寄せられます。保育園の専門性を活かし、栄養士や0歳児保育士が担当し、食具相談、離乳食相談、試食会を実施していきます。
- ・おでかけ出張ひろばでは、他団体の協力のもと区の施設をお借りし、イベントなどを企画、実施していきます。
- ・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ひろば利用者の増加、一時保育の登録や在園児への入所希望へ繋げていきます。
- ・HPの更新回数を増やす他、情報発信が各利用者へ届くようシステムを検討し、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

- ・昨年度は保育利用希望家庭からの相談電話があり、当園の一時保育等の利用に繋がりました。今後も直接的な関わりの中から地域の家庭のニーズを掴み、様々な保育事業利用へ繋げていけるよう関わっていきます。
- ・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、引き続き直接的な関わりを行っていきます。

・利用がない状況もある為、利用ニーズと制度が合うように行政に働きかけを行っていきます。又、能登半島地震等、災害時に情報開示が速やかにできるように確認していく事も課題としていきます。

**\*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) 子どもの学び場運営スタートアップ事業 1年生～4年生対象**

- ・地域の小学生の居場所の一つとして「こぐまのまなびば」を1年生から4年生を対象に毎月実施します。宿題をしたり、様々な事象を探求したり、参加している友だちとともに考えたり遊んだりしながら、学びや生きる力を深め身につけていきます。
- ・小学生同士だけでなく、在園児とともに遊んだり活動したりする中で、多様な他者との関わりを経験し、自分も他者も大切にすることを育んでいきます。「こぐまのまなびば」を卒業した高学年の児童や地域の方にはボランティアとして参加して頂きながら、互いに良い影響を与えあう関係を築いていきます。
- ・2026年度から始まる認可保育所等の余裕スペースを活用した、「放課後児童健全育成事業」の受託に向け法人や行政と協議の上、準備を行っていきます。現在のまなびばでの経験、法人内学童との交流の経験を活かし、より地域の家庭に必要とされる場所となるよう事業展開をしていきます。

## **5. 研修計画**

- \*引き続き園内研修の内容を具体的に細かく計画し、定期的に行う事で人材育成を実施していきます。実践を通して多角的に語り合い、認め合う中で人材定着を図り、継続への意欲を挙げていきます。
- \*それぞれが学んできた研修や実践を共有する場を計画していきます。研修報告時間の工夫とともに、研修報告が確実に行われるよう、研修の申請時に報告の場を決めるようにしていきます。
- \*研修での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。また、時間をかけて語り合うことで子ども理解や保護者への理解、職員同士の理解が深まり、次の実践を豊かに展開することにつながっていきます。
- \*研修での学びに対して、運営層から職員に研修の成果について声掛けをしていきます。こうした共有が繰り返されることで、新たな学びへの意欲とつながっていきます。

す。

- \* 職員の学びの支援として自主研修制度を設けています。その利用にばらつきもあるため自己評価シートの研修参加希望と照らし合わせ参加を促す他、若い職員に声をかけ一緒に学び合う機会も設けていきます。
- \* 砧保育園の休日保育応援、法人内施設と園児間の交流を行い、他施設の状況を知る機会を増やしていきます。
- \* 昨年法人が策定した「わたしたちのめざすもの」を通して学び、理念を受け継ぎ日々の保育に活かしていきます。

## 6. 2024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。

- ・昨年度から丁寧な保育へ寄り添っていく為、具体的にどうしていくのか運営も寄り添いながら保育を行ってきました。その結果各クラス内、各係りの内容は深める事ができています。今年はその土台を積み上げながら、クラスや各係り会議の枠を超え、全体で共有していけるよう主任が若い職員とセットとなり会議に参加する等、入り方を検討していきます。また、月案作成の際に課題を落とし込み、クラス内で共有し検討する事を重点的に置くことで全体の物になっていくようになっていきます。
- ・主任が若い職員のメンターとなり日々のフォローを行うとともに、年2回継続した面談を行っていきます。自分の話を聞いてもらう経験を積み上げることで、保護者や職員間への伝え方を学び、自信を持って仕事に向かえるようになっていきます。
- ・「子どもの人権」、「不適切保育」等、保育現場で考え合う課題は多岐に渡ります。しかし、様々な場面で「子どもたちにとってどうなのか。」という点を真ん中に置き、日々の子どもの想いや、職員の想いに立ち返りながら職員と同じ視点で話し合う事を大切に運営していきます。
- ・各クラスの責任者やキャリアのある職員が、園運営のシステムや財政面を理解してもらえるよう、課題とする点が保育のどういったことに繋がっているのかを、職員会議や総括会議で発信していきます。
- ・職員が行事や日々の会話の中から、保護者に保育情勢を知ってもらう働きかけを行う機会が増えてきました。今後も保育の配置基準改善に向け、日々情勢を学び合う機会を設け、職員間から保護者へ保育の状況が伝わり、一緒に保育運動を行えるようになっていきます。
- ・現場の保育士の事務業務が煩雑化していることは全国的な課題となっています。常勤配置を増やし、各担当の受け持ち数を減らすことで物理的な事務軽減を行います。また、必要以上に行っていた書類作成の軽減や電子化を行っていくとともに、日常的に抜けて事務が可能のように体制を整える等、クラスの職員間で連携し合っていける関係を目指していきます。

**(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。**

- ・昨年度会議の枠組みを再構築し、各クラスでの話し合いに時間を十分に使えるようにしてきたことで、子どもの姿や保護者の思いを職員が語り合えるようになってきています。引き続き語り合う時間を確保し、子どもたちの育ちに沿った保育を出来るようにしていきます。
- ・現場の体制上の影響もあり、大人主導で保育を進める場面や年齢別の活動が多くなりがちであったため、子ども自身の姿や遊び、生活からスタートする活動へとより展開できるように、異年齢で生活する意味や異年齢の中で育つ姿を、保育アドバイザーの力をかりながら確認し実践していきます。
- ・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、子どもの姿をよく観察し必要な支援を準備していきます。また、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。
- ・子ども一人一人の特性に応じた支援とクラス集団の活動の展開が可能となるよう、家庭状況を把握し、保護者と共通認識を持てるように努め、保護者と連携していく事を大事にしていきます。子どもの姿の共有に重点を置くため、各種書類上での確認や整理が端的に行えるように工夫します。
- ・主任体制を強化し、現場との協力体制を限定的なものにせずそれぞれが全体に力を発揮できるようにすると共に、各クラスの実践者が自信を持ってクラス運営や保育を展開できるようにします。また、引き続き新人育成にも力を入れ、語り合う中で保育の楽しさを共有していきます。
- ・月一回セッ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なります。又、個々の状況を担任が把握し、職員間、園全体、家庭と共有しながら、子ども一人ひとりの気持ちにも寄り添い援助していきます。
  - ・異年齢で生活する中で、大きい子と小さい子が双方に刺激を受け、互いに頼られる経験の中で、自分に自信を持ちイキイキと生活できるようになります。子どもたちの異年齢らしい関わりの中で、遊びから生活へと流れる日課で過ごしていくようになります。遊びについては、大人が子どもたちの刺激になるような姿を見せていき、より幅広く展開して継続する姿がみられるようになっていきます。
- ・幼児は米とぎを習慣化し、コロナ禍で実施が難しかったお当番活動を取り入れ、生

活する力、数を認識する力をつけていきます。

- ・年齢に応じ食育、栽培、クッキングを生活の中で取り入れていきます。また、子どもたちがより食に興味を持てるよう、苦手なものを減らすというマイナス思考な配膳ではなく、自分で選択して食べられるような工夫を子どもたちと相談しながら作り合っていきます。
- ・自分以外の考えを知ること、葛藤を感じながらも気持ちの整理をし、集団で話すことを積み重ねていきます。積み重ねの中で自分の気持ちを表現する力をつけていきます。
- ・保護者とともに製作した遊具を使用し、見立て遊び等がより豊かになるようになっていきます。また、子どもたちが経験してきた事を再現遊びで表現できるよう季節に応じて遊具環境を整えていきます。
- ・戸外活動、粗大運動を活発に行い、体幹を鍛え大きな怪我をしない身体づくりを行います。乳児は幼児の力を借りながら生活を豊かにしていくことで、活動の幅を広げていけるようになります。
- ・個別配慮児や支援が必要な園児、家庭については、園内で関り方等を共有していきます。必要に応じ行政や関係機関と連携を行い、園児の安全を第一に考えていきます。また、子ども一人ひとりがその子らしく過ごせるよう、子どもの姿から保護者と面談を行っていきます。

#### (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。

- ・メディアの保育報道等で、子どもを保育園へ預ける事に不安を感じたり、ちょっとしたトラブルで心配が増すなどの事案が予想されます。日ごろのコミュニケーションを意識していくことで、子どもの姿を保護者と共有しながら、保護者がどういう気持ちなのか、その先の思いを汲み取り関係性を築いていきます。また、トラブルがあった際は早急に連絡し面談を実施することで、問題を持ち越さないように気をつけていきます。
- ・園に要望を伝えることが「クレーマーにならないか?」、「ここまで言っているのに悪いな。」等、自分の気持ちを伝えることが難しい保護者もおられます。伝えてくださった際に、保護者の要望に耳を傾け、園としての思いも率直に伝え、「子どもにとって何が大切なのか。」を、ともに考え合える関係性を目指していきます。
- ・引き続き保護者との日常的な会話を重点とし、園の様子が伝わるように努力していきます。お便りを配信する他、園の取り組みや子どもたちの様子を視覚的な工夫や掲示位置の変更等をしながら共有することで、保護者へよりわかりやすく伝えていきます。また、一度伝えたことでも保護者と再確認し合いながら話を進めていくことで、互いに一致した思いになれるようにしていきます。
- ・新入園児はきょうだい関係の家庭も多いですが、新しい家庭も増えていきます。

園の思いだけを先行させず、子どもの姿や家庭の大変さ等、会話を大切にして信頼関係を築いていきます。また、家庭の状況が見えにくい家庭には、特に積極的に声掛けを意識して行うことで家庭の様子を把握していきます。

- ・有志で集う保護者代表者会の力を借り、保護者の要望を園運営に反映していけるよう懇談を持っていきます。懇談を行う中で保護者代表者と保護者が、繋がり合えるようになっていきます。
- ・保護者とともに園の行事や掃除、環境設定を行なうことが子どもたちの日々につながっている事を実感できるようになっていきます。保育園を園とともに運営している事が喜びとなり、子育て仲間の輪が広がっていきます。
- ・日々の会話や懇談会、保育参加を通して、保育園の状況を知ってもらう機会を増やしていきます。また、異年齢で育つ姿を共有し、園の特徴でもある異年齢保育の良さや理解が深まっています。

**(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。**

- ・年間を通して定期的に配信されるよう計画し、積極的にHPなどを使用して園の様子を配信していきます。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ます。
- ・区の地域活動事業を利用し、引き続き地域食堂を開催し地域の方に向け、開かれた場となるよう積極的に声をかけ、他団体に案内を配信する等の工夫を行っていきます。
- ・近隣施設と協力し互いに助け合い、園児の交流を繰り返し行っていきます。
- ・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。ひろばの運営体制を変更し会議の充実を図ります。現場の体制については運営側も担当し継続性を維持する一方、今年度と同様に現場の職員と共に展開し、地域の顔として協力して展開していきます。
- ・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。ボランティアの力も借りながら、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。**

- ・様々な事案に対し時間が経過、返答が不明確といった状況が保護者にとっては不安となり、信頼関係の構築が困難となります。そういった事案を防ぐためにも、日々園で起こった良い面も課題とする面も過程を含め、保護者と共有する力をつけていくことで、保護者が安心して子どもを預けられる関係を作っていきます。
- ・当園が実践してきた地域事業等は一定、地域に根差してきました。園へ関わる年齢



層の幅が広がり、お互いの顔が見える関係性があります。子育ての輪の広がりから、安心できる場としていけるよう、より一層実施する回数を増やしていくとともに、内容を検討していきます。

- ・園のセキュリティ面においては保護者理解も得る必要があります。様々な事業を行っている為、園のセキュリティルールの徹底を事業ごとに行い、玄関施錠の際には本人確認を怠らないよう、職員間で徹底していきます。
- ・大きな災害が起こった際、園の機能停止を最小限に止め運営していけるよう、毎月実施している避難訓練の意味を職員間で意識し合い取り組んでいきます。又、地域全体での合同避難訓練を行えるよう上北沢地域の園長会のネットワークを活かしていきます。
- ・開園8年目となり、大きな部分だけではなく細かい箇所にも不具合がみられています。子どもの安全を守るためにも、保育現場の月案や会議などで上げていくシステムをつくり、職員間でも自分たちの働く場所を整えていけるようになっていきます。



## しろくま保育園 2024年度 事業計画

### 1. 事業内容

(1) 認可定員 102名

年齢	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
認可定員	9	15	16	20	20	22	102
在籍児童数	9	15	16	14	1	4	59

(2) 保育年齢 産休明け(10月)～就学前

(3) 開園時間 7時00分～20時30分

(4) 延長保育 7時00分～7時30分、18時30分～20時30分

(5) 3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(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	9	1	0	0	0
1歳児	15				
2歳児	16				
3歳児	14				
4歳児	1				
5歳児	4				
合計	59				

### 3. 職員状況

(1) 正職員 ※副園長1名は2歳児担任兼任

職種	園長	副園長	看護師	保育士	栄養士	合計
人数	1	2	1	16	4	24

(2) 正職員状況

\*新規採用者 保育士9名(新卒6名)、栄養士2名(新卒2名)

\*法人内異動者 副園長2名、保育士8名、栄養士2名、看護師1名

\*育児時短取得者 保育士2名

\* 育児休業取得者 0名（育休復帰2名）

(3) 有期契約職員

職種	保育	1年保育 一時保育	給食	合計
契約予定数	3	1	1	5

(4) 嘱託医

\* 小児科 浅村信二医師（浅村こどもクリニック）

\* 歯科 安齋聡医師（齋藤歯科医院）

(5) 業務委託

\* 保育システム 株式会社コドモン

\* 写真撮影 黒田雄一、他

\* ゴミ処理 要興業

\* セキュリティ 総合警備保障株式会社（ALSOK）

(6) 講師

\* わらべうた 鈴木典子（予定）

\* 言語聴覚士 永田裕美子（予定）

#### 4. 特別保育事業

(1) 一時預かり事業 定員—最大3名

実施内容 受け入れ年齢 満1歳(離乳食完了)から就学前の児童

受け入れ対象 原則練馬区在住

保育日・時間 月曜日から金曜日の8時30分～17時30分

事業開始時期 2024年5月（予定）

保育室 1歳児1年保育事業・一時預かり事業専用保育室

職員体制 保育士1名

・谷原地域の子育て家庭のための事業として一時預かり事業を行います。事業ニーズは申し込みや利用状況、保護者とのかかわりの中で把握し、地域に必要な子育て支援を実施していきます。

・1歳児1年保育とともに運営、保育を一体的に行うほか、上北沢こぐま保育園での経験を活かし、0歳児クラスとも一体的な運営を行っていきます。

・低年齢児の利用が多いことを想定しています。利用頻度は家庭によって異なりますが、どの子も安心して過ごせるよう専任保育士が信頼関係を丁寧に築いていきます。

・在園児や職員との交流を積極的に行い、園全体で受け入れていきます。

(2) 1歳児1年保育事業 定員—5名

実施内容 受け入れ年齢 1歳児

受け入れ対象 練馬区在住、集団保育が可能な1歳児、保育園等の利用申

し込みが有効であり、かつ、利用が保留となっていること、  
認証保育所を利用していないこと

保育日・時間 月曜日から金曜日の7時30分～18時30分  
事業開始時期 2024年4月  
保育室 1歳児1年保育・一時保育室  
職員体制 保育士1名、保育補助1名

- ・1歳児1年保育事業は練馬区から委託契約を受けて行う事業です。新規開設園は入園児数が多くないことから委託依頼があることが多い事業です。
- ・谷原保育園は2026年度に廃園の予定であり、2024年度は1,2歳児を受け入れていません。2023年度谷原保育園が受け入れていた1歳児定員12名に対し、2024年度しろくま保育園の1歳児定員は15名であることから、3名増の受け入れ人数となっているため、需要があるかはわかりません。しかし谷原地域には保育園等がほとんどなく、保育園等に入園できない家庭を受け入れられるよう事業を実施します。
- ・練馬区が1歳児1年保育内定児童を決定し、実施事業者へ内定通知書を送付します。入園前面接、健康診断、入園後の保育等については在園児と同様の内容を行います。保育料については練馬区が定めた額を保護者から直接徴収します（免除、減免制度あり）

### (3) 短期特例保育 定員1名～2名

実施内容 受け入れ年齢 生後58日以上から就学前の1歳児  
受け入れ対象 練馬区在住、家族の疾病、出産、入院などで一時的に保育できなくなったとき  
保育日・時間 月曜日から土曜日の8時30分～17時00分までの間の8時間で、原則1か月以内（出産の場合は3週間）  
事業開始時期 2024年4月  
保育室 面積基準、職員配置基準を満たすクラスの保育室  
職員体制 専任なし

## 5. 研修計画

法人内施設から異動した職員、採用された職員がしろくま保育園で出会い、新たな保育実践を共同して積極的に挑戦していけるよう、「わたしたちのめざすもの」、「法人50年誌」から多摩福祉会の理念を学びます。

### (1) 園内研修（職員会議、総括会議）

日々の子どもの姿を多角的に捉えられるよう子どもの姿を共有することを丁寧に行っていきます。新しい園舎や人間関係の中では気づきや疑問が多く見つかります。そこから検討を積み重ね、毎月の職員会議、年4回の総括会議を通して園全体を子ども理解深めていきます。

### (2) 園内研修（テーマ研修）

- ・子どもの最善の利益
    - 子どもの権利条約、児童虐待防止、子ども理解
  - ・子どもの命と健康を守る
    - 応急救護、怪我・病気対応、感染症対応、防災、不審者対応、事故防止・ヒヤリハット
  - ・保育内容
    - 子どもの発達、あそび、わらべうた(講師)、荒馬、ドル平、園外保育
  - ・障がい児保育・インクルーシブ保育
  - ・保護者、地域支援
    - 要配慮家庭支援、地域子育て支援
- (2) 法人内研修
- ・法人合研、中堅層研修、新人研修、専門部会
  - ・法人内施設交流研修
- (3) 出張研修
- ・行政研修
  - ・キャリアアップ研修
  - ・各団体主催研修
- (4) 自主研修

## 6. 2024年度重点課題

しろくま保育園が建ったすぐ隣には、60年以上前から運営されている練馬区立谷原保育園があります。保育園とともに住民の皆さんの生活が60年もの間営まれてきた地域ですので、保育園への理解が非常に深いところです。保育園の新設工事に際しては、地域住民の方々、谷原保育園関係者の方々には非常にあたたかく受け入れていただき、無事に工事を終えることができました。しろくま保育園の入園を検討なさっていた地域の子育て家庭の方々には直接見学をしていただく機会は作れませんでした。子どもや保護者、職員がつながりあえる園舎、木々が多く築山や畑等緑や自然が多くある園庭、異年齢保育を通した一人ひとりが大切にされる保育等、しろくま保育園への期待のお声をたくさんいただきました。私たち職員の願いをたくさん込めたしろくま保育園で、谷原地域の子育て支援に力を尽くしてまいります。

しろくま保育園は社会福祉法人多摩福祉会「わたしたちのめざすもの ～子どもを真ん中に 手をつなぎ 育ちあおう～」に基づき以下の重点課題をもち、保育園を運営いたします。

- (1) 子どもたちが安心してしろくま保育園であそび、生活していけるように
- ・入園する子どもはそれまで家庭や保育施設で生活してきました。4月からしろくま保育園という新しい環境、人間関係の中で自己を十分に表現できるよう、職員は子

ども、保護者と丁寧に関わっていきます。職員、担任と毎日の生活、あそびを繰り返し返して信頼関係を築き、毎日の生活を安心して送れるようになっていきます。

- ・ 友だち、職員と好きなあそびを通して楽しい、うれしいといった気持ちを共感する体験を積み重ねていきます。自分を受け入れられ、相手のことも受け入れて、互いを尊重できるようになっていきます。
- ・ 3歳児～5歳児の異年齢の生活では、4、5歳児が頼られる機会が多くあります。4、5歳児の人数は少ないのですが、その分体験の機会が多くなります。4、5歳児の活動も少人数で行えることで関わりが密になり活動が深まります。
- ・ 0～2歳児は年齢別保育ですが、各保育室が扉や吹き抜けでつながり、園庭からは2階バルコニーが見える設計になっています。年齢の枠を超えた関わりを日頃から大切にし、頼ったり頼られたり、憧れたり癒されたりする経験をたくさんします。
- ・ 1歳児1年保育、一時保育の子どもたちも在園児と同様の保育を行います。一人ひとりの想いに気づくことができるよう、子どもの姿から出発します。特に一時保育では不定期利用のお子さんもいますので、安心して園で生活できるよう、担当との関係を基本に丁寧に関わっていきます。

## (2) 保護者がしらくま保育園に慣れ、安心して子育てができるように

- ・ 子どもと同様に保護者も新しい環境での子育てをすることになります。保育要件や家庭状況等によって異なりますが、子どもが安心して保育園で生活できるようになることで保護者の方も安心して預けられるようになります。私たちは子どもたちが安心してできるよう尽力するとともに、子どもの様子を保護者と共有してともに育てていくことを大切にします。
- ・ しらくま保育園や職員のことをよく知ってもらうことも大切です。日々の送迎時や連絡帳でのやり取りを積み重ね、懇談会や個人面談を通して子どもの願いを保護者の皆さんと確認して保育に向かいます。また園行事や園内環境整備に保護者の力をお借りして、保育園を保護者とともに作っていきたいと思っています。
- ・ 子どもの体調不良、怪我等健康や安全に関わることは特に丁寧な共有が必要です。子どもが集団生活の中で生き生きと生活し遊ぶことができるよう、登降園の際に子どもの健康状態を丁寧に引き継ぎます。特に4月は環境の変化が著しく、SIDS件数も多い時期です。子どもの「いつも」をより把握できるよう、保護者とのやり取りを綿密に行います。

## (3) 職員が団結して、しらくま保育園の保育をつくっていきます

- ・ 異動職員、採用職員それぞれが初めて一緒に保育をします。法人内施設の保育実践や職員の経験はそれぞれの良さがあります。職員の経験が活かされ谷原の地で新しい保育を想像し実践できるよう、風通しの良い園運営を行っていきます。異なる意見を豊かな保育の糧ととらえて、丁寧に保育をつくっていくことを大切にしま

す。

- ・ 子どもが大切に受け入れられ安心して育つように、職員も大切にされて自己を存分に発揮できる環境が子どもの豊かな育ちを保障することにつながると思っています。一人ひとりの思いを尊重しあう職員集団をめざします。
- ・ 新しい環境の中ではストレスも多くあります。思ったこと、感じたことを伝えあい、互いの思いや意図を知って、職員同士の関係を深めていけるよう、会議や研修の機会を多く作っていきます。また職員面談を行い、職員の思いや願いを聴いて誰もが生き生きと働くことができるよう支援します。
- ・ 職員一人ひとりが園全体に目を向け気持ちを向けられるよう情報共有を大切にします。それぞれクラス担任や役割分担がありますが、クラスや役割を超えて園全体のために力を発揮できるよう運営していきます。
- ・ 開園初年度の保育実践を存分に楽しみます。子どもと保育園で暮らし、保護者と日々やり取りができる当たり前の日常を大切にします。

#### (4) 谷原保育園との交流を行います

谷原保育園は2026年度末に廃園になる予定です。保育園が少ない地域であり、60年以上も地域で必要とされてきた保育園が廃園になることは、現在谷原保育園にいる方々だけでなく多くの方にとって衝撃的なことだと思います。

私たちは谷原保育園、しろくま保育園で過ごす子どもが自然に交流できる機会を作り、谷原地域で暮らす子どものために力を尽くします。

#### (5) 地域住民にしろくま保育園を知っていただく機会をつくり積極的に発信していきます

- ・ 地域の保育ニーズに応え、一時預かり事業を積極的に行います。  
一時預かり事業を行うため、園舎2階に専用のスペースと設備を設置しました。安心して利用していただけるよう、園や一時保育の様子を積極的に発信します。
- ・ 近隣地域で子育て中の保護者が気軽に訪れ相談できる体制と環境の整備をはかります。園舎2階に子育て広場のスペースと設備を設置しました。2024年度は練馬区の民設ひろば事業の運営事業者募集がなかったため、事業としては実施しません。しかし、谷原地域の子育て家庭への支援を積極的に行っていくよう、保育士、看護師、栄養士などによる地域子育て支援チームをつくり、それぞれの専門性を生かした支援を行います。また、月1回程度の地域開放日を設け、在園児との交流、妊婦さんの育児体験、離乳食懇談会、わらべうた講習会などを行います。
- ・ 地域に向けた子育て情報の発信を行います。  
地域向け広報誌、リーフなどを作成するとともに、ホームページで子育て情報の発信、保育園や子育てイベントなどを広報します。
- ・ ボランティアや実習生を積極的に受け入れます。



**(6) 向山保育園との連携をはかり、互いの保育を高めていきます**

練馬区に待望の2園目が誕生しました。向山保育園との交流を積極的に行い、2園で力を合わせて保育園を運営し保育をつくっていきます。またそれぞれ実施している異なる事業への理解を深めるため、互いの保育内容や業務内容を伝えあい、実践交流や共同の研修を行います。職員が行き来しやすい距離にありますので、積極的に実施します。

**(7) 子どもが生活しやすい環境をつくっていきます**

開園後子どもの姿や職員の生活やあそびの様子を見ながら、子どもが暮らしやすい、遊びたい気持ちが膨らむ環境を整備していきます。また子どもが安全に生活し、職員が安心して保育ができるように工夫していきます。

園庭の大型遊具等については、園庭の遊びの様子から必要なものを検討し整備していきます。整備の際は補助金活用を検討します。

**(8) 予算の見通し**

しらくま保育園建設は世界情勢等の影響を受け多くの費用がかかっています。今後の安定した保育園経営、法人経営のために、収支状況を見ながら無理のない経営ができるよう学習し検討していきます。2024年度の入園児童数の傾向から5か年収支案を作成し、財政状況を見通して事業内容や人員配置等を検討していきます。

## 永山小学童クラブ 2024 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 8 時～19 時
4. 児童状況 (4 月 1 日在籍予定数)

学 年	人 数
1 年生	28
2 年生	26
3 年生	13
4 年生	2
5 年生	1
6 年生	0
計	70

\* 要配慮児童 14 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) 7 h × 4 (1 名) 5 h × 5 (1 名) 4.5 h × 5 (3 名) 4 h × 4 (1 名)

大学生 (5 名)

### 6. 2024年度重点課題

#### 【育成目標】

子どもたちが、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 子どもたちとの関係

#### 〈職員の交代〉

今年度は施設長が交代すると同時に職員 1 名がこぐま保育園から異動し 1 グループを担当することになる。担当職員の交代により、子どもたちが不安にならないよう小さなことにも目を向けていきたい。まずは子どもたちとの関係作りを最優先事項とし、施設長及び異動職員は積極的に子どもたちの中に入っていく。育成時間に響かないよう事務処理の仕方を工夫し、子どもたちとの満足のいく関わりを続けていきたい。

永山小学童クラブならではのコマ遊びや校庭での遊びにも加わり、1 日も早く子どもたちと慣れ親しんでいきたい。

#### 〈子どもたちの意見表明〉

昨年は子どもたちの意見を多く取り入れ育成に生かしていくよう心がけてきた。子どもたちの希望をどこまでかなえてあげられるか、ある程度の線引きは必要かと悩んできた。行事の内容や食べたいおやつなど意見を聞いたものの実現できないこともあった。一方で刀の工作が流行した時には子どもたちが主体となって遊び方のルール確認など何回も話し合い 1 ヶ月に 1 回、4 年生が指導役として刀の工作をする会を開催したこともあった。

今年度はさらに小さな声にも耳を傾けていき、誰もが意見表明する権利を持っていることを伝えていきたい。グループ作りに、行事に、日々のおやつや帰りの会に、子ども同士が小さな意見にも耳を傾け、お互いを大切な存在として感じられるような取り組みを増やしていきたい。

#### 〈不適切保育をなくすために〉

「不適切な保育」については様々な報道がされているが、決して遠いできごとではないということ意識しておきたい。これまで常に自分たちの言動を振り返り、職員同士お互いにチェックし、子どもと話すときには目線を低くして話そうなど、やり取りの中で共有してきた。暴れている子の対応等については島田療育センターの巡回相談などでも取り上げ、子どもの人権についても学んできた。職員が感情的にならないこと、常に子どもたちを真ん中に考えることで多くの間違いは避けられるのではないかと。叱る、ということ一つとっても、「それは本当に子どものためなのか」「子どもはそのことをどう感じているか」など常に問いかけることを忘れずにいたい。

### ② アレルギー対応と食育

・これまでおやつ担当の有期契約職員を配置し、アレルギーの誤食を防いできたが、全員除去食でおやつを提供してきているので、今後はメニューの充実が課題となる。正職

員1名をアレルギー担当職員とし、安全でおいしいおやつを研究していきたい。

- ・メニュー作成にあたっては、複数の職員で原材料の確認を行い、発注時の確認、納品時の確認、提供時の確認を徹底していく。

- ・新しい食材、おやつを提供するときは成分表を保護者に確認するなど、これまでの経験を活かし引き続き事故を防止していきたい。

- ・毎月の職員会議ではアレルギーに関する項目を入れ、小さなことでも共有していく。

- ・食に対する興味を深める取組として、野菜の栽培、クッキング、また子どもたちからアイデアを募集してオリジナルおやつを考えるなど幅広く考えていきたい。

### ③ 安心安全教室および災害対応

- ・昨年度は感染症の流行などの理由から安心安全教室をやりきれていない。今年度は年度末に慌てることのないよう、優先すべき項目を4月当初から行っていきたい。

- ・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講座などを避難訓練と共に毎月行っていく。

- ・安全計画、業務継続計画（BCP）を策定する。

### ④ 永山学童クラブとの交流

昨年度は永山小学校の校庭で永山学童クラブの子どもたちと一緒に遊ぶ機会が増え、日常的になってきた。また合同避難訓練も実施し、さらに交流を深めることができた。同じ小学校に通う子どもたち同士なので職員側の意識次第でさらに交流を深めることができると思う。学校休業日や土曜日なども相互に行き来をすることでより充実した育成にしていきたい。土曜日の合同育成については1年生が学童クラブの生活に慣れてくる5月頃から開始したい。

### ⑤ 法人内4学童クラブとの合同行事

昨年は永山、貝取、貝取小との4学童クラブでドッジボール大会とサッカー交流会を行った。子どもたちは各学童クラブでそれぞれライバル心を燃やしていたが、混合チームになるとすぐに仲良くなっていた。お互いを尊重しあい、応援しあい、様々な交流ができた。この取り組みをぜひ継続し、子どもたちの幅広く豊かな関係を築いていきたい。

## 7. 保護者との連携

・保護者会は、4月（第1回）、7月（夏休みの過ごし方）、10月（冬の降所について）の3回に加え、3年生保護者会を行う。今年度より対面で行う予定だが、7月については説明会の要素が強いので配信で行うことも考えている。

・個人面談を春、秋に行う。1年間に必ず1回は個別に面談をしていくことで個人理解を深め、よりよい育成につなげていく。今年度は保護者との関係作りにとって、より重要な1年となる。家庭の状況、希望によって随時面談を実施していく。

・父母会との関係を大事にしていく。昨年度は親子交流会ができなかったが、父母会と共催で助産師を招いて性教育の研修会を行い好評だった。今年度も再度開催して欲しいとの声があり、実施する予定である。共催行事は保護者の負担にならず楽しめる企画を立てていきたい。小学校でもPTAが縮小している中で、学童クラブの父母会はなくても良いのではと言う声もあるようだが、「やってよかった」「楽しかった」と思える交流を保護者と共に考えていきたい。

・ホームページが新しくなるので内容の充実に力を入れたい。ホームページ担当職員を配置し、家族みんなで楽しめるアルバムや興味を持ってもらえる情報などを随時載せていく。

## 8. 環境

・限られた空間の中だが、子どもたちが落ち着いて過ごせる場所、友だちと楽しめる場所、集中できる場所などそれぞれが自分を大事にできる場所作りをしたい。グループのスペースと遊びのスペースを区切るなど、子どもたちを交えてアイデアを出し合っているとよいと考えている。

・玄関回りの整備に取り組み、季節を感じられる飾りなどを考えていきたい。

・ロッカーの耐震補強が必要である。背が低い物なので危険度が高いわけではないが、万一の際に怪我に繋がらないとは限らない。良い方法を検討し、早急に対策したい。

## 9. 地域との連携

・青少協の行事（地域清掃、地域運動会など）には例年参加しているが、今年度も子どもたちと共に積極的に参加し、地域との交流を深めていく。どんど焼きは永山小学校で行われるので子どもたちと共に参加したい。

・こぐま保育園との交流がコロナ禍で途切れてしまっていたので、今年度は再開したい。日常の中での交流はもとより、行事での交流も行い、幼児から小学生まで、幅のある異年齢の関係作りをしていきたい。

#### 10. 職員について

- ・職員同士、意見が言いやすい雰囲気や環境を作っていく。職員面談を適宜行う。
- ・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、インフルエンザワクチン接種、毎月の細菌検査を行う。
- ・法人内の学童クラブと「たま研」（法人内職員研修）を通じて交流を深める。お互いに応援しあえるよう施設交流をしていく。
- ・就業規則などに基づき労働条件の確保に努める。

#### 11. 研修計画

別紙参照

### 令和6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)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	・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		・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
9月	・遊びと人間関係の充実 ・自発的な遊びの展開	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・友達と協力して行事に参加する
10月		・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 ・ことばで気持ちを伝えよう	☆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6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	親子学習会		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	学童交流会	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	学童交流会 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	節分関連工作		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

<制作活動>

作る喜び、最後まで作り上げる努力、友達同士で教え合い伝え合う楽しさを体験する。

<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つける



## 2024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 中級学担参加職員と施設長
中級学担	多摩市	年数回	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	職員と施設長
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・非常勤職員 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 ・エビペンの使い方	新人職員 希望職員
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・非常勤職員
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・非常勤職員
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	随時	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	年1回	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)
その他(性教育関 連・島田療育セン ターシンポジウム) など	諸機関	随時	発達や心と体の成長などについて	希望者〔自主研修〕

## 貝取学童クラブ 2024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 (2024年2月1日現在 在籍予定数)

学年	人数
1年生	16
2年生	21
3年生	15
4年生	13
計	65

① 新入所児状況

1年生 16名

2年生 1名

\* 在籍児童・卒クラブ児童の弟妹：9名

\* 要配慮児童 : 0名

\* アレルギー児童 : 0名

\* モアサービス利用 : 3名

\* 土曜利用 : 2名

② 在籍児状況

\* 要配慮児童 : 個別加配 3名、通常加配 5名

\* アレルギー児童 : 2名（うち、1名抗アレルギー剤薬所持）

\* モアサービス利用 : 3名

\* 土曜日利用 : 4名

\* 他施設の待機児童 : 7名（2年生1名、3年生2名、4年生4名）

## 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	5.5 時間×週 3 日：1 名
	4 時間×週 4 日：2 名	4 時間×週 4 日：1 名
〈事務員〉	5 時間×週 3 日：1 名	

## 6. 2024 年度重点課題

＜育成目標＞

- ・ 子どもたちが異年齢の集団の中で協力し合いながら共に育ち合えるように支援する。
- ・ 子どもたちが自分で考え行動できるように支援する。
- ・ 子どもたちがその子らしくいきいきと自分を表現できるように支援する。
- ・ 子どもたちが自分を大切にすると共に他の人の命や考えを尊重出来るように支援する。

＜全体として＞

- ・ 行事や各グループ内の活動において、子どもたちの主体的な活動を大切にしてい
- ・ 卒クラブした後、子どもたちが地域で過ごすことを考え、行事や遊ぶ場所などを工夫する。
- ・ 子どもたちが安心、安全に生活できるよう施設内外の環境を整える。
- ・ 日頃から子どもたちが自由に作りたいものを工作したり遊んだりできるような環境を整える。
- ・ 保護者、学校、保育園、幼稚園、児童館、他の学童クラブ、その他関係機関と連携、協力しながら子どもたちの育成に努める。
- ・ 今年度も新人職員を迎えた新たな職員集団となるため、年間行事の見直しや業務の分担を上手く出来るように工夫するなど、職員が互いに協力し合いながら仕事に取り組める体制を整えていく。
- ・ 各グループ内はもちろんのこと、職員全体でも担当グループを超えて子どものことについて共有し育成に取り組む。
- ・ 施設内外の研修や他施設との交流に参加し、職員の資質向上をはかる。

#### <グループ担当制>

- ・ 昨年度は 3 つのグループのうち 2 つのグループで担当する常勤職員が交代し、今年度もまたそのうちの 1 つのグループで担当職員が異動となり新人職員が担当することとなった。そのため、子どもたちが安心して過ごすことができるようにすべての常勤職員と有期契約職員がグループを越えて子どもたちの状況を共有し新人職員と協力しながら育成にあたるようにしていく。
- ・ 卒クラブ後の地域でのつながりを考えて、原則、子どもたちを地域ごとにグループ分けしているが、今年度は他の学童クラブの待機児童をはじめ学区外の複数の学校から通う子どもたちが多数いる。そのためグループによっては子どもたちが友だち関係を築けるように職員が支援したり、状況に応じて子どもの所属するグループを変えるなどを検討したりする。
- ・ グループ内の子どもたちの活動や育成については、担当する常勤職員と有期契約職員が連携し、育成方法や目標について検討する。
- ・ 全職員がグループを越えて職員が協力していけるように毎日の打ち合わせ等で子どもや家庭の様子を共有し細やかな育成に努める。

#### <保護者との関係>

- ・ 日頃の子どもの様子をお便りやホームページで発信したり保護者会などでスライドを使って紹介したりして、保護者に学童クラブの生活や活動を理解していただけるように努めていく。
- ・ ひとりひとりの子どもの様子は、面談時だけでなく必要に応じて連絡帳や電話などで伝えるようにする。
- ・ 家庭の状況を理解し保護者の気持ちに寄り添う姿勢を常に持ち、子育てに協力できる関係を築いていく。
- ・ コロナでこれまで出来なかった父母会活動や父母会との共催行事に協力し、保護者同士が交流し合える場作りを提供していき、卒クラブした後も子どもたちだけでなく保護者も地域で繋がりを持てるように努める。

#### <環境面>

- ・ 各グループの配置や環境を人数や状況に合わせて子どもたちが居心地よく生活できるように変えていく。
- ・ 室内外のおもちゃや遊具を点検し子どもたちが安全に使用できるように注意を払う。
- ・ 庭の樹木がかなり古くなっているので市と連携し庭の樹木の剪定や伐採などを計画的におこなう。また、子どもたちが登降所に使用している庭側の出入り口及びその付近について安全なものに変えてもらえるように市に働きかけていく。
- ・ 昨年度、片付けが子どもたちの課題になっていたので、呼びかけだけでなく、片

付けしやすいようにおもちゃなどの配置や表示をわかりやすくする。

- ・ 職員各自が整頓に努めるだけでなく、全員で事務室及び倉庫の整理を行い、仕事をしやすい環境を作る。
- ・ 子どもたちに各自のロッカーの整頓やおもちゃの片づけ、また、年末の大掃除だけでなく日常のおやつ前後のテーブル拭きや夕方の玄関掃除など、自分たちの生活の場を自ら整え、清掃していくように働きかける。また、おもちゃや工作に使用するものなど物を大切にすることを伝えていく。

#### <衛生面>

- ・ 毎日、共有して使う場所や触るところの清掃と消毒に努める。
- ・ 毎月、おやつに関わることのある職員には細菌検査をおこなう。
- ・ 子どもの体調を注視し、変化のある時には記録を付け必要に応じて保護者に連絡し対応する。場合によって保護者や学校と怪我や体調について共有して対応する。
- ・ 子どもたちに手洗いの徹底を呼び掛けるなど職員だけでなく感染症予防に努める。

#### <関係機関>

- ・ 学校と連携し、子どもたちの様子や家庭状況の情報を共有する。
- ・ 教育センター、発達支援室、子ども家庭支援センター、島田療育センター等の関係機関と守秘義務を守りながら情報を共有し子どもの育成や家庭の支援に協力していく。
- ・ 地域子育て支援拠点ネットワーク会議や青少年問題協議会などに出席し、学童クラブの活動を伝えたり地域の情報を得たりして地域との関係を深めていく。
- ・ 卒クラブ後の子どもの居場所として児童館が遠く、地域で子どもたちが放課後を安心して過ごす場や大人が子どもたちを見守るところが少ないため、エリア会議にて児童館や貝取小学童クラブ、放課後子ども教室などの情報を共有したり、児童館との共催行事を企画したりしながら、地域における卒クラブ後の子どもの様子を知り、子どもの居場所について考えていく。
- ・ 法人内の施設との交流を通じ、子ども同士の遊びを広げるだけでなく、職員の学びの機会とする。

#### <育成計画>

- ・ 育成の期間目標は夏休み期間を入れて4期に分けて立て、さらにそれに基づいた月ごとの目標を立てながら育成していく。
- ・ 毎月の会議にて全職員で振り返りを行い、子どもたちの様子に沿ってグループの取り組み、育成上の課題と解決の工夫、要配慮児童の育成目標と働きかけなど

を話し合う。また、年度末には総括をおこなう。

- ・ 毎月避難訓練を行い、子どもと職員が地震、火事、不審者などの緊急時に対応できるようにする。  
訓練は、具体的に朝、夕の職員が少ない場面や登降所時などあらゆる場面を想定して行いたいと考えている。また、今年度も避難場所に指定されている貝取交流センターへの二次避難も訓練に加える予定でいる。
- ・ 子どもたちの主体性を大切に職員間でよく話し合いながら普段の育成やその育成を基に行事をおこなう。育成の取り組みや行事については、その都度、職員と子どもたち、それぞれ、振り返りをおこなって次の活動につなげていくようにする。
- ・ 卒クラブ後の子どもたちが自立した生活ができるように、「お留守番講座」や感染症の状況を見つつ、おやつを一緒に作るなどの活動をおこなっていく。また、保護者や子どもに卒クラブ後の生活について悩みや不安を聞きアドバイスをしていく。
- ・ 卒クラブ後、地域で過ごす事を考え、時間のあるときには地域の公園などに出向いて遊んだり、法人内学童クラブ4施設の交流、児童館との共催行事などに参加したりして、子どもたちが地域の居場所を知り、遊びや友だち関係を広げたりできるようにする。
- ・ 他学童クラブの待機児童をはじめ複数の小学校から子どもたちが通ってくる状況のため、学校や地域を越えた関係作りが出来るようにはたらきかける。

#### <職場として>

- ・ 新人職員を迎え、2年目の職員、子育て中の短時間正職員、施設長という新たな常勤職員体制となるが、新人職員に育成のことや事務等の業務を教える中で、他の職員もあらためて自身の仕事を振りかえる機会と捉えて協力しながら運営にあたっていくように努める。
- ・ また、子育て中の職員をはじめどの職員の仕事の負担も軽減し、職員がお互いに協力し合って仕事が出来るように 行事の実施時期や内容を見直し余裕をもって仕事ができるよう工夫する。また、各常勤職員が、今、何の仕事をしているかをホワイトボードに記し「見える化」することによって、進捗状況によっては援助し合えるようにする。
- ・ 職員ひとりひとりが、お互いの考え方の違いを尊重しつつ、同じ育成目標に向かってどのように協力し合えるかを考えるように努めていく。
- ・ 全ての職員が気づいたことや意見を話しやすい環境を整え、全員で学童クラブの運営や育成に関わるようにする。
- ・ 引継ぎのノートとそれぞれの子どもの育成記録を使用し職員全員で子どもの様子などの情報を共有できるようにしていく。そのための記録について、特に有期

契約職員の記述時間の確保が前年度の課題だったので毎日その時間を設けていく。

- ・ 施設長による職員全員の面談をおこない、職場環境や学童クラブの運営上の課題を考えていき、どの職員もやりがいをもって仕事ができるように努める。
- ・ 就業規則に基づく労働条件の確保に努める。また、年一回健康診断を実施する。

<職員研修計画> 別紙参照

- ・ 常勤職員は各自の今年度の目標を考え、個人研修計画を作成し、各自の資質向上に努める。年度末、総括をおこなう。
- ・ 研修の案内を掲示するなど常勤職員、有期契約職員ともに研修に参加できるような情報を共有する。
- ・ 受講した内容は施設内や法人内の各施設で共有する。

## 2024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	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	・仲間意識を育てる	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 ☆熱中症予防等暑さ対策、健康管理
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	・自主的な遊びの展開	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	・交友関係の拡大を図る	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年生以上…卒クラブ後の生活に向けての対応



貝取学童クラブ 2024年度 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	他施設	備考
4月	新入生歓迎会 誕生会	避難訓練		保護者懇談会	入学式		降所指導
5月	誕生会	避難訓練 引き渡し訓練		親子交流会 (下旬～6月上旬)			
6月	誕生会	避難訓練 (防犯)		個人面談(1,4年)			
7月	昼食会 誕生会	避難訓練	工作週間				
8月	誕生会	避難訓練 交通安全教室(初旬)				星空映画会(児童館共催)	夏のボランティア 実習生受け入れ
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		親子交流会 おみせやさん 個人面談(2,3年)	豊小運動会		冬時間降所開始 遠足実地踏査
11月	誕生会 3年生遠足	避難訓練	(のびのび豊ヶ丘祭り)	3年生保護者会			
12月	おたのしみ会 大掃除・昼食会 誕生会	避難訓練				たまふくカップ	
1月	誕生会	避難訓練 お留守番講座					冬時間降所終了 新入所面談開始
2月	誕生会	避難訓練	工作週間				
3月	進級お祝い会 誕生会	避難訓練		新入所説明会 3年卒クラブ式	卒業式	児童館見学	

※児童館や他の学童クラブとの共催行事も時期未定だが企画予定

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、お留守番講座等  
卒クラブ後を見据え地域の居場所を知る機会とする……………児童館との共催行事等
- <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。

2024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 員と昨年度未受 講者	未定
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
課内研修(全2回)	多摩市	内容未定	常勤職員	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 の合同研修	常勤職員	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
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 の合同研修	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	新入職員に対し法人の 就業規則・在職職員によ る事例等の学習など	新入職員	2月
中堅層職員研修	多摩福祉会	中堅職員対象の事例等 の研修	中堅層職員	未定
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 位

## 永山学童クラブ 2024 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	11	0
2	3	1
3	21	4
4	12	6
5	0	0
6	0	0
合計	48	11

※他施設待機児童の内訳 永山小学童クラブの待機児童→10名

### ① 新入所児状況

- 1 年生 11 名
- \* 要配慮児 : 2 名（通常加配 2 名）
  - \* アレルギー児 : 0 名
  - \* 要配慮家庭 : 2 名
  - \* モアサービス利用予定 : 1 名

### ② 在籍児状況

- \* 要配慮児 : 6 名（通常加配 5 名 個別加配 1 名）
- \* 要健康配慮児 : 1 名
- \* アレルギー児 : 1 名
- \* モアサービス利用予定者 : 5 名

## 5. 職員体制

正職員 3 名 + 永山エリアフリー正職員 1 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      5 時間×週 4 日 1 名

不定期(職員代休日等) 1 名      土曜日対応 8 時間 1 名

## 6. 2024 年度 重点課題

<育成目標>

- ・ 子どもたち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・行動ができる子に成長できるようにする。
- ・ 自分を大切にすると共に他者を思いやり尊重する気持ちを育む。
- ・ 自分で出来ることは自分で考え、見通しを立てて行動できるようにする。

<全体として>

- ・ 生活班を地域基準で分けた 2 グループ構成し、各グループ担当の職員を決め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遊び・行事において子どもたち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。
- ・ 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の子どもの支援にあたる。
- ・ 昨年度までの永山小学童クラブに在籍していた子が 10 名入所する。切れ目のない支援として、永山小学童クラブの職員との情報交換を的確に行い、スムーズな受け入れを行う。
- ・ 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 のアルバム機能を活用、保護者会でスライドや日ごろの様子の上映をおこなうなど、保護者に日々の子どもの様子が伝

わ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。
- ・ 父母会との交流行事を学期に1回行い、保護者同士の交流や学童クラブの中で活動している子どもたちの様子を、保護者が目で見られる機会を作っていく。
- ・ 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>

- ・ 子どもたちの生活スタイルやその時の流行りの遊びに合わせ、永山小学校の校庭、永山第五公園も利用しながら育成を行う。
- ・ 外遊びの前には準備体操と軽い運動を行う習慣をつけて、怪我の防止ができるようにする。注意点を伝え子ども自身で回避できるようにはたらきかける。
- ・ 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。
- ・ 音楽や歌が身近なものとして感じられるよう、ピアノやウクレレを遊びの時間に弾けるように配置する。
- ・ ダンスをしたいとの子どもたちからの要望が多くあるため、楽しめるスペースや時間を確保すると共に、ミュージックプレイヤーを設置し子どもたちが気軽にダンスを楽しめるように工夫する。
- ・ 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。
- ・ 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。

#### <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、小学校の先生とは夏休み中に情報交換の時間を作る。また、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。
- ・ 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。
- ・ 毎月職員会議をおこない、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たち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が意見を出し合いながら生活を組み立てられるように支援をおこなう。
- ・ 日々のおやつ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。
- ・ 食に興味を持つ活動として野菜の栽培をして収穫したものを簡単な調理を行い実食する機会を設ける。
- ・ 子どもたちに生活の主体者として、おやつ作りなどの準備から参加してもらい、卒クラブ後の生活にもつながる要支援をおこなう。
- ・ 自立した生活習慣として、おやつ等の際に使用した食器等は自分で洗えるように働きかける。
- ・ 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、お留守番講座などの行事を計画する。
- ・ 日々の育成の中で起きた事例から、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。
- ・ 昨年度職員が産休・病休に体制が整わないことが多くあった。また、永山小学童クラブでも感染症で多くの職員が休む事態があった。永山エリアでのフリー職員を配置し、職員の急な休み等にも対応できるように配置する。
- ・ 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。
- ・ 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> 別紙参照

## 令和6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家庭的で落ち着いた環境をつくる 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社会のルールの指導 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  ↓ ・充実した生活で元気に2学期を迎えよう  ↓ ・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  ↓ ・進級に向けて準備をしよう  ↓	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		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		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	友だち関係を深めよう	☆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	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年生以上は卒クラブ後の生活準備	



令和6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	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 親子交流会		
6月	誕生会 親子交流会	避難訓練 (地震・火災) 防犯安全教室		個人面談 1・4年生対象		
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
11月	誕生会 3年生遠足	避難訓練 (不審者)			中学生職場体験	
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)	冬の工作週間			
1月	誕生会 昼食会 こぐま保育園交流	避難訓練 (地震・火災)		新入所面談		冬時間降所終了
2月	誕生会 学年会議	避難訓練 (地震・火災)				
3月	進級お祝い会 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
- ・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>>

2024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2023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OTIについて ・子育て家庭支援センターについて ・人権について	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	正職員	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	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	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 2024 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	28
2 年生	23
3 年生	22
4 年生	4
5 年生	0
6 年生	3
計	80

### ① 新入所見状況

1 年生 28 名

2 年生 1 名

\* 在籍児の弟妹 7 名

\* アレルギー児 : 12 名（花粉症、ダニ、猫など）

\* 要配慮児 : 個別加配 3 名、通常加配 1 名

\* モアサービス利用 : 4 名

### ② 在籍児状況

\* 在籍児の弟妹 4 名

\* 要配慮児 : 個別加配 13 名、通常加配 5 名

- \*モアサービス利用：5名
- \*待機児童：13名
- \*アレルギー児：エビ・ピーナッツ、花粉症、鼻炎など

## 5. 職員体制

正職員 5名 施設長 1名、支援員 4名

有期契約職員 14名

〈要配慮児対応〉 7時間×週5日：1名 5時間×週5日：1名 5時間×週4日：1名  
 5時間×週3日：1名 4.5時間×週4日：2名 4.5時間×週2日：1名  
 4時間×週5日：1名 4時間×週4日：1名 4時間×週3日：1名  
 4時間×週2日：1名 大学生：3名

## 6. 2024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として、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が、グループの方針を全体で共有することが難しい場面もあり、施設全体としての情報共有や方針の一本化に関して課題が残った。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ために、グループ会議とは別のケース別に会議の日程を確保しグループ間の個別対応の考え方、方針について相互理解を深める機会を作る。また、引継ぎノートやグループノートを引き続き活用していく。
- ・ 昨年度は夏に夕涼み会として野外映画会を、秋には「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た。行事の持ち方について丁寧な作り方を実現できるよう正職員が複数で担当する。メイン、サブとして複数での企画立案を基本とすることで、計画や反省についての話し合いを丁寧に行っていく。
- ・ 特別支援学級の児童が多く在籍しているが学童クラブでの自然な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、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、毎月の避難訓練では、防犯訓練、防災訓練等を交互に行う。また、緊急時に必要な行動を確認するため、職員のみで役割分担の確認ができる模擬避難訓練を計画する。
- ・ 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。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として、月に 1 度程度ケース別の会議を設定する。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よう努力してきたがなかなか徹底することができなかった。育成前の打ち合わせに参加できない職員については夕方育成後に情報共有の時間をもち次に繋がるよう努める。
- ・ 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、放課後子ども教室、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。お祭りなど地域行事への参加もできるよう検討していく。
- ・ 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
- ・おやつ配膳などを班ごとに活動することで、自分たちで調整したり譲り合ったりする気持ちを育む機会とする。
  - ・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 ことばづかいを大切にす
- ・昨年度はグループで「言い換え会議」を行った。同じ事を伝えるにしても色々な言い方があることを知り、自分が思ったことがどのように伝わるかを確認し、相手の「聞こえ（とらえ）方」について知る機会をもった。今後も言葉の使い方について考える機会を大切にす。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。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。

#### ◆パワーグループ

##### 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姿勢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見守る。

#### <不登校児童への対応>

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。学校を休んだとしても学童クラブへは来られるなら、子どもたちが社会との関わりを少しでも保っていきけるよう、可能な限りサポート体制を整え、受け入れを行っていく。

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、保護者と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・学童保育などでの不適切保育が後を絶たない。学童クラブにおいては児童の体が大きくなって来るに従って職員の対応が難しくなることがある。誰でもどこでも不適切保育と言われてしまうことが起こりうることを考え、職員全体での問題として研修を行っていききたい。また不適切保育を未然に防ぐためにも職員同士が見守りあえるような環境を作っていききたい。

#### <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感染対策しながらも楽しい時間を取り戻していく。
- ・ 手洗いや消毒などの感染対策を引き続き行う。
- ・ 新型コロナウイルス感染症だけでなく、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>

- ・ 今年度エピペン所持児童はいないが、引き続きアレルギー児に合わせたおやつについては留意しつつ、日々の確認作業を欠かさず行う。おやつの特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>

- ・ 昨年は法人のホームページの改変があった。使いやすくなったアルバム機能を活用し、定期的に更新し保護者に子どもたちの画像を見ていただく機会を作っていく。
- ・ 4月の保護者会は対面で行い保護者間の交流の機会をつくっていく。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。
- ・ おたよりは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。
- ・ 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保護者会などの機会に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>

- ・ 子どもたちが毎日楽しんでいるままごと道具は木製の食器・食材などを充実させていく。古くなったものを新しいものに順次交換していく。
- ・ 部屋の装飾は子どもたちと一緒に制作したものを飾っていく。子どもたちの発案を形にし、意見を取り入れていく事で、自分たちの放課後の居場所の充実感を持ち、自己肯定感を実感できる機会につなげていく。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。

#### <安全計画・業務継続計画（BCP）>

今年度から安全計画の策定が義務づけられる。昨年の計画を見直し新たに策定していく。BCPについては努力義務として策定を進めていく。今年度中の策定を目指す。

#### <関係機関>

- ・ 放課後子ども教室との連携を含め、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）には職員が出席し、パトロールやグリーンデイなどの地域行事に可能な限り参加する。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）などに出席し、地域とのつながりを保っていく。
- ・ 市内ボランティアセンターとも連絡を密にし、地域のボランティア受け入れを積極的に行っていく。



<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。
- ・ 法人内の学童クラブとは、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け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の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った。職員が計画的に研修を受講できるようにしていく。
- ・ 他施設の職員とともにこれからの学童クラブの課題、展望などお互いに学びあっていきたい。
- ・ 学童クラブには様々な運営形態があるが、現在の業務委託制度だけでなく指定管理制度などについても学んでいく必要がある。様々な制度について学ぶ機会を作っていく。

## 2024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.基本的な生活習慣が身につける 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 自分でできることを増やそう。困ったことは伝えよう。 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	・仲間意識が育つ	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		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
7月		自立心を高めよう	☆自分でできることは自分でする
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

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

<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……………3年生遠足、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。

2024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・有期職 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
放課後児童支員認 定研修	東京都	放課後児童クラブに従事する 職員のための必要最低限の 知識技能の習得	対象者	6月～ 12月
放課後子ども総合プ ランスタッフ研修	東京都	放課後子ども総合プラン の充実のための研修	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
放課後児童支援員 の資質向上研修	東京都	支援員の資質の向上	5年以上かつ支 援員研修修了者	年1回

## 貝取小放課後子ども教室 2024 年度事業計画

1. 登録者数 140 名
2. 対象年齢 6 歳～12 歳（小学 1 年生～6 年生）
3. 活動日 給食のある平日 夏休み（協議中）
4. 活動時間 学校下校時～17:00
5. 対象児童数（2023 年 4 月 1 日現在）

学年	計
1 年生	30
2 年生	33
3 年生	29
4 年生	35
5 年生	30
6 年生	31
みどり	33
計	221

### 6. 職員体制

正職員 1 名 （運営コーディネーター）  
有期契約職員 3 名 （リーダー 1 名 運営スタッフ 2 名）

### 7. 運営目標

子どもたちが安全に楽しく安心して過ごせる放課後の居場所を目指す

<全体として>

- ・ 子どもたちにとって放課後の居場所の選択肢になることを目指す。
- ・ 子どもたちの求めるニーズに応えられるよう、常に子どもたちの意見を取り入れ、一緒に居場所作りを行っていく。

#### <活動計画>

- ・ 計画は半期単位で立て、子どもたちの様子を見ながら、適宜変更していく。試行実施を経た後も、市との協議は続けていく。
- ・ 台風、地震等の自然災害、火災、また不審者の侵入等に備えて、年1回以上の避難訓練を行い、緊急時、迅速かつ的確な行動がとれるよう事前の準備を備える。
- ・ 日々職員会議を行い、子どもたちの家庭状況、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。行事や日々の活動についての打ち合わせ日を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。
- ・ 行事では地域、家庭、学校、学童クラブとの連携を配慮して、学習、スポーツ、文化活動、地域住民との交流活動等を企画し実施していく。東京都の人材育成プログラムを利用し、子どもたちに新たな体験を提供する。
- ・ 学童クラブと合同の行事を計画し、実施する。

#### <不登校児童への対応>

- ・ 学校に登校できない子どもたちにも、気軽に放課後子ども教室を利用してよいことを伝えていく。
- ・ 子どもたちの心に寄り添い、アットホームな雰囲気作りや、安心して利用できる環境作りを心掛ける。

#### <保護者との関係>

- ・ SNS を利用し、日々の子どもの様子や放課後子ども教室の魅力、連絡事項などを発信していく。
- ・ 多摩市が出席確認のためのシステムを導入するので上手に活用していきたい。

#### <環境面>

- ・ 肌触りの良いマットやくつろげるソファなどを準備し、子どもたちが過ごしやすく、居心地の良い環境設定に努める。
- ・ 宿題や物作りに集中して取り組めるよう、座卓の配置を工夫していく。
- ・ 時間をかけて遊べるおもちゃや、外で使用するボール類、一人で夢中になって読める漫画など、いつ誰と来ても楽しめるような遊具を充実していく。
- ・ 今日はどここの教室が使えて、何時まで遊べるかなど、一目で確認できる看板を見やすい物に工夫し、子どもたちが自分でスケジュールを立てて過ごせるよう促す。

#### <関係機関>

- ・ 子どもたちのより良い生活のため、小学校や学童クラブと情報交換を密に行っていく。

- ・ 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）に出席し、地域とのつながりを保っていく。
- ・ 貝取小放課後子ども教室運営協議会（学校、学童クラブ、放課後子ども教室、児童館職員による連絡会）を年1回以上行う。

#### <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。
- ・ 有給休暇を安定的に取れるよう配慮する。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を行う。
- ・ 法人内の学童クラブとは、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。
- ・ 就業規則に基づく労働条件の確保に努める。