

2025年度事業報告

社会福祉法人多摩福社会

2025 年度事業報告

◆ 目 次 ◆

法人本部	p.1
こぐま保育園	p.3
向山保育園	p.10
砧保育園	p.15
上北沢こぐま保育園	p.24
しろくま保育園	p.33
永山小学童クラブ	p.39
貝取学童クラブ	p.45
永山学童クラブ	p.52
貝取小学童クラブ	p.57
貝取小放課後子ども教室	p.62

社会福祉法人多摩福祉会 2025 年度法人事業報告

1. 「わたしたちの めざすもの」を大事にした運営をおこないます。
 - ・ 職員が安心して働き続けられる環境整備のため、国が定めた法令に基づき各種規程の改正、及び法人独自の改定を実施した。
 - ・ 入職3年目職員の交流会を実施し、施設を超えた交流をはかった。
 - ・ しろくま保育園の入職2年目職員を対象に、メンター業務を実施した。
 - ・ 研修委員会を中心に新入職員研修、中堅層職員研修、法人合研等を通してお互いの保育に学び、保育を深めあってきた。また、これまでの研修実績を踏まえ、2026年度に向けて新たな研修体系を作成した。
2. 中長期計画の作成と具体化
 - ・ しろくま保育園の職員体制安定のために、向山保育園を中心に必要な人事異動をおこなってきた。他施設においても、人事委員会を中心に施設長を含む拡大人事会議を開催し、職員の意向も踏まえた異動を実施した。
 - ・ 各拠点の中期的な財政状況については、計画及び分析の実施には至らず、2026度以降の課題となった。
 - ・ 各拠点の運営安定、職員定着を重点課題としたため、新規事業については実施を見合わせた。
 - ・ 向山保育園建て替え計画の協議を区とすすめてきているが、新たな進展はみられなかった。引き続き協議を続ける。
3. 理事会、評議員会について
 - ・ 理事会と評議員会の役割を明確にし、定時評議員会の他、必要に応じて臨時評議員会を開催した。また、評議員との懇談の場を設け、法人状況を共有した。
 - ・ 理事会を計7回開催し、法人運営の重要事項について審議を行った。
 - ・ 任期満了に伴い、評議員会において理事6名及び監事2名の選任を行った。その後、理事会において理事長及び常務理事の選定を行った。
 - ・ 評議員及び監事の改選にあたり、世代交代を意識した人選を進めた。
4. 危機管理センターとしての役割を果たします。
 - ・ 各拠点で発生した個人情報対応、保護者対応、職員体制対応等について、必要に応じて本部と連携し、顧問弁護士の協力も得ながら各拠点と相談、

連携し対応した。

5. 情勢・制度・各自治体の把握をおこないます。

- ・ 関係団体及び園長会等における情報については、経営会議等を通じて共有をおこなった。

6. 各種会議について

- ・ 各種会議においては、参加者が自由に発言し、異なる意見も尊重する会議運営をおこなった。
- ・ 管理職、役員、職員が法人の各種委員会を担当、運営に参加し法人全体の役割を担ってきた。また、必要に応じて委員会の整理及びメンバーの交代を図り、役割が固定化しないよう配慮した。
- ・ 開始、終了時間を厳守して会議運営をおこなうよう努力した。
- ・ 全国保育団体連絡会保育研究所 逆井直紀氏を講師に、「子ども誰でも通園制度学習会」をおこなった。

7. 法人として各種運動団体で役割をはたしていきます。

- ・ 全国民間保育園経営研究懇話会、社会福祉経営全国会議、東京経営研究懇話会、地域園長会等で役割をはたした。

こぐま保育園 2025 年度事業報告

1. 事業内容

(1) 定員

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	12	28	30	32	33	35	170
運用定員	18	29	30	32	34	35	178

途中退園児

年齢	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4 歳児	5 歳児	合計
途中退園	3	4	4	2	2	1	16

途中入園児

年齢	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4 歳児	5 歳児	合計
5 月	2			1			3
6 月	1						1
7 月	1		1				2
8 月							0
9 月	2		2		1		5
10 月							0
11 月							0
12 月	1						1
1 月	2						2
2 月							0
3 月							0
合計	9	0	3	1	1	0	14

- (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・宗教食対応
- (8) 地域子育て支援事業
 - ⇒保育所体験 10 家庭 25 人
 - 産前産後育児体験 11 家庭 6 人
 - 小中高生の育児体験 27 名
 - 大学生ボランティア 3 名
 - 実習生受け入れ 11 名
 - 子育て支援員実習 1 名
- (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
 - ⇒定期利用保育 登録総人数 8 名 延べ利用人数 276 名
 - 一時利用保育 登録総人数 28 名 延べ利用人数 324 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
 - ⇒ 3 - (4) 参照

2. 児童状況

(1) きょうだい関係

	にじ	やま	そら	うみ	かぜ	もり	合計
世帯数	6	8	3	2	9	3	31

3. 職員状況

(1) 正職員（在籍） 41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	フリー	育休	合計
人数	1	2	1	1	(1)	27	1	5		3	41

- ① 新規採用者 3名（保育士2名、看護師1名）
- ② 産休・育休取得者 3名
- ③ 病休・休職取得 3名
- ④ 育休復帰者 1名
- ⑤ 育児時間短縮勤務 2名
- ⑥ 短時間正職員制度利用 無
- ⑦ 異動職員（入）1名（しろくま保育園より）（出）1名（永山小学童へ）
- ⑧ 退職者 2名

(2) 有期契約職員等

① 有期契約職員

イ) 年度当初配置数 42名（4月入職2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）

ロ) 年度途中入職 6名

ハ) 退職 6名（うち 3名 2026年3月末退職）

② 派遣職員 0名

③ 業務委託 7名（保育実践アドバイザー、事務室補助、駐車場見守り、剪定業務、花壇整備）

<配置状況>

人員数	にじ	やま	そら	うみ	かぜ	もり	給食	ちいくま	環境衛生	事務室	業務委託
4月	6	4	5	4	4	4	7	2	2	4	7
年度末 (内派遣数)	7	4	4	4	4	5	6	2	2	6	7

4. 契約および連携状況等

(1) 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 横浜市立大学付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）

(2) 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

5. 協力関係機関

- (1) 島田療育センター巡回指導 必要回数
- (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

⇒各月で訪問日を設定し、職員の就労状況や安全衛生水準向上に向けた相談、メンタルヘルス研修、職員面談等を実施。

6. 重点とする取り組み

全ての子どもたちは、安定した生活を土台があるからこそ、日々保育の中で営まれる人と人のつながり、活動や取り組みが豊かになり、子どもの育ちと社会性形成の厚みへとつながっていくという考えの基、本年度は“生活”を中心に重点を置き、園全体として様々な取り組みを行ってきました。

そのことは、職員全体の共通項づくりへとつながり、同じ方向を向きながら子どもの育ちを科学していく視点へとつながったと感じます。

こうした実践の土台に立ち、以下に事業計画における重点とする取り組みの報告をまとめます。

(1) 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。

⇒「子どもが生活の主人公である」とする、これまで大切にしてきた実践を土台に、コロナ禍で失われた子どもの権利と主体・自主性が発揮できる環境づくりに積極的に取り組んできました。

特に、生活行為や身辺自立の見直しについては、2025年度1年をかけて職員の共通項として位置づけ、総括会議、保育内容検討委員会、責任者会議、おうち・職域会

議等で、よりよい環境や豊かな実践について共有・検討を行っていただくことができました。

その結果、子どもたち自身からの行事計画の発信がより活発になったり、生活行為の定着度が上がるなど、豊かな生活へ結びつく結果を得ることができました。

(2) 職員のそれぞれの良さを持ち寄り、発揮できる集団づくりを目指します。

⇒これまで実施してきた幹部循環システムが定着したことにより、新たな主任をさらに迎えながらの2025年度スタートとなりました。それにより、ワークシェアリングの変革、現場とのつながりの変革など、新たなステージへと踏み出すことができました。

特に0歳児保育経験者ということもあり、こぐま保育園の特徴でもある、異年齢保育と保育の土台である0歳児保育との保育の継続性や一貫性について深めることができたことも、それぞれの良さを持ち寄る運営の成果であると考えます。

また、「積極的な人事計画・異動計画の策定」については、目標通り計画および実施することができ、超異年齢保育のための学童施設への異動、異年齢保育の伝承の為にしろくま保育園へ、それぞれ経験者を送ることができました。

これについては、法人内の実践や取り組みの活性化につながるため、今後も積極的に取り組んでいきたいと思えます。

その他、固定給有期契約職員の多くが子育てや介護に関わりながら仕事との両立をしています。多様な働き方に対応しながらも、保育内容や質を担保していくため、固定給有期契約職員の力を存分に借りながら、それぞれの立場や持ち味を持ち寄り、働きあえる集団づくりに取り組めます。

(3) 保護者の主体性を大切に、保育とこぐまを発信していきます。

⇒2025年度も、年間2回の性の学習会を実施し、多くの保護者の方々と子どもと性、性教育等について学び合うことができました。

また、えんだよりでもその時々、時節に合わせたテーマと共に、こぐま保育園や保育士、子どもたちの「ねらい・思い・考え方」等がより伝わるような構成としていく工夫をしました。在園家庭からの「そんな意味があったんですね」などの新たな気づきにつながった反応が届いたことは嬉しかったのですが、地域の方からも「いつも楽しみに読んでいます」などの声が届いたことも、とても意味のある取り組みとなったと感じています。

同時に、保護者からの声に応える形で、全体おやじの会に加え全体ははの会を園としてはじめて実施し、異年齢クラスの枠を超えたつながりが生まれたこと、そのつながりを軸に新たなコミュニティが広がり始めたことも、大きな成果となりました。

2024 年度から引き続き、父母の会 3 役が留任していただけたこともメリットとしてお力を借りながら、新しい形で実施する「こぐまつり（旧ふゆまつり）」についても、2026 年度運営開始に向け準備を整えることができ、楽しみが膨らむ一年となりました。

（４） 地域の人々にとっての福祉環境の発展にさらに貢献します。

⇒2025 年度は、地域子育て家庭の要望に応え「あそぼう会」の充実を図るため、週 1 日運営から週 2 日運営へと変更しました。それにより、内容面での変化をつけられるようになり、イベントや取り組みを主とした構成と居場所づくりとしての構成、それぞれの家庭のニーズに合わせた参加を促せる形を作ることができました。

離乳食教室では、延べ 50 名に参加していただき、大盛況のなか実施することができました。その時々の子どもの成長発達に合わせながら、実際の食事形態を見ていただいたり、味を楽しんでいただいたり、食事のことはもちろん日々の悩みも含めた育児相談を受けることができました。

また、子育て世代のみならずシニアサークルも充実を図ることができ、定例化を行うことができました。それにより、世代間交流として実施した収穫祭りクッキングやしめ縄飾りづくりなどの取り組みに、新たなシニア世代の参加を呼ぶことができたのも大きな成果だと思います。

加えて、だれでも食堂の試行実施を 2 回ほど行うことができ、地域のニーズや運営課題、2026 年度事業化に向けたシミュレーションができたことも大きな成果となりました。

（５） 様々な課題解決に取り組みながら、持続可能な財務体制づくりを目指します。

⇒園単独で取り組むことのできない三多摩格差、5 %ルールなど制度上の点については法人の力も借りながら、様々な工夫の中で財源移管や財政運用の工夫で何とか乗り越えてきている現状ですが、限界がある現状も見えており、課題解決には程遠い状況です。

一方、賃貸借料有償化に向けた協議については多摩市の尽力もあり、新たな補助金体制の創設につなげることができました。これにより、有償化は実施されるものの、全額を施設負担とする事態は避けることができました。

それに伴い、大規模修繕の計画見直しを今後の課題とすることができ、それに向け少しですが積み立ても行うことができました。

まだまだ収支バランスの不均衡さは課題として残ってしまっているため、次年度以降の課題になると考えます。

7. 職員研修計画

2025 年度、研修計画の策定に当たっては大きく園内・法人研修、出張研修、キャリアアップ研修という 3 つの柱を立て、その柱を重点として具体的な実施案の作成を行ってきました。

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、考えあってきました。夏には全国規模の大きな研修会や都内の研修会に現地参加し、事例提案を行いました。特に全国規模の研修では、給食、0 歳児保育、異年齢保育という 3 つの視点から事例提案を行い、様々な保育関係者との意見交流を通して客観的な視点から気づきと学びを深めていくことができました。

法人内、外の施設への見学研修も積極的に行い、刺激を受ける中で自分たちの保育の振り返りを行うことができました。各々の研修報告書をすべての職員が閲覧できるよう環境を用意し、主体的に学びあいながら、実践に取り組むことができました。

見学者の受け入れについては 25 年度も積極的に受け入れていきました。他園や学生、様々な立場の方からの問いかけから新たな気づきが生まれ、保育内容を高め合うことができました。悩みも学びに変えながら、“職員が働きがいのある民主的な職場づくり”を積み重ねています。

キャリアアップ研修についても前向きに捉え、研修の機会の確保を積極的に行っていました。

8. 修繕計画

本年度、「ゼロエミッション化に向けた省エネ設備導入・運用改善支援事業」を利用し、老朽化し不具合が発生し始めている照明設備を一新するべく計画を進めてきました。その結果、事業認可をもらうことができ、2026 年度実施する方向で進めているところです。

また、扇風機入れ替え工事や通信機器更新工事も滞りなく実施することができ、扇風機入れ替え工事は「熱中症対策補助金」を利用するなど、課題としていた、施工実施と補助金確保の両面からアプローチすることができた年となりました。

【修繕実績】 建具修繕・照明器具修繕（施工は 2026 年度予定）
扇風機入替工事・通信機器更新工事 等

練馬区立向山保育園 2025 年度事業報告

1. 事業内容

(1) 定員

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
利用定員	9	19	22	24	25	25	124
運用定員	9	19	22	24	25	20	119

(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 朝 : 7時～7時30分

夕①: 18時30分～19時30分

夕②: 18時30分～20時30分

(5) 休日保育

定員 1歳: 3名 2歳: 3名 3歳・4歳・5歳: 24名 合計: 30名

利用人数 1日20名まで

保育時間 7時30分～18時30分

(6) 障がい児保育

(7) アレルギー対応

2. 職員状況

(1) 正職員 (2025 年 4 月 1 時点予定)

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
人員	1 名	1 名	1 名	1 名	26 名	4 名	1 名	1 名	36 名

(2) 正職員状況

* 育児短時間職員 (保育士 1 名)

* 短時間正職員 (保育士 3 名・栄養士 1 名・環境衛生 1 名)

* 育休職員 (保育士 2 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
人員	2名	2名	2名	2名	2名	2名	2名	1名	1名	16名

(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 レアリゼ歯科クリニック 氷見一馬医師（歯科医）
- ③ 産業医 田中医院 田中美緒医師（内科・神経内科医）

3. 研修計画

園内研修では外部講師を招きわらべうたや応急救護、不審者対応等を学びました。各種キャリアアップ研修や練馬区の研修、各団体が主催する研修を受講しながら、職員それぞれが研修を積み上げてきました。研修報告に関して、書類での回覧にとどまっているので、個々の学びを全体の学びに変えていく形を今後作っていきます。また、出張研修でも自主研修でも基本的に講師から聞く内容の研修が多く、自身の保育実践を語る機会があまりなかったのが特徴的なところでした。園内でたくさん良い実践ができていますので、次年度は外部で自身の実践を語ることができればと思います。

4. 2025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

担当制や流れる日課等、子どもたちの生活の中で大切にしていることを、クラス会議の中で確認し、実践してきました。幼児の異年齢での関りでは、夕方になると3,4,5歳児クラスを行き来しながらお互いに関わり遊ぶ姿がありました。年々異年齢での関りが増え、自クラス以外の子の名前がわかり関わる姿が増えていることをうれしく感じます。年長児がほかのクラス向けに、得意なことを披露する機会を作ったときは1,2歳の子も見に来てみんなで盛り上がっていました。

療育機関とも積極的にやり取りをし、互いの施設を行き来しながら通所している子どもたちの様子の共有やそれぞれの実践内容を踏まえての保育・療育の計画を立てていく材料にしました。子どもの人権に関して保育の実践と結びつけながら定期的に確認してきました。巷でニュースになった不適切な保育や虐待事例等も学びにしながら、自分たちが目指していく保育と日常の中でのこどもたちののかかわり方、声のかけ方などを確認してきました。

(2) 保護者とともによりよい保育園にしていきます

各クラスの職員が保護者との関係づくりを大切に、各家庭の悩みに寄り添いながら、日々の保育の中での子どもたちの成長を共有してきました。年2回の懇談会への参加も全員が参加するクラスもあれば、出席家庭が5割のクラスもありました。就労状況等もありますが、開催日時や懇談会内容の発信を積極的に行い、集いたくなる内容にしていきたいです。

また、ある家庭から「最近パパ嫌がすごくて困っています。」という相談があり、子育て懇談会と称して、クラス懇談会とは別で、クラスの垣根を越えて“パパ嫌”や“イヤイヤ期”を語る会を開きました。11家庭の参加があり、各年齢においての悩みが出されたり、子育てには悩みは尽きないがとても楽しいという話ができました。お母さんの参加も2名あり、母視点での話を交えながらとてもいい会になりました。

(3) 職員が支え合いながらみんなで進む職員集団を目指します

副園長1名と保育主任2名の新たな体制で1年の運営を行ってきました。新たに任命した乳児、幼児の両主任が現場と運営のパイプ役となり情報発信と集約等がスムーズにいくようになりました。家庭の事情や自身の体調不良や怪我で年度途中に休みを取る職員がいましたが、休み中の体制もクラス任せにせず、クラスを超えた保育園全体でカバーをしあいながら保育を継続することができました。産業医とも情報共有をしながら、必要に応じて受診等をしてしながら職員の健康を見守ってきています。

日常の中で保育の話をしたり、他愛もない話をよくしたりと、職員集団的にも良好な関係を築けていると感じます。一方で、専門職として保育をより深めて行くことや保育情勢の学び、に関してはまだ足りない部分があると感じます。お互いの保育感の率直なぶつけ合いや目の前の子どもたち、保護者にとって必要な事、社会福祉としての保育を考えるなどの保育の語りの中の深め、学びの共同を大事にしていきたいと思います。

(4) 地域の拠点となる保育園を目指していきます

毎週おひさま広場や園庭開放など保育園に遊びに来る機会を作りながら地域の方を保育園に招いてきました。毎回来てくれて「ここに入りたいです」と話してくださる家庭もあり、その場で地域の保護者同士の関係性の広がりも見られました。また、近隣の小規模園との交流がより盛んになり、週に1回程度はどこかの保育園が園庭に遊びに来ています。向山に遊びに来た小規模施設の子が4月の入所につながっています。また、小規模園以外にも区立練馬保育園や風の子保育園などの保育園とも園児の交流を行いました。災害時の協力等も含め、今後も地域の保育園とは

積極的に交流を進めていきます。

長期休暇時に卒園児や在園児の兄姉が1日保育園で過ごすことも継続的に実施しています。2025年度も小学生から大学生の子が保育園の子たちと過ごしました。園児にとっても小学生以上の子にとってもかかわりが新鮮なようで、よく関わり遊んでいました。5歳児にとっては、小学生がランドセルや鍵盤ハーモニカを持ってきてくれた際は、次年度の楽しい見通しにつながったと思います。

(5) 法人内の連携を積極的に行います

しろくま保育園、上北沢こぐま保育園、砧保育園に施設の見学や応援等で職員の交流をしました。しろくま保育園、こぐま保育園からは職員を迎えての交流を実施し法人内他施設から刺激を受けて日ごろの保育に活かすことができています。

練馬区内のしろくま保育園とは合同運営会議を実施し、定期的に両園の運営状況や課題を共有してきています。その中で合同総括を実施することになり、総括の日時を合わせて1時間程度オンラインで互いの実践を報告し合いました。時間の関係で深い討議までは行きつきませんでしたが、実践を聞くことで保育現場にとって良い学びになりました。職員からは「お互いの施設をもっと知ること、話が分かるので実際に見たり保育に入ったりしたい。」という意見があるので、お互いに日常の中での交流が実施できればと思います。

園児の交流では、向山の5歳児がしろくま保育園まで荒馬座との交流に参加しに行きました。子どもたちは荒馬が楽しかったことはもちろんの事、「きれいな保育園だった」「新しい友達ができた」と話していました。

(6) 来る災害に備え命を守ること、事業を継続できる体制を職員で考えていきます

防災担当者会議を毎月開催し園内の防災に関して職員と確認してきました。園内の備蓄内容の見直しや、炊き出し訓練及び炊き出さない備蓄食品を用いての訓練・実食体験、保育園内周辺の危険個所の再確認等を行って気めました。起こりうる災害に関して一人ひとりの意識を高め、適切な対応ができるように今後も訓練と反省を繰り返していきます。

地域とのつながりでは、自治会に継続加入し、近隣の数家庭とは日ごろからコミュニケーションを取ることができています。少しずつ関係が広がっていくようにしていきます。

(7) 民営化を見据えて園内で意見を出し合い、行政と話し合いをしています

保育園内では運営会議を中心に民営化に向けた話をしてきました。財政面では

積み立てに回していける分が事務管理費分のみとなることから、法人内の協力と区との協議が必須となります。建て替えに関する具体的な話はできていないので、現場の職員も交えながら話を進めていきます。

練馬区とは秋に懇談を持つ予定でしたが、３月に区長選を予定していたことから区内の情勢を見通すことができない為、簡単な意見交換を行いました。代替地の取得状況や区の方針の変更がないかを確認しましたが、区長選が終わらないと大きな話ができないとのことでした。今年の４月で保育計画調整課長も変わったこともあり、役所内が落ち着いた頃に懇談を持っています。

砧保育園 2025 年度事業報告

1. 事業内容

(1) 定員

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	6	12	12	14	16	16	76
運用定員	6	13	15	16	16	16	82
4 月空き					1		1

途中退園児

年齢	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4 歳児	5 歳児	合計
途中退園		1	1	1			3

途中入園児

年齢	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4 歳児	5 歳児	合計
7 月					1		1
10 月			1				1
11 月				1			1
合計			1	1	1		3

- (2) 保育年齢 産休明け～就学前
- (3) 保育時間 7 : 15 ~ 22 : 15
- (4) 延長保育事業 18 : 15 ~ 22 : 15
- (5) 3 ~ 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
 - ・産前産後育児体験 18 家庭 22 名（保護者のみ）
 - ・保育所体験
 - ① 園庭遊び（水遊び）15 家庭 33 名（保護者・児童）
 - ② 赤ちゃん広場 11 家庭 22 名（保護者・児童）
 - ③ 行事 新春の集い 1 家庭 2 名（保護者・児童）

- (9) 職場体験 19 名
- (10) 自主地域活動事業
- ・産前産後育児体験 29 家庭 38 名（保護者のみ）
 - ・保育所体験
 - ① 園庭遊び（水遊び） 12 家庭 27 名（保護者・児童）
 - ② 赤ちゃん広場 6 家庭 12 名（保護者・児童）
 - ③ 行事 夕涼み会 34 家庭 60 名（保護者・児童）
 - 石狩鍋 2 家庭 5 名（保護者・児童）
 - 芋ほり遠足 3 家庭 6 名（保護者・児童）
 - 冬まつり 2 家庭 6 名（保護者・児童）
 - ・職場体験 146 名（児童のみ）
 - ・育児講座
 - ① わらべうた 9 家庭 16 名（保護者・児童）
 - ② 防災講座 5 家庭 8 名（保護者・児童）
 - ③ モグモグ離乳食 6 家庭 12 名（保護者・児童）
 - ④ 親子クッキング 2 家庭 5 名（保護者・児童）
 - ・世代間交流
 - 事業所訪問 そよ風 1 回、
 - 来園 クローバー 1 回 3 名
- ※(8)、(9)ともに延べ人数として

2. 児童状況

① きょうだい関係

	にじ	ひよこ	りす	つき	ほし	たいよう	合計
世帯数	2	4	9				15

② 発達観察要配慮児童 1 名（診断ならびに専門機関と連携あり）

③ アレルギー食対応児 8 名

3. 職員状況

(1) 正職員（在籍）30 名

<正職員配置状況>

職種	園長	副園長	事務	保育主任	保健 チーフ	保育士	給食 主任	栄養 士	調理 師	育休	合計
人数	1	2	1	2	1	16	1	3	1	2	30

① 新規採用者 1 名（栄養士 1 名）

② 産休・育休取得者 2 名

③ 病休・休職取得 0 名

- ④ 育休復帰者 0 名
- ⑤ 育児時間短縮勤務 2 名
- ⑥ 短時間正職員制度利用 1 名
- ⑦ 嘱託再雇用職員 1 名
- ⑧ 異動職員 入り 0 名
- ⑨ 退職者 1 名 (保育士 1 名)

(2) 有期契約職員等

1) 配置状況

① 有期契約職員

イ) 年度当初配置数 16 名 (4 月入職 2 名)

(うち有資格者 9 名、無資格者 7 名)

ロ) 年度途中入職 2 名

ハ) 退職 4 名

② 派遣職員 0 名

③ 業務委託 0 名 (日常的に関わる業務に関するもの)

<配置状況>

	にじ	ひよこ	りす	幼児	給食	土日祝	夏期
人員数 4 月	4	5	4	0	1	4	2
人員数 年度末	3	4	3	2	1	5	2

(3) 嘱託医 1 名

① 小児科医 1 名 (橋本 倫太郎 医師)

4. 講師等

- ① ウラベイク (造形)
- ② 西山 裕子 (わらべうた)
- ③ pilchard astrid (異文化交流)
- ④ 永田 裕美子 (言語聴覚士)
- ⑤ 守屋 明德 (公認心理師・臨床心理士)

5. 協力関係機関

- (1) げんき・ぷらみんぼーと巡回相談 年間 2 回
- (2) 発達支援コーディネーター

- (3) 子ども家庭支援センターへの相談と連携
- (4) 世田谷区保健所保健指導、児童相談所相談等の援助・協力

6. 2025 年度 重点課題

(1) 保育実践について具体的に学びを深めながら、最善の保育を追求します。

① 子どもたちの多様なニーズについて学びを深め、最善を追求していきます。

⇒2025 年度特筆すべきは、特別なニーズのあるお子さんについて、ご家庭で繋がりのある多様な他機関の方々と保護者も交えてカンファレンスを行なったことです。保育園という「生活の場」であり「総合発達場」として、各機関がそれぞれに重点としている取り組みを踏まえてどのような生活を保障すべきかということを丁寧に検討する機会となりました。また、そこに保護者の方も参加されたことでより深く思いを知る機会となるとともに、園への信頼にもつながったと感じています。

② 0 歳児を含む異年齢保育を深め、発展させます。

⇒「0 歳児」という認識というより、年齢に関わらず一人ひとりが今必要としている生活環境とはどのようなものかという問いに常に向きあってきた 1 年でした。その土台の上で柔軟に思考しながら年齢を越えた交流実践を積み上げることができました。発達段階や様子から 1 歳児保育室等で過ごしており、職員間でもトピックス的ではなく自然な流れとして実践が進められていました。今後は重点というよりは、「当たり前」の実践として位置付けていきます。

③ 個人の人権保障とともに、他者の人権保障という意識を育めるような保育を考えあっています。

⇒この点について、職員間でも年度当初に確認して考えあってきました。他者の立場に立って考え、自己をコントロールできるようになるためには、まずは当事者自身が十分に思いを受け止めらる体験が必要となります。その順序を間違えてしまうと、「正論」を押し付けることになりかねません。まずは「なぜそのような姿になるのか」理解しようとすることから多角的に分析し、思いを受け止めた上で他者の思いに目が向けられるよう働きかけていくことを、各種会議等で振り返りながら実践してきました。

その中で、特に幼児では対大人だけではなく、子ども集団で思いを受け止めあいながら「じゃあどうすればいいのか」を丁寧に考えあってきた実践が総括会議等で報告されました。課題となっていることについて、子どもたち自身が当事者として「どうしたいのか」ということに誠実に向きあうことで解決していく実践の重要性を確認できたことは、大変有意義な経験となりました。

(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。

⇒2025年度は父母会とバザーを共催することについて検討を進めてきました。結果的には時期的な課題や具体化する中での懸念事項が多く、実施には至りませんでした。しかしながら、父母会でアンケートを実施してくださり、バザーというよりは負担感が少ない交流への積極的な意見が寄せられています。年度途中では役員を中心におうちごとにLINEグループが作られ、異年齢ではおうちを越えた休日での交流や、保護者同士の交流会が実施されるようになり、「つながりたいのにつながりきれない」という思いが解消されるきっかけとなりました。

また、(4)②で触れているように、「もったいない食堂」の取り組みをスタートできたことは大きなことでした。予想以上に保護者の方の参加者が多く、子どもたちのために力を発揮する機会を求めている方も多くいらしかったことを実感しました。

加えて、日々の送迎時や面談で保育者の思いと保護者の方の思いを率直に伝えあうことで理解しあい、実際に生活や対応が変化することで改善につながった実践が複数生まれました。保護者の方とも対話を積み重ねることが、子どもにとっての最善につながる実感となった一年となりました。

(3) 職員一人ひとりが自分らしく輝き、認めあい信頼しあう職員集団を目指します。

①職員一人ひとりが多様な感性や背景、得手不得手を尊重しあう職場風土の醸成を目指します。

⇒基本的に醸成されているように感じています。ただ、ここで懸念材料となるのが、特定の役割を「苦手だからやりたくない」という主張を受け入れたときに、得意な人が固定的に担うことになってしまう状況となることです。場合によっては、苦手感を抱く理由や程度に理解を示しつつ、「こうすればできそう」という内容や環境を一緒に考えることも必要となります。権利主張の時代背景も考慮すべき面もありますが、職員同士が納得しあえるよう、今後も丁寧に役割分担を検討し、苦手なことにも向きあうことが成長につながることもあることや全体状況等を丁寧に共有することで理解しあっていくことも含めて運営していく必要性を感じています。引き続き、苦手なことにも安心してチャレンジできるような風土の醸成に努めていきます。

②対話を通して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。

⇒保育観のすれ違いによって対立が生じる場面は必ずあります。それ前提として、「子どもにとってどうか」を中心に据えて意見を伝えあい合意して保育を進めていくことが大切です。2025年度もお互い「なぜそう考えるのか」を伝えあい、理解しあう場を積み重ねてきました。心理的安全性が保障されるよう、話しあう際に意識しあう点の整理や環境設定を運営として配慮しながら行なってきました。「話しあうことで改善に向かう」という実感が得られ

ることは、これからの時代に特に必要となることだと思われるため、今後も大切に積み重ねていきたいと考えています。

③園全体で同じ方向に協力し続けていくために、職員全員で大切にしたいことを共有し、園目標をアップデートしていきます。

⇒2024 年度に職員全体で策定した「やり取りを通して紡ぎあい、心が動く瞬間を見つけよう！」を継続したいという意見でまとまりました。ただ、策定当初懸念していた通り、多少意識が薄れて形骸化した様子もあったため、2026 年度は改めてアップデートし、毎月の運営責任者会議にて目標に対しての取り組みを報告することとしています。

④業務負担感のバランス改善に向けて園全体で検討を進めます。

⇒このような点について発信したことや朝礼での情報共有が進んだことで、支えあう意識が醸成されています。異年齢交流が日常的に位置付いてきたことにより、セクションを越えて「代わりに連絡帳書くね」等、実務的なフォローも自然と生まれています。園全体で職員同士が信頼しあい、支えあう風土が醸成されているように感じられています。

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

①商店会とのつながりを模索していきます。

⇒商店会とのつながりは進めきれませんでした。他方で、祖師谷地域で子育て支援を積極的にされている方やまちづくりセンターの方とのつながりの中で、公園に地域の子育て支援者が集まってブースを出しあう企画が立ち上がりました。残念ながら中心となっていた方の状況で実施には至りませんでした。地域の中でそのような活動の萌芽が見られたことは前進であり、今後の実現に向けて砦保育園としても積極的に連携していければと考えています。

②子ども食堂について検討を進めます。

⇒子ども食堂について検討した結果、地域の方とつながる土台作りとして、まずは園内で交流を楽しむ機会をつくることを目的に「もったいない食堂」を実施しました。子ども、保護者、職員で夕飯を作りみんなで一緒に食べる楽しさやクラスを超えた関わりから、今後の交流のきっかけ作りをねらいとしました。また、SDGs やフードロスなど、今自分たちの身の周りを取り巻く環境についても子どもたちと考えあいたいという思いから、「もったいないばあさん」の絵本を用いて、もったいないことって何があるのか、「もったいないこと」はどうしてよくないのかを子どもたちと考えました。それを機に、残菜や水の出しっぱなしに意識が向き子ども同士で声をかけあう姿も見られました。もったいない食堂では、各家庭や卒園児の保護者の営む飲食店から廃棄予定の食材を集め、おにぎりや豚汁を作りました。延べ77名が参加し、作る、食べる、話す楽しさを共有することができました。

(子どもの中には、苦手な食材にも挑戦して食べてみようとする子もいて、食の幅の広がりがフードロスにつながるという事も改めて感じました。) 今後もこのような形でつながりを深めつつ、環境問題について保護者とも考えあう機会をもっていきたいと考えています。

③地域子育て応援団のつながりの輪を拡げていきます。

⇒祖師谷地区子育て支援者懇談会に継続して参加し、祖師谷地区の子育て家庭の現状などを共有し、必要なことは何かを共に考えあってきました。その中で、0歳児、1歳児のお子さんの利用はあるが、2歳児以上は保育園へ入園する家庭が多いとわかり、0歳児、1歳児の支援の拡充の必要性が見えてきました。また各団体の活動の理解を深めるために、相互に見学を行いました。互いに見学しあったことで子育て家庭の付き合いという関係ではなく、連携をとり必要な支援が必要な家庭に届くようにと同じ目標をもつことができ、少しずつつながりが広がってきたように感じます。支援内容や特徴を互いに知ること、参加家庭のニーズに応じて適切な支援先を紹介しあえるよう今後も連携をしていきます。

また、地域全体で、各団体の活動をまとめたカレンダーやスタンプラリーを実施し新規の参加者が全体的に増えたので、今後も継続して取り組むこととなりました。

④地域活動をより充実させていきます。

⇒給食体験や離乳食講座の回数を増やし実施しました。夏の時期は暑さから参加者が減りましたが、たくさんの方が来てくださいました。特に離乳食講座では、こぐま保育園の離乳食講座にも見学に行かせてもらい、離乳食の試食を行っていることを知り、砧保育園でも後半期から実施しました。参加者の方から「情報が多様化する中で、どれが自分の子どもにあっているのかわからず悩む」という声もあったので、今後もお子さんの状況に合わせて、何が一番その子にとって良いのかを保護者の方と一緒に考えあえる場にしていきたいと思っています。

(5)安全対策についての検討を進めます。

⇒お迎え時に子どもが外門から自分で道路に出ることへの対策について父母会と協議しました。その結果、祖父母や地域の方々に見守りボランティアを募るという形で進めることとなりました。しかしながら応募がなく、保護者の方々も意識的に子どもたちへの働きかけをしてくださったことで特に危険な状況が見られなくなったことで課題が表面化しなくなったことあり、現状維持となっています。今後課題が再度顕在化するようであれば、見守りを業務委託することや門を安全性の高いものに取り替える等の検討を進める必要性があると考えています。

(6) 環境問題について学び、将来を見据えて必要な施設環境を整えていきます。

⇒環境問題についてまずは知ることから始めることが大切と考え、環境活動家の武本匡弘

さんの講演を聞き、総括で職員と共有しました。共通認識を持ちあった上で「園でどのようなことができるか？」を検討しました。以前から環境に優しい洗剤やゴミ袋などを購入していましたが、加えて環境に配慮したスポンジの購入や浄水器の設置などを行いました。ペーパーレス化はコドモン「せんせいトーク」機能を導入し、職員に対し配布していたプリント類の削減と業務省力化になりました。7月には区環境政策部気候危機対策課とソーラーパネルと蓄電池設置に向けて話し合いを行いました。

施設整備について園舎は築30年が経過し、予期しない修繕が増えてきました。2027年に区の改修工事が予定されていることもあり、2021年9月に設計会社にて作成いただいた計画を元に中長期の修繕計画を見直しました。

区の改修工事については区の施設営繕担当、保育課、設計事務所、園との打ち合わせで、具体的な改修内容の確認を行い最終決定は2026年5月を予定しています。

7. 職員研修計画

(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。
- ⇒ ①②では外部講師を招いての防災研修、アンガーマネジメント研修、法人合研の午前中は伊藤亮子先生より「子どもの思いを尊重すること大人の願いを伝えることについて～砧 創設期を振り返って」をテーマにお話を聞きました。
- ④ケース検討については他機関で療育支援を受けている園児について、合同カンファレンスを2回実施しました。各機関の担当者と顔が見える関係となり、支援内容の共有、対応方法について話しあいました。

(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。
- ⇒ 要配慮児童についての対応について児童支援事業所（ぷらみんぽーと）による巡回訪問、公認心理士による研修を実施しました。

(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。
- ⇒ 各団体の研修について、積極的に参加しました。また、社会福祉経営全国会議主催の管理職養成学校や研修にも参加しました。キャリアアップ研修についても必要な分野につ

いて計画的に受講し、積極的に進めることができました。

(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。

⇒ 職員からの要望が高まり、積極的に法人内施設へ見学研修を行ないました。また、法人外では経堂保育園・さくらしんまち保育園への見学研修を行ないました。

(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。

⇒ 各自担当を中心に積極的に取り組みました。

(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。

⇒ ①については計画通りに取り組みました。②については、砧内では行わず、こぐま保育園で開催されている「異年齢保育研究会」への参加を働きかけた結果、複数名の参加につながりました。

上北沢こぐま保育園 2025 年度事業報告

1. 事業内容

(1) 定員

年齢	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳	5 歳	合計
認可定員	9	17	17	17	17	17	94

(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（児童状況報告参照）

(5) 1 歳児～5 歳児の異年齢保育

(6) 障がい児保育（児童状況報告参照）

(7) アレルギー食対応（児童状況報告参照）

(8) 地域活動事業（地域食堂、体験保育、産前産後体験、ボランティア及び実習生の受入れ等）

	実施状況
体験保育	・ 各行事に在園児と共に参加、交流を実施しました。 ・ みんなで食べよう会（16 名参加）/もちつき（10 名参加）/ししまい（32 名参加）
産前産後体験	全 6 回実施。計 9 名参加。0 歳児室に入り子どもたちの様子を見ながら各種相談に応じてきました。
職場体験	計 10 日間、5 名の小中高生の参加がありました。保育園の仕事を各おうちに入り体験してもらいました。
実習生	6 名の実習生を受け入れました。
インターン	なし
地域食堂	11 回実施。毎回 50 食提供。社会福祉協議会の協力のもと、フードパントリーの配布も同時に行ってきました。早々に売り切れてしまうことも増え、一家庭への配布数を制限したり、開始時刻を遅らせたりするなどの工夫をして、より多くの家庭へ配布できるようにしました。

2. 児童状況報告

月	在籍児童数	新入園児	管外児童	退園児	配慮児	アレルギー児	外国人家庭	30分延べ 延長保育	1H以上延べ 延長保育
4	90	18	2	2	9	5	5	32	27
5	90	2			9	5	5	27	20
6	90				9	5	5	31	20
7	90			1	9	5	5	29	22
8	91	2			11	5	5	22	14
9	91				11	5	5	34	27
10	91				11	5	5	33	26
11	91				11	5	5	26	21
12	91				11	5	5	24	17
1	91				11	5	5	22	18
2	91				11	5	5	27	24
3	91				11	5	5	26	25

3. 職員状況

(1) 正職員 *主任 3 名 (保育士 3 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	1 名	1 名	1 名	20 名	4 名	1 名	29 名

(2) 正職員状況

*新規採用者 保育士 1 名 (新卒)、栄養士 2 名 (既卒)

*法人内異動者 栄養士 1 名 (4 月より向山保育園へ)、調理師 1 名 (4 月よりこぐま保育園へ)、保育士 2 名 (4 月よりこぐま保育園・砦保育園へ)、園長 1 名 (4 月よりしろくま保育園へ)

*育児時短取得者 保育士 1 名

*短時間正職員 看護師 1 名

*産体育児休業取得者 保育士1名（6月16日より産休）、栄養士1名（6月23日より産休）、保育士1名（3月30日より産休）、保育士1名（前年度より継続で育休取得）、栄養士2名（前年度より継続で育休取得）

*退職者 保育士2名

（3） 有期雇用職員

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
人数	12	12	12	12	13	13	15	15	15	14	14	14

- ・ 正職員の産休病休に対応するため、有期雇用職員の採用を積極的に行い保育の充実を図ってきましたが、採用の難しさがありました。そのため、派遣会社を利用し保育の充実を図ってきました。

（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（上北沢みどりの歯科医院）

（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

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
延べ	124	102	119	136	114	103	140	122	112	114	99	129	1414

- ・ 保護者からの信頼を得ながら保育事業の安定を図ることができました。利用歴が長い

家庭が継続利用しており、園運営への理解者も増えて面談や相談も保護者から申し出てくれる関係へとなっています。

- ・ 在園児との連携も進み、一時保育児と在園児と一緒に過ごす時間が増えてきました。また、一時保育職員も在園児の様子や姿に向き合い子どもの育ちを考えあっています。今後も在園、一時保育も同等に保育を行っていきなると感じています。
- ・ 異年齢クラスの懇談会への参加も呼びかけ、子どもたちの発達や異年齢保育で共に生活し学びあう姿について共有してきました。

(2) 定期利用保育（定員：5名）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
1歳児	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	15
2歳児	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45

- ・ 在園児定員増のため、例年よりも1歳児の受け入れを減らしました。一方で2歳児は需要が高く、定期利用の申し込みも増加したため待機児がいる状況でのスタートとなりました。
- ・ 2歳児は年度途中で他園への入園が決まり入れ替わりがありました。その際には、現場とともに定員数を検討し、保育需要に応じて定員枠の調整を行いました。
- ・ 日頃から保護者との関係づくりを積極的に行い、入所申請に向けても各家庭に丁寧な声掛けや相談を行ってきました。当園に在籍したい家庭が多く、気持ちを受け止めながら関わってきました。

(3) おでかけひろば事業 週3日（火・水・金）5時間（10時～15時）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
利用者数	20	20	59	59	61	63	130	96	101	122	118	147	996

- ・ 今年度も週3回の定期開催を継続して行いました。集客が課題ではありましたが、園行事とひろば開催日を重ねることで利用率が向上しました。また、後期にかけて参加者が増え、定期的に来てくださる方も増加しました。
- ・ 保護者の方とお話を重ねる中で、夜泣き、離乳食、しつけ、保育園入園、幼稚園選りなど、さまざまな悩みが寄せられ、その都度相談に応じてきました。専門職による健康相談や離乳食相談も好評でした。
- ・ 保育現場の職員1名と運営職員1名の計2名が交代で担当し、地域の方のニーズやひろば事業への理解を深めてきました。多くの職員がひろば事業に関わることで、

一時保育の利用開始時や新入園児への支援がスムーズに進むという効果も見られました。

(4) 緊急保育 定員 1 名～2 名

2 家庭の申し込みがあり、可能な限り家庭状況に合わせて受け入れを行ってきました。どちらも園を知ってくださっている家庭となり、信頼関係の中で保育を行うことができました。

(5) 子どもの学び場事業（こぐまのまなびば）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
利用 者数	26	24	27	24	11	12	17	13	11	13	11	10	242
				23	13				7				

- ・ 毎月楽しみに参加してくれる子どもたちが増え、宿題などの学習を終えた後に軽食を取り、その後は好きな活動へ向かうという流れが定着してきました。異年齢保育の室内に降りて共に過ごすことで、小学生と在園児との交流も活発に行われていました。「小学生とまた遊びたい」という在園児の声や、「赤ちゃんと遊びたい」「異年齢のお部屋で遊びたい」という小学生の声も聞かれ、互いの存在を求め合う姿が見られるようになってきました。
- ・ 身体を大きく動かしたい子どもたちの要求に十分応えることは引き続きの課題ですが、園庭や園前の原っぱを活用しながら活動の充実を図ってきました。
- ・ 長期休みの「保育園であそぼう」では、一日保育園体験として保育園の生活や食事を楽しみに応募してくださる方が多く、とても好評でした。園の仕事を体験するという意識づくりは引き続きの課題ですが、中学生以上のボランティアにつながるよう、整備したルールを共有しながら共に考え、活動を展開していきたいと考えています。
- ・ 様々な課題から、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」の受託に向けた協議は現在停止しています。今後も既存の活動に取り組みながら、地域の中で必要とされる場所となれるよう活動を続けていきます。

5. 研修計画

- ・ 計画に沿って職員研修を実施することができました。今年度は職員会議内で行うだけでなく、クラスごとに実施したり、時間を分けて少人数で行ったりといった工夫も取り入れました。これにより、クラスで話し合う時間を確保でき、子どもたちの

育ちについて丁寧に語り合う機会が増えました。

- ・ 職員全体に広がる疲弊感や閉塞感をどう打開していくかが大きな課題です。来年度は産業医の先生のお力も借りながら、心に余裕を持ち、実際に余力を持って日々の保育に向かえるよう、研修の機会を通して学び合っていきたいと考えています。
- ・ 今年度も園内研修だけでなく、外部研修にも多くの職員が参加しました。自身の保育の悩みから研修先を多様に選ぶなど、視野の広がりも見られました。今後もこうした学びを職員全体で共有し、次の保育へとつなげていきます。

6. 2025 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。

- ・ 時間はかかりましたが、職員と共に事案を決定していく時間を大事に運営してきました。「今後もこうやって決めていきたい！」と、特定の職員からは意思表示があり、前進してきているように感じますが、保育の大変さや面白さをみんなで共有する時間や下支えを今後はできる機会をもっていきたいです。
- ・ 全体決定の場合、職員会議では職員それぞれの意見をだしながらみんなで決めることができ、職員それぞれが納得し進んでいくことができたように感じます。
- ・ 大笑いしながら保育実践を楽しんでいる職員の姿もたくさんみられていますが、急な変化や課題があると緊張しあってしまう姿も多くみられます。大人がどうかしなければという考えばかりではなく、子どもたちと考える保育をどうつくりあっていくのか考えあうことが今後の課題となります。
- ・ 職員の業務整理については、主任と現場責任者で整理しながら一部ではありますが保育事務をシンプルにすることができました。また、「せんせいトーク」を活用し、職員間で体制検討、業務連絡などを行い連携することができています。
- ・ 新しい主任体制の中で、新たな視野が増え会議等を行うことができました。職員がどう感じているのか、現場の状況などを職員同士の働きあいを交えながら検討しあってきました。今後も育休復帰者等が増え、多様な働き方への対応もみんなで検討しあっていきたいと思います。
- ・ ネット環境等が課題でしたが、現場で実際に使用するパソコンの台数を把握しパソコンの台数を制限する事でネット環境がパンクしないような工夫を行ってきました。保育事務についても現場で相談しながら抜けあう時間を作ってきましたが、事務抜けのための応援が必要になることが多く課題となります。

(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。

- ・ 子どもたちの願いをかなえるために、職員が発想力を発揮し、子どもたちとの活動を通して保育の楽しさを実感する職員の姿もありました。今後も職員が主体的に考え、学び合い、子どもたちと共に保育をつくっていく姿勢を大切にしてい

ます。

- ・ 年間を通して、アレルギー児や配慮が必要な子どもだけでなく、すべての子どもの姿に寄り添いながら、日課の課題や必要な支援について検討してきました。これらの内容はクラス内だけでなく、園内の会議の場でも継続的に共有し、職員同士が協力し合いながら共通理解を深めてきました。
- ・ 特に、担任・看護師・栄養士など、職域を越えた連携が自然に行われ、子どもの姿を多角的に捉える体制が整ってきています。誰か一人が抱え込むのではなく、複数の職員が意見を出し合い、必要な支援を共に考え、実践へとつなげることで、より丁寧で一貫した関わりが実現しました。こうした協力体制のもと、子ども一人ひとりの育ちを支える視点が園全体に広がり、保育の質の向上につながっています。
- ・ 有期職員への情報共有も各クラスで定期的に行ってきました。どの職員も同じ共通認識を持つことで、関わりが一貫し、子どもたちの生活がより安定したものとなりました。
- ・ 職員を多く配置することで、子どもたちの育ちに丁寧に寄り添った保育を展開することができました。子どもたちは安心できる関係の中で伸び伸びと過ごす一方で、自由さが強く出ることによる課題も見られました。大人が先回りして提示したり解決したりしてしまうことで、物の所有の境界が曖昧であったり、思いついたことに衝動的に行動してしまう姿もあり、社会性を育む学びの必要性を感じる場面もあります。必要なことを繰り返し伝えながらも、子ども自身がどう考え、どう行動したいのかを大切にし、主体性を育む関わりが求められます。
- ・ 課題としてきた一時保育と在園児保育の連携も継続して取り組んできました。どの子にも丁寧にに関わり、その子が安心して過ごし、力を発揮できるようにと考え続ける職員の姿がありました。しかし、こうした丁寧な関わりを続ける一方で、行事・会議・事務・地域活動などの負担が重なり、保育の楽しさを感じる時間よりも大変さを意識する時間が増え、職員の疲弊が見られることは引き続きの大きな課題です。

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

- ・ 子どもたちの豊かな発想から始まる保育が今年度も数多く展開されました。特に5歳児の後期の成長は目覚ましく、年長児としての役割を自然に下の子へ示す姿が見られました。その姿を通して、互いを認め合い関係性を深めていく様子も感じられました。年長児とはいえ、がんばった後の甘えや新しいことへの不安もありましたが、子ども同士・保護者・職員が支え合う関係が築かれていたことが印象的でした。
- ・ 異年齢の生活の中で、どの子も自我を十分に発揮し、職員に受け止められる経験を重ねてきました。一方で、途中入園の幼児が「乳児から離れて過ごしたい」と

発言する場面もあり、異年齢で生活してこなかった子どもの思いや背景から学ぶこともありました。職員はその言葉の奥にある気持ちに寄り添い、幼児であっても乳児のように甘える瞬間が必要であると捉え、援助を行いました。その結果、周囲の異年齢の子どもたちとの関わりの中で気持ちが満たされ、安心して過ごせるようになっていきました。

- ・ 0歳児クラスの子どもたちは、知っているわらべうたが聞こえると安心して過ごす姿が多く見られました。「知っている」「分かっている」という安心感の中で、年上の子どもたちとの関わりや新しい環境への挑戦に向かい、少しずつ関係を築く力を発揮しています。また、異年齢クラスで生活する子どもたちは、「この子は異年齢クラスの子」「この子は0歳児クラスの子」「この子は一時保育の子」「ひろばに來ている子」など、相手の所属を理解しながら自分なりに関わり方を調整する姿があります。こうした柔軟な対応力には感心させられ、社会性の育ちを大きく感じる場面となっています。今後も園全体で広く関わり、見守り合う関係性を大切にしていきたいと考えます。

(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。

- ・ 職員が子どもの権利を意識する機会が増え、家庭状況を踏まえたうえで連携をとりながら子どもの育ちを話し合うことができました。職員の想いだけが先行してしまうのではなく、家庭の想いを考え対応できたことは成長した部分です。
- ・ 保護者代表者会にも新たな参加者を交えて取り組み、課題等を園と保護者両者で考えあう場となりました。保護者も、よい面もマイナスな面も相談してみるという方が多く、具体的には行事の写真撮影に関する事、性教育等、個々の問題ではなく広い視野で話し合うことができました。
- ・ 年度末に園長交代の件、異動や退職で多くの職員の入れ替わりがあることを報告してきました。当初は不安の声もたくさん寄せられましたが、最終的にはきちんと受け止めてくださり、保護者代表者や卒園児保護者も含め温かく送り出してくださいました。今後についても、同窓会発足等の声もあがっており、園と一緒に大事に育ててくださった証かと思っています。
- ・ 一時保育やひろば利用者に向けても、新しい保育情勢について開示していきながら、地域の子育て家庭がどんなことを求めているのか理解し、誰でも通園制度を開始していくことになりました。「利用したい!」という声がたくさんあがっています。
- ・ SNS担当者を中心にInstagram、HPを運用してきました。保護者の方も気にかけてくださり、園理解へのツールとなってきています。
- ・ 園の玄関で爬虫や昆虫を飼育してきました。子どもも大人も夢中になって観察し共通の話題で楽しむことができました。やりとりを通し、保護者の趣味等も理解することができました。

(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。

- ・ 地域園長会を通し、区立園、私立園との交流を行うことができました。また、主任会や看護師会、栄養士会にも参加し、他施設に園の良さを知っていただこうと見学会を行いました。また、他法人の取り組み内容を知ることができました。
- ・ 転園児の情報交換を地域園と行い、地域の中で子どもたちがよりよく過ごせる環境を作ってきました。
- ・ 今年度も「ぐみの木ひろば」「こぐまのまなびば」「こぐましょくどう」等を通し地域の資源としての力を発揮してきました。子育てについて、保育園入園についてなど、様々な機会を通して相談にのることも増え、目標としていた職員一人一人が保育園の顔になりつつあります。

(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。

- ・ 職員、保護者ともに話したいという気持ちが互いにあり、面談を行う機会が増え家庭と園両方で子どものことを中心に家庭状況を把握し考える機会となっています。
- ・ 昨年度設置した、見守りカメラを使用して事故検証をし、園全体のハード面を現場と管理職で考えあうことができました。保育現場では十分に注意を払い見守りを行っていますが、事案は一瞬のうちに起こることもあります。そういった対応時には安心できる機器でもあると感じています。
- ・ セキュリティ面においては、保護者も意識してくださることが増え、不審な状況があった際は園へ声をかけてくれています。
- ・ 大規模災害訓練時ポータブル電源を使用することに慣れてきたように感じます。さらなる備えとして、設置予定だった非常用電源設備工事は、業者と検討は行っていますが設置には至らず次年度に持ち越しになりました。
- ・ 園内点検を行い、危険な箇所や破損している場所の修繕について課題はあがっていましたが、運営側の休業期間もあり修繕工事が遅れてしまいました。しかし、3月中にはツリーハウスや室内階段手摺の工事を完了することができました。
- ・ 世田谷区保育課の巡回訪問や育成支援班による訪問からアドバイス等をいただき、職員関係や子どもへの関りに対し、課題を明確にもちながら対応していくことができました。また、年度末ではありましたが産業医の設置を行うことができました。

しろくま保育園 2025 年度事業報告

1. 事業内容

(1) 定員 100 名

年齢	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳	5 歳	合計
定員	9	15	16	20	20	20	100
4 月空き				5	1	19	25

途中退園児

年齢	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳	5 歳	合計
途中退園				1		2	3

途中入園児

年齢	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳	5 歳	合計
7 月					1		1
8 月				1		1	2
9 月					1		1
合計	0	0	0	1	2	1	4

(2) 保育年齢 産休明け～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 29 家庭 42 名

産前産後育児体験 6 家庭 9 名

小中高生の育児体験 17 名

(9) その他事業（一時預かり事業、1 歳児 1 年保育事業、短期特例保育事業、民設子育てのひろば事業、こども誰でも通園試行事業）

2. 児童状況

① きょうだい関係

	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4 歳児	5 歳児	合計
世帯数	1	1	4	1	4	0	11

② アレルギー食対応児 1 名

3. 職員状況

(1) 正職員

職種	園長	副園長	看護師	保育士	栄養士	事務	合計
人数	1名	2名	1名	21名	4名	1名	30名

(2) 正職員状況

	採用		法人内	時短	産休	復帰	退職
	既卒	新卒	異動	取得	育休		
人数	3名	3名	2名	2名	1名	0名	5名

(3) 有期契約職員

職種	保育士	保育補助	給食	ひろば	合計
職員数	10名	11名	2名	3名	26名
退職者	1名	1名			2名

(4) 派遣職員 1名 (5月～12月)

(5) 嘱託医

*小児科医 浅村信二医師 (浅村こどもクリニック)

*歯科医 安齋聡医師 (齋藤歯科医院)

*産業医 田中美緒医師 (田中医院)

(6) 講師

*わらべうた 鈴木典子氏 (コダーイ芸術教育研究所)

4. その他事業

(1) 一時預かり事業 定員—最大5名

実施内容 受け入れ年齢 1歳児から就学前の児童
 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9時00分～16時30分
 職員体制 非常勤職員2名
 利用定員及び利用数：登録総数 27名 (前年度：18名)
 延べ人数 576名 (前年度：204名)

(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

職員体制 常勤 2 名・非常勤職員 2 名

利用定員及び利用数：定員 5 名、4 月に 4 名入園、4 月 1 名転園、
5 月 1 名入園、7 月 1 名入園、その後転園なし
延べ人数 977 名（前年度：1,029 名）

（3）短期特例保育事業 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）
職員体制 専任なし
利用定員及び利用数：定員 1 名程度、利用 6 名（前年度：6 名）
延べ人数 109 名（前年度：34 名）

（4）民設子育てのひろば事業 定員 1 日 10 組程度

実施内容 受け入れ対象 0 歳から 3 歳までの乳幼児とその保護者
開室日・時間 火曜日・水曜日・金曜日の 10 時 00 分～15 時 00 分
職員体制 保育士 3 名
延べ利用人数 2971 名（前年度（10 月開所）：784 名）

（5）こども誰でも通園事業 定員 1 日 2 名

実施内容 受け入れ年齢 1 歳児、2 歳児
受け入れ対象 原則練馬区在住
保育日 月曜日から金曜日のうち 1 日
保育時間 9 時 00 分～16 時 30 分
職員体制 保育士 1 名
利用定員及び利用数：登録総数 8 名
延べ利用人数 164 名

5. 研修

（1）園内研修（職員会議、総括会議（年 4 回実施））

職員会議で「きもちつながる異年齢保育～保育園・学童クラブの実践」を読み合
わせて、各施設での実践から学びました。保育雑誌ちいさいなかまは、各おうちごとに
読み合わせ等で学習を重ねられました。

（2）園内研修（テーマ研修）

・子どもの最善の利益：不適切保育防止研修

- ・子どもの命と健康：応急救護（光が丘消防署員）、SIDS、監視員、嘔吐処理
- ・保育内容：あそび（積み木）、わらべうた（講師）、ドル平泳法
- ・職員：職員財政研修、メンタルヘルス研修（産業医）

（３）その他

- ・法人内研修、キャリアアップ研修、行政研修に積極的に参加をしました。
- ・自主研修では全国合研で実践を提案し、学びを深めることができました。
- ・体育課業研修（講師）
- ・新たな事業としてこども誰でも通園制度の研修を受けたり、保育園こども食堂事例共有会に参加をして、地域への取り組みを学習しました。

6. 2025 年度重点課題

しろくま保育園の２年目がスタートし、初めての進級を迎えました。進級児がいる中で新入園児を迎え入れる新たな経験をしました。園児が増え、異年齢のおうちも１つ増えてさらににぎやかなしろくま保育園になりました。

初年度から様々な地域支援の事業を取り組んでまいりました。一時預かり事業やひろば事業は年度途中での事業開始だったため、４月からスタートを初めて経験しました。保育園としても４月という新しい環境を受け入れていく時期に他事業も含めて実践できたことは、また一つ経験となりました。また、練馬区で実施したこども誰でも通園試行事業をしろくま保育園でも９月から実施しました。どの状況にあっても当法人の綱領である「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～」に立ち返りながら、保育園を運営するよう努めました。

（１）誰もが主人公として生き生きとあそび生活できるように

異年齢のおうちが１つ増えたことで、つながりあえる環境がさらに整いました。それぞれの保育室の中だけで保育が作られるのではなく、隣同士きょうだいのような関係が育まれながら育ちあうことができました。年長児は年間の中でいる期間がほとんどなかったのも、異年齢クラスは３、４歳児の構成でした。年長児への憧れを体験する機会は多くなかったのですが、年齢の近い３、４歳児が１、２歳児と交流する機会も大切にしてきたことで、小さい１、２歳児を思っ関わろうとすること、大きい３、４歳児のようにやってみたいと参加する姿等、異年齢のなかで刺激しあう関係の中で育っていくことができました。

年度途中の年長児の転園は、しろくま保育園に他に年長児がいないことで、就学後のことや年長児としての育ちの保障を保護者とともに考えることができました。しろくま保育園としては年長児と一緒に過ごす体験や年長児の行事はできませんでしたが、開園後の特徴の一つとして経験することができました。

(2) 子どもの育ちを保護者と共有し、ともに子どもを育てていく信頼関係を作っていきます。

子ども同士の関係が尊重され毎日の生活が送られるよう、保護者の皆さんと共有しながら子どもたちの育ちを見守ってきました。保護者から相談や意見があった場合には、積極的に伝える場を作ってきました。個の姿や集団の様子を発達の面からも捉えて伝えて、互いの立場から意見を出し合えたことで、子どもが育っていくことへの理解が深まったと感じました。園全体としての理解に進めていくことが次の課題です。保護者からの意見には、わが子を守る視点での内容が中心となっているように思います。保育園として誰もが健やかに育つ視点で捉え、双方の気持ちを大切にしながら、育ち合い、受容し合う関係づくりを丁寧に進めていきました。

保護者からの意見は初年度に比べて減少し、職員もしろくま保育園での環境に慣れて落ち着いてきたことが感じられました。引き続き子どもから出発する視点を大事にしていきたいと思います。

(3) 安心して働き続けることができる保育園運営を目指します。

保育園を開園し 1 年間保育を積み重ねてきました。子どもの命を守り育てる重責に加えて、2 年目も新しい経験が多くあり、先が十分に見えないことが不安になることもありましたが、「きもちつながる異年齢保育～保育園・学童クラブの実践」を読み合わせて、子どもから学ぶ先輩たちの保育実践から先に進んでいくことを学びました。法人各施設との交流研修を行うことができました。各施設から異動していることで、参加しやすい環境となったと思います。年 4 回の保育総括会議では、それぞれのおうちの保育を共有し、年齢ごとの発達や季節の中で大切にしてきたことを確認し合いました。1 年目の保育の到達や各おうちでの保育実践を基本にして保育を積み重ねることができました。1 年目に比べて園外活動が増え、さんぽの行き先の公園が増え、どこにどんな楽しみがあるのかをわかって活動できるようになってきました。しろくま保育園そのものに慣れていこうとした 1 年目を土台に、しろくま保育園を安心できる場所としてその周辺地域に生活やあそびの場が広がっていったこの 1 年間は、子どもの思いを大切にできたからこそその保育実践だったと思います。

(4) 谷原保育園との日常の保育交流を継続していきます

谷原保育園さんとの交流を継続することができました。2 年目ということもありスムーズに交流できたように思います。日頃の交流だけでなく、土曜保育の交流、荒馬や環境学習に参加させてもらう等の催し事でも交流を楽しむことができました。

(5) 地域の方々との関係づくりを積極的行います

保育所体験や保育園見学、一時預かり事業、ひろば事業を実施して、地域の方の助けになる場所を目指して取り組んできました。地域の皆さんにも参加していただく保育園行事の七夕まつりには初年度の倍以上の参加があり、地域の皆さんへのお知らせが

広まっていることを感じました。

(6) 向山保育園との保育交流、職員交流を行っていきます

2025 年度は途中から年長児がいなかったためしろくま保育園から向山保育園に行くことはしませんでした。向山保育園の年長児が荒馬座の荒馬おどりを見に来てくれました。年に1度の交流にはなりましたが、今後も続けていきたいと思います。

職員交流では、保育実践交流、給食実践交流を行ってきました。また合同の総括会議の継続や合同運営会議等、練馬地域での交流の機会を定期的に持つことができました。

永山小学童クラブ 2025 年度事業報告

- 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 日在籍数)

学年	人数
1 年生	30 名
2 年生	23 名
3 年生	12 名
4 年生	3 名
5 年生	2 名
6 年生	0 名
計	70 名

- ・途中退所児童：7 月 2 名、8 月 2 名、9 月 2 名、10 月 1 名、11 月 1 名
- ・途中入所児童：8 月 2 名、9 月 1 名、10 月 3 名、12 月 1 名
- * 要配慮児 25 名
- * アレルギー児 4 名 (内エピペン所持 2 名)
- * モアサービス利用者 14 名 (途中退所：1 名、途中辞退：5 名、年度途中利用開始：3 名)

5.職員体制

(1)正職員 4 名

職種	施設長	放課後児童支援員
人数	1 名	3 名 (うち 1 名育児休暇取得中)

- * 異動者 1 名 (こぐま保育園より異動)
- * 産休者 1 名 (4 月～11 月育休取得、4 月 18 日まで延長)
- * 中途採用者 1 名 (8 月入職)

(2) 有期契約職員 17 名

勤務時間	7 時間× 週 5 日 (固定給)	6 時間× 週 5 日	4.5 時間× 週 5 日	4.5 時間× 週 4 日	4 時間× 週 4 日 (産休取得中)
人数	1 名	1 名	1 名	5 名	1 名

大学生 (8 名)

* 固定給職員 10 月より貝取小学童クラブへ応援

* 有期契約職員 1 名 (産休取得 4 月～6 月、育休取得 6 月～3 月)

* 大学生 1 名 (7 月入職)

6. 2025 年度に取り組んだこと

【育成について】

① 子どもたちとの関係

〈職員について〉

- ・ 正職員が同じ多摩地域のこぐま保育園より異動してきたこともあり、父母からも信頼されている様子で、より良い育成をおこなっていく事ができた。
- ・ 8 月に正職員が 1 名入職した。子どもたちもすぐに馴染み安定した様子であった。グループを持っていた固定給職員が 10 月から貝取小学童クラブに異動となったが、引継ぎもしっかり行われ、大きなトラブルはなかった。
- ・ グループ毎に人数や出席率に偏りはあったが、グループ独自の進行やリーダー等、子どもたちが役割分担を行い、運営に参加していた。

〈子どもとたちの関り〉

- ・ 子どもたちが自発的に遊びを考えていけるよう、適宜遊具の購入をおこなった。行事や日常のきまりなどについて、子どもたちの意見を数多く取り入れて来た。自分たちが主体的にきまりやアイデアを出していく事により、物事に主体的に関わっていくことができ、仲間と協力する力を付けて来た。
- ・ 夏休みには外遊びができない時間が多かったため、室内での工作（アイロンビーズ、ミサンガ作り、ラバーバンド作り）を取り入れた。
- ・ 4 月にコマを提供し、色付けをして、コマ遊びを始めた。日々練習を重ね、上達する子が多かった。砧保育園に子どもたち 6 人がコマのお披露目に行き、自信につながった。

〈不適切保育をなくすために〉

- ・ 不適切保育については各月の会議などで、事例を挙げながら学習をおこなった。子ども

を一人の人間として尊重し、その意見を汲み取り、子どもたちと心を通わせながら寄り添っていく様、職員皆で共有し育成をおこなった。

② アレルギー対応と食育

- ・ 複数のアレルゲンを持つ児童がいたため、今年度もおやつ担当の有期職員を配置し丁寧な配慮をおこなった。保護者との面談時に負荷検査の進み具合を確認した。
- ・ メニューが同一になりがちな事もあり、全員除去食とするのではなく、対象児童のみ除去食にすることもあった。
- ・ レストランおやつでは、子どもたちが好きな時間に仲の良い子と誘い合って参加し、おやつを楽しんでいた。
- ・ お楽しみ会の際等、子どもたちからの意見を取り入れて、おやつを決定した。昼食会でも子どもたちの希望をアンケートで取り、人気の高かった物を提供した。

③ 安心安全教室および災害対応

- ・ 年度当初には正しい帰り方を紙芝居で学んだ。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教室または避難訓練のいずれかを毎月おこなった。
- ・ 安全計画、業務継続計画（BCP）を法人内学童クラブ共通で策定をおこなった。

④ 永山学童クラブとの交流

- ・ 永山学童クラブの子どもたちとは夕方の校庭遊びの時間で合流することが多く、誘い合って遊びを楽しんでいた。1月に校庭での合同の避難訓練を実施し、同じ地域として防災意識を高める事もできた。
- ・ 父母会共催の勉強会も永山小学童クラブ、永山学童クラブ共催で開催した。

⑤ 法人内4学童クラブとの共催行事

- ・ 昨年は4学童クラブでドッジボール大会を実施した。子どもたちは他の学童クラブの子どもたちと試合をする事とても楽しみにし、練習に励んでいた。試合は真剣勝負となり、かなり緊張した様子だったが、それぞれ練習の成果を発揮することができた。勝利には届かなかったが、楽しく交流をしていた。

⑥ こぐま保育園との交流

- ・ 今年度もこぐま保育園から10数名、学童クラブに入所した。学童クラブでも同じ保育園で慣れ親しんだ上級生の顔を見ることで安心に繋がり、スムーズに溶け込んでいた。
- ・ こぐま保育園とは学童クラブの施設に遊びに来る交流や校庭遊びでの交流を年に数回おこなった。特に、年度末は年長児がもうすぐ入学し、学童クラブに通うイメージを持ちながら、たのしく交流することができた。

7.保護者との連携

- ・ 保護者会は、4月、7月（夏休みの過ごし方）、10月（冬の降所についてのアンケート）の3回と、11月に3年生保護者会をおこなった。4月の保護者会は64世帯中48世帯参加と、非常に参加率が高く、情報を共有する事が出来た。
- ・ 個人面談を春と秋におこなった。保護者の方々と悩みや子どもたちの成長を共有し、学童クラブでの様子を詳しく伝える事ができた。
- ・ 3年生保護者会を、学校のオープンデーの午後におこなった。軽食を用意し、子どもと保護者が一緒に食事を楽しみながら交流を深めた。その後、保護者のみで保護者会を実施した。遠足の内容に加え、卒クラブ後を見据えながら、保護者の不安や悩みについて共に考え、共有できる場としたことで、「とても参考になった」との意見をいただいた。
- ・ 父母会と共催で「子どもだった親と親になるこどもたちへ」という題で異年齢教育についての勉強会を実施した。保育園、幼稚園時代からの成長の流れと繋がりを理解することができ、学びの多い勉強会となった。
- ・ 秋の「おみせやさん」は親子交流会も兼ねて9月の土曜日に実施した。軽食を出してゆっくりと保護者同士で話ができるよう席を設けた事もあり、とても好評だった。子どもたちが「おみせやさん」として活躍をする姿を見る事ができ、その成長を感じる保護者も多かった。保護者の方の手伝いもあり、交流ができて良かったという意見をたくさんいただいた。保護者の負担が大きくなり、楽しく活動できたという感想が多かった。

8.環境

- ・ 限られた空間ではあるが子どもたちが落ち着いた環境で過ごせるように工夫をおこなった。グループ毎に分かれている利点を生かし、勉強と遊びのスペースを区切るなど少人数でしっかりと集中できる空間を作り、静かな環境作りを心掛けた。
- ・ 遊具は子どもたち自身が片づけやすいように棚の整備をした。子どもたちのアイデアを募りながら、使いやすい動線やスペースを考え、実践することができた。
- ・ 子どもたちと一緒に、季節の飾り等、壁面の工作を行い、季節感を持って日常を過ごすことができた。

9.地域との連携

- ・ 永山児童館で、地域の行事が行われたため、土曜育成の際に子どもたちと参加した。餅つきや音楽会など、子どもたちは地域の子どもたちと一緒に参加して楽しんでいた。

10.職員について

- ・ 昨年度3月より、職員の体制を考え、働きやすいように環境を整えた。4月に入ってから、安定した職員状況でお互いに助け合い、足りない所を補いあって良い集団となった。

- ・ 職員面談を適宜行い、個別の意見も吸い上げる事ができた。
- ・ 研修に積極的に参加し、職員の資質向上に努めるとともに、月一回の月案会議において、学んだ内容を職場に共有し、職員全体の知識を深める事ができた。今年度の自主研修ではアレルギーに関する研修、「学童期の教育と保育のための発達診断」、「学童保育の制度と施策の拡充の課題」等を学んだ。学童クラブの全体研修では、「安全管理」「子どもの自己肯定感を引き上げる方法」「子どものメンタルヘルス」「子若政策について」等を学んだ。
- ・ 職員がお互いに思いやりを持ち、有給休暇を取りやすい職場作りをする事ができた。
- ・ 年1回の健康診断の受診と毎月の細菌検査をおこなった。職員の健康にも気を配り、働きやすい職場となった。
- ・ 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た。今年度は有期職員も参加し、活発な意見交換をおこなうことができた。

2025年度研修報告 永山小学童クラブ参加研修

研修名	主催	場所	日時	内容
衛生推進者 養成講習	公益財団法人労務管理 教育センター	きゅりあんイベント ホール	4月	労働衛生について
学童クラブ職員 基礎研修	法人内学童クラブ	永山学童クラブ	5月・6月	①1日の流れ ②保護者対応 ③余暇支援
学童クラブ職員 中級研修	多摩市 児童青少年課	市内学童クラブ 6月～2月	6月～2月	学担基礎編について
救急救命講習	多摩市	豊ヶ丘児童館	9月	救命講習・AED講習
課内研修	多摩市	ベルブ永山	9月26日	子どもの自己肯定感を引き上げる方法
学担	多摩市	ベルブ永山	10月15日	応急処置・子どものメンタルヘルス
アレルギー 対応研修	東京都	ベルサール新宿	12月	アレルギー発生時の対応について
全国学童保育研究集 会	福岡県	福岡国際センター 福岡大学	10/25.26	1日目：全体会 2日目：分科会「学童保育の制度と施策の拡充の課題」
学担	多摩市	ベルブ永山	2月20日	島田療育センター
課内研修	多摩市	ベルブ永山	12月5日	安全管理
学担	多摩市	ベルブ永山	7月15日	子若政策について
主任交流会	多摩福祉会・新瑞福祉 会・わたり福祉会	全3回	5/15.16 9/9 2/10	主任（副園長）交流会
たま研	法人内学童クラブ	全3回	7/17 11/20 2/26	おやつ・子どもの対応・保護者対応
教育と保育のための 発達診断	NPO法人発達保障研究 センター	オンライン参加	12月	1.乳幼児期の療育と発達 2.遊びと発達 3.学童期の発達と実践
法人合研	多摩福祉会	しろくま保育園 こぐま保育園 オンライン参加	11月8日	異年齢保育について
荒馬研修	こぐま保育園	こぐま保育園ホール	5月	荒馬の実践
職員交換研修	多摩福祉会	こぐま保育園	6月水曜日 全3回	こぐま保育園での職員研修
放課後児童 支援員研修	東京都	全4回	11月	放課後児童支援員について

貝取学童クラブ 2025 年度事業報告

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 (2025 年 4 月 1 日現在 在籍数)

学年	人数
1 年生	20 名
2 年生	20 名
3 年生	18 名
4 年生	12 名
5 年生	0 名
6 年生	0 名
計	70 名

- ・ 途中入所児童：5 月 1 名
- ・ 途中退所児童：5 月 1 名、9 月 1 名、10 月 2 名、11 月 2 名、12 月 2 名、1 月 1 名、2 月 2 名（計 11 名）
- ・ 要配慮児童：12 名
年度途中に通常加配児童の増減があり 13 名となった。よって、年度末の在籍児童数 60 名
* モアサービス利用者 4 名（うち途中辞退 2 名）

5. 職員体制

(1) 正職員 4 名

職種	施設長	放課後児童支援員
人数	1 名	3 名

* うち 1 名短時間正職員が、10 月より制度変更に伴い育児短時間勤務に変更

(2) 有期契約職員 7 名

契約時間	4 時間×週 4 日	4.5 時間×週 4 日	5 時間×週 4 日 土曜日	5.5 時間×週 3 日	6 時間×週 4 日 固定給有期職員
人数	2 名	2 名 (内 1 名 おやつ担当)	1 名	1 名	1 名 (事務員)

* 事務員は 6 時間の固定有期職員として勤務だったが、1 月より 6 時間×週 3 日の有期契約職員に変更

* 8、9 月にアルバイト 2 名採用。うち 1 名を 4 時間×週 2 日・土曜日 7 時間で継続雇用

* 12 月に 5 時間×4 時間の職員 1 名退職

6. 2025 年度重点課題

全体として

法人の綱領や多摩市の学童クラブ支援目標をもとに、3 年あるいは 4 年間の子どもたちの成長を促すために設定した期間、あるいは月の支援目標を設定し、職員全員で共有しながら日々の育成と行事に取り組んできた。また、子どもたちや保護者にもそれらの目標を理解し、意識してもらえよう、保護者会やグループ活動において説明したり示したりしてきた。具体的には以下のとおりである。

また、2026 年度に貝取学童クラブが豊ヶ丘小学校校舎内に移転することが決定した。多摩市においては、保護者や子どもたちのことを考えて、プロポーザルではなく引き続き法人に委託することとした。そのため、日々の育成に加えて施設の移転準備をおこなう一年となった。

①育成計画

<グループ担当制>

- ・ 2024 年度から継続的に職員が各グループを担当したことにより、安定的に子どもたちを育成できた。また、グループ担当の正職員と有期契約職員が連携して育成方法や目標について検討するだけでなく、全職員がグループを越えて子どもや家庭の様子、育成目標や関わり方を共有して協力しながら育成に努めたことにより子どもたちが安心して過ごすことができた。
- ・ グループによって「ありのままBOX」と銘打った意見箱を設置したり、児童の交換ノートに職員が加わったりするなど、子どもたちの考えを知る工夫をした。普段、言葉で表現することが苦手な子どもも含め、子どもたちの意見や困っていることを職員が理解することで、おやつメニューや行事の企画において子ども主体の活動を考えたり、子ども同士のトラブルに対応できたりした。
- ・ グループの人数の偏りについては、子どもと保護者の意見を聞きながら、一部の

子どもの所属するグループを変更した。変更先のグループにおいてはその子どもがリーダーとして活躍できることや仲のよい友だちと交流できるように配慮した。

- ・ 2026 年度からは、移転先の豊ヶ丘小学校において 2 つの教室利用での育成となることを踏まえ、これまでの 3 つのグループを 2 つにする必要があった。そのため、2 つのグループを中心に登下校のルートを踏まえて子どもたちを振り分けることにした。子どもたちが新しい環境に戸惑うことなく新年度の生活をスタートできるよう、年度末には新グループの発表をおこなった。また、引越後に実際の教室にグループごとに出向き、生活の流れなどを確認した。

<遊び>

- ・ 遊び時間を確保するための「レストランおやつ」を、授業時間に合わせて実施した。決められた時間内の好きな時間におやつを食べられるようにすることで、子どもたちの遊び時間を確保するとともに、子どもたち自身が登所してからの時間の使い方を考えて行動することができ、卒クラブ後に放課後の時間の使い方を工夫することにつながる活動となった。
- ・ 室内でのカードゲームや庭での鬼ごっこ、ドッチボールなどを学校、学年問わず一緒にすることにより、遊びを通じて子どもたちが自然に繋がる様子がみられた。
- ・ 一方で、特に女子の中で、1 対 1 ならば遊べても 3 人以上で遊ぶことができず、トラブルになる様子が見られた。職員が間に入って子どもたちの気持ちのやり取りや相互理解などを支援することが多かった。
- ・ 法人内の学童クラブとはドッチボール大会などを通じて交流できたが、保育園との交流は移転を含む予定に余裕がなく実践できなかった。移転後余裕ができた時にあらためて企画したい。

<行事>

- ・ 育成目標に基づき行事を行うことができた。また、前年度のように行事準備のために日々の育成がおろそかになったり、子どもたちが行事までの流れや一日の過ごし方の見通しが立てづらくなることがないように実施できた。
- ・ 秋の親子交流行事「おみせやさん」においては、要配慮児童がやってみたいと企画した店舗について、どのようにしたらできるか、他児との関わりを持ってできるかを、有期契約職員の意見を交え職員間で何度も話し合い、検討を重ねた上で実現することができた。その児童の様子を保護者や学校の先生方にも見ていただけたことは特によかったと思う。また、「施設最後の思い出を映画にしたい」という子どもたちの意見も、同様に職員が一緒に取り組んで作り上げたことで、子どもたちにとって思い出に残る活動となった。
- ・ 一方で、年間計画になかった企画を子どもの希望と行事への参加意欲の維持を考

えて実施したことがあった。子どもには何かをやり遂げるという側面ではとてもよい企画ではあったが、移転準備等の他の施設運営との兼ね合いに課題があった。

②運営計画

<保護者・関連機関との関係>

- ・ 保護者や子どもたちの在籍する複数の学校をはじめとする関連機関にはお便り等で子どもたちの様子を伝え、学童クラブの活動に理解と協力を得られるよう努めた。
- ・ 困難家庭のみならず、様々な子育ての悩みを保護者から聴くなど、保護者の立場に寄り添いながら共に子どもたちの成長を支援することに努めた。
- ・ 学校や子ども家庭センターなどと、守秘義務をまもりながら子どもたちや家庭環境について情報共有を共有し行い、協力しながらそれぞれの家庭の支援にあたった。
- ・ 外国籍の保護者については、子どもが在籍している間だけであったが、家庭状況に合った子どもにとって安心できる居場所を保護者とともに考え、細やかに対応した。
- ・ 結果、多摩市の利用者アンケートにおいてほぼ 100%満足であるとの回答を得られた。
- ・ 父母会とは、共催行事の開催や日頃の父母会活動について、働く保護者に負担なく活動できるように協力をした。
- ・ 移転に伴い、年度末に次年度も継続して申請している家庭を対象に新しい施設での育成に関して説明会を開いた。これまでと異なる点を中心に、親子ともに戸惑うことなく新しい施設を利用できるよう、丁寧な説明を行った。
- ・ 2025 年度も児童館が主催となり貝取小学童クラブ、貝取小放課後子ども教室とのドッジボール大会を行った。この行事も子どもたちに定着し、児童館への理解や地域の子どもたち同士のつながりができてきたようだった。
次年度については、貝取学童クラブの施設を使用して同様に実施されるかは未定であるが、同様の行事が継続的に行われることが望ましいと考える。
- ・ 子育て支援拠点ネットワーク会議や青少年問題協議会、社会福祉協議会の地域活動などに参加し地域における子どもたちの状況を共有した。殊に豊ヶ丘・貝取地区の「きずなの会」では、地域の方々と学校や学童クラブで子どもの居場所について共有し考えることができた。
- ・ 施設の移転に伴い、多摩市児童青少年課、移転先の豊ヶ丘小学校、また小学校で実施されている放課後子ども教室と様々な協議を重ね、ご協力いただきながら準備を進めることができた。今後も各所に相談しながら施設運営を行っていく。

<環境・衛生面>

- ・ 子どもたちの生活環境で危険と思われる場所、特に、庭のフェンス側の側溝前にロープ等を貼り子どもたちにわかりやすく立ち入りしないようにしたり、多摩市とともに、施設のみならず近隣にも影響のある樹木の剪定をおこなったりした。
- ・ 各グループの生活環境を子どもたちにも整えてもらう活動として、子どもたちが月の育成目標を書いて掲示したり、季節に合った壁面装飾を作成したりした。また、グループでの座席や机拭きなどのルールについても子どもたちとともに考えたり、玄関の掃除や本棚の整理を子どもたちにしてもらったりすることで、子どもたち自身が生活環境を整えることに関わるようにした。
- ・ 子どもたちがおもちゃの片づけなどがなかなか出来ないという課題については、おもちゃの配置を考え、片付ける場所がわかりやすいように写真表示を工夫したことや、自分たちで片づけをすることを都度呼びかけたことにより、少しずつではあるが改善が見られた。
- ・ 施設移転に伴っておもちゃや本数を減らさなくてはならず、子どもたちの意見も取り入れながら整理をおこなった。新しい施設に持っていけないものについては法人内外の施設に声をかけて引き取ってもらうようにした。
- ・ 秋から年度末にかけてインフルエンザなどの感染症が流行り、各学校で学級閉鎖が行われた。複数校からの利用者がいるため、子どもたちには手洗い等の呼びかけをおこない、職員は施設の消毒に努めるなど感染拡大の防止に努めた。

<安全計画（避難訓練）>

- ・ 毎月、様々な状況を設定した避難訓練や防犯訓練を行い、子どもと職員が発災時や不審者などの緊急時に対応できるようにした。
- ・ 年2回の総合防災訓練は、5月に多摩市全学童クラブによる引き渡し訓練を実施した。また、秋以降の施設独自の訓練においては、前年度に一部の子どもたちが地震発生時と火災発生時の身の守り方を混乱して行動する様子が見られたこと、さらに次年度に小学校内に移転することを踏まえ、貝取交流センターへの避難訓練ではなく、地震発生後の火災発生を想定した避難訓練を重点的に実施した。
- ・ 多摩消防署職員の指導のもと、法人内学童クラブの正職員および有期契約職員を対象に、初期消火の訓練を貝取学童クラブの庭で実施した。
- ・ 不審者対応の訓練については、隣の駐在所と落合駐在所の職員に協力いただき実施した。職員と子どもたちに対し、不審者への対応の仕方などをそれぞれ教えていただいた。

<職場環境>

- ・ 各正職員が何に取り組んでいるかを「見える化」し、その進捗状況を互いに確認し、援助し合って残業を減らす努力をした。そのため子どもの怪我とトラブル時

の対応で残業することはあったが昨年ほどではなかった。

- ・ 施設移転に伴う引越の準備と新施設の開設準備を日々の育成と並行して進める必要があり、多くの時間を要した。その結果、年度末には職員の残業が大幅に増加する状況となった。
- ・ 子どもの理解をするためのツールとして、引き継ぎノートの使用方法についての課題も検討し、活用できるようになった。また、それぞれの職員が互いの状況を理解しようと努め、全職員が意見を言いやすい環境が定着してきており、子どもたちを様々な視点で共有しながら一つのチームとして育成に当たることができた。また、これが不適切保育を防ぐことにもなっていると考えている。

<職員研修>

参加研修は別紙参照。うち特に施設として特に伝える研修等については以下のとおり。

- ・ 6月のこぐま保育園の職員と交換研修を行ったことについて。貝取学童クラブとこぐま保育園にてそれぞれ1名の職員が研修をおこない、互いに異年齢保育についての学びを深め、学童クラブと保育園の連携について考えるきっかけとなった。
- ・ こぐま保育園で行われた異年齢保育の勉強会や荒馬の講習などにも参加し、職員の交流も含めて互いの保育（育成）を学んだ。
- ・ 全国学童保育研修に参加した職員は、施設移転を前に子どもたちの育成環境についての学びを深めるとともに、おやつ・行事・保護者対応等について、情報交換を行う機会を得た。
- ・ 課題としては、折角個々に学びを深めている一方で、その状況を研修計画に記録、反映することがおろそかになりがちであった。次年度はより丁寧に記述、共有していく。

2025年度 貝取学童クラブ参加研修

研修名	主催	場所	日時	内容
学童クラブ 担当者研修	多摩市	ベルブ永山	10月15日 2月20日 7月15日	・ 応急処置・子どものメンタルヘルス ・ 島田療育センター ・ 市の子ども若者政策について
課内研修（全2回）	多摩市	ベルブ永山	9月26日 12月5日	・ 子どもの自己肯定感を引き上げる方法 ・ 安全管理
全国学童保育合同研究集会	全国学童保育 連絡協議会	福岡国際センター/福岡 大学/zoom	10月25日・26日	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
島田巡回相談	島田療育 センター			発達障害等
法人中堅層研修	多摩福祉会	法人内各施設	6月21日	中堅職員の役割等
職員交換研修	多摩福祉会	こぐま保育園	6月水曜日 4・11・18・25日	こぐま保育園での職員研修
たま研	法人4学童クラブ 常勤職員・有期契約職員	法人内学童クラブ施設	7月17日 11月20日 2月26日	おやつ・子どもの対応・保護者対応
法人合同研究集会	多摩福祉会	こぐま保育園/ しろくま保育園/zoom	11月8日	法人内すべての施設の合同の研究集会

永山学童クラブ 2025 年度事業報告

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（4 月 1 日在籍数）

学年	人数
1 年生	15 名
2 年生	14 名
3 年生	11 名
4 年生	20 名
5 年生	0 名
6 年生	0 名
計	60 名

- ・途中入所児童：5 月 2 名、6 月 1 名、7 月 2 名、8 月 1 名、3 月 1 名（計 7 名）
- ・途中退所児童：5 月 1 名、6 月 4 名、7 月 4 名、8 月 9 名、9 月 3 名、10 月 2 名、
11 月 2 名、2 月 2 名（計 27 名）
- ・8 月一時入所児童：11 名
 - * 要配慮児 : 7 名（年度途中 3 名増 4 名退所）
 - * アレルギー配慮児童 : 1 名
 - * モアサービス利用予定 : 4 名（年度途中辞退者：3 名）

5. 職員体制

(1) 正職員 3 名

職種	施設長	放課後児童支援員
人数	1 名	2 名

- * 異動者 1 名（貝取小学童クラブより異動）
- * 新規採用 1 名

(2) 有期契約職員 7 名

勤務時間	5 時間× 週 5 日	5 時間× 週 4 日	4 時間× 週 3 日	4 時間× 週 2 日	4 時間× 週 1 日
人数	1 名	1 名	2 名	2 名	1 名

* 年度途中退職 2 名

6. 2025 年度 取り組んだこと

<育成計画>

○生活について

- ・ 年度が替わり児童とグループの担当職員も入れ替わったが、座席の配置や集合時の進行などを各グループで話し合い決めていったことで、職員とこどものコミュニケーションがとれて関係作りがスムーズに進んだ。特に継続して在籍しているこどもについては、生活の中で頼られることが多く、リーダーシップを発揮する機会が多かった。
- ・ 行事の際にはこどもたちの意見を取り入れながら行った。親子交流会の遊び、おみせやさんでのお店決めなど。特に卒クラブ・進級お祝い会では例年と形式を変えて行うことにし、3年生と話し合った結果おやつ作りに決まった。行事の際にはこどもたちと話し合い、内容を決めるというプロセスとすることで、こどもたちがより積極的に取り組むきっかけになった。
- ・ 職員が入れ替わったことをきっかけに、いままでの生活様式に囚われないように、生活班や遊具棚のレイアウト、公園利用時のルールなどを改めて見直した。今までグループ間の区切りとして使っていたロッカーの撤去をしたことで育成室が開放的になり、延長時間に使える遊具を整理したことで、一目で使える物を理解できるようになるなど効果的な変化を作ることができた。

○遊びについて

- ・ こどもたちの遊びの段階に合った遊びを行った。年度始めはボール投げだったが、時間をかけて中当て、ドッチボール発展していくように支援を行った。また、集団遊びを職員がこどもたちに教えていくことで、こどもたちが小集団から大集団で遊べるように支援を行った。
- ・ 工作が活発だった。タブレットで折り紙や工作の作り方を検索し大作を作る子や、オリジナルのキャラクターを作って遊ぶ様子がみられた。
- ・ 法人内学童クラブドッチボール大会にむけて4年生を監督とし役割を与えると、こどもたち同士でボールの投げ方や取り方を教えている様子が見られた。自主的に練習する日を作り、1週間の流れをつくるなどこどもたちが考えて行動していた。こどもたちが大会に向けて主体的に練習に取り組む様子から、集団としてのまとまり

を感じることができた。

○おやつについて

- ・ おやつの調理の手伝いを、継続して利用している3年生が意識的に同級生に伝えていき、慣れてきたら3年生が下級生に教えるという流れを作ったことで、多くの子どもたちがおやつ作りの手伝いに参加するようになった。おやつを「食べる」だけでなく、「作る」「準備する」こと自体を楽しみにしている様子も見られ、こどもたち自身が生活を作っていると実感できる取り組みだったと感じた。
- ・ 「駄菓子屋さんの日」を取り入れた。仮想の通貨を使い、一人一定の金額での買い物形式でおやつを買う形を行った。実際に買い物経験がない子は計算が上手くできなかった一方で、難なくできる子がいるなどはっきりと分かれていた。今後も取り入れて地域に出ていく練習として取り入れていきたい。
- ・ 菜園部と名付けて野菜作りをするメンバーを集めた。実際に収穫した野菜を調理するところまで行った。食への興味だけでなく実際の経験として積み重なるように取り組んだ。

〈保護者との関係〉

- ・ 利用者アンケートからはほとんどの家庭が利用に満足しているとの回答だった。特におやつでの取り組みが評価されているところが見られた。
- ・ 年に3回、父母会共催行事を行った。
6月親子交流会。永山小学校の体育館と家庭科室を借りて集団遊びと並行してカレー作りを行った。年度始めということもあり、保護者同士での顔合わせとして良い機会となった。9月には「おみせやさん」を行った。こどもたちが出店形式でお店を決めて、出店の運営をした。6店舗出店したがどのお店も好評だった。また、父母会からは飲み物のお店を出店してもらい、保護者同士が休憩しながら話せる機会になった。3月の「卒クラブ式・進級お祝い会」では卒クラブ・進級を祝う式だけでなく、3年生の希望によりおやつを手作りして提供した。日頃の育成の中で行っているおやつ作りの経験が活かされる機会となったほか、保護者の方が学童クラブでの様子を実際に体験する機会になった。

〈職員について〉

- ・ 正職員が異動1名、新規採用1名入った。職員会議で施設内でのルールを確認しつつ新しい目線でのルール作りを行うきっかけになった。特に窮屈に感じていた第2公園利用時のルールを緩やかにしたことで、こどもたちの遊びが広がったように感じた。日々の打ち合わせの中で、こどもたちの様子から多角的な視点で内情をとらえ支援にあたることができた。施設内の整備についても確認し合うようにし、遊具などのレイアウトの変更も行った。

〈関係機関について〉

- ・ 児童館との連携については、児童館の行事を案内するだけでなく、児童館のお祭りである『とも～る祭り』に学童クラブとしてのブースを出店した。
- ・ 学校との連携については、課題のある児童の情報交換を常に行った。
- ・ こども家庭センターとの連携については、関わりのある児童の日ごろの様子を共有するようにした。
- ・ 永山小学童クラブとの関わりについては、多くの子が異動して在籍することとなったため、事前に引継ぎを行った。

〈研修関係〉

- ・ 別紙参照

2025年度 永山学童クラブ参加研修

研修名	主催	場所	日時	内容
学童クラブ 担当者研修	多摩市	ベルブ永山	10月15日 2月20日 7月15日	・応急処置・子どものメンタルヘルス ・島田療育センター ・市の子ども若者政策について
多摩市学童クラブ 中級研修	多摩市学童クラブ	各担当施設	不定期	多摩市学童クラブ 支援要領について
課内研修（全2回）	多摩市	ベルブ永山	9月26日 12月5日	・子どもの自己肯定感を引き上げる方法 ・安全管理
全国学童保育合同研究集会	全国学童保育 連絡協議会	福岡国際センター/福岡大 学/zoom	10月25日・26日	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
法人中堅層研修	多摩福祉会	法人内各施設	6月21日	中堅職員の役割等
職員交換研修	多摩福祉会	こぐま保育園	6月水曜日 4・11・18・25日	こぐま保育園での職員研修
たま研	法人4学童クラブ 常勤職員・有期契約職 員	法人内学童クラブ施設	7月17日 11月20日 2月26日	おやつ・子どもの対応・保護者対応
法人合同研究集会	多摩福祉会	こぐま保育園/ しろくま保育園/zoom	11月8日	法人内すべての施設の合同の研究集会

貝取小学童クラブ 2025 年度事業報告

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（2 月 1 日現在）

学年	人数
1 年生	20 名
2 年生	27 名
3 年生	17 名
4 年生	8 名
5 年生	3 名
6 年生	0 名
計	75 名

- ・途中入所児童：5 月 1 名、2 月 1 名、
- ・途中退所児童：5 月 2 名、6 月 1 名、10 月 2 名、11 月 1 名、12 月 2 名 計：8 名
- ・8 月一時入所児童：2 名
 - * 要配慮児 23 名（年度途中 4 名増）
 - * アレルギー児 1 名
 - * モアサービス利用者 4 月現在 10 名（年度途中利用開始：1 名、途中辞退 5 名）

5. 職員体制

(1) 正職員 5 名

職種	施設長	放課後児童支援員
人数	1 名	4 名（うち 1 名産前産後休業・育児休業取得中）

- * 新規採用 1 名（新卒採用）
- * 産休者 1 名（4 月 1 日より産前産後休暇取得、7 月 6 日～育児休業取得中）
- * 休職者 1 名（10 月 5 日から病気休暇・1 月 5 日から 3 月 16 日まで休職）

(2) 有期契約職員 19 名

勤務時間	5 時間× 週 5 日	4.5 時間× 週 5 日	4.5 時間× 週 4 日	5.5 時間× 週 3 日	4.5 時間× 週 3 日
人数	1 名	1 名	2 名	2 名	7 名
勤務時間	4 時間× 週 4 日	4 時間× 週 3 日	3.5 時間× 週 3 日	5 時間× 週 3 日	
人数	1 名	2 名	2 名	1 名	

* 病気休職者 2 名（5 月より）

* 途中入職者 3 名（7 月入職 1 名・10 月入職 1 名・12 月入職 1 名）

* 途中退職者 3 名（7 月退職 1 名・1 月退職 1 名・2 月退職 1 名）

* 固定給職員 1 名（10 月～3 月永山小学童クラブより長期間応援）

6. 2025 年度重点課題

<運営計画>

① 職員の連携

- ・ 職員会議の他に、グループ会議や個別対応事例に基づいた意見交換と情報共有を目的とした会議を隔月でおこなった。
- ・ 不適切保育については、職員同士の見守りをベースに互いに気になる事柄などについても話し合える環境整備に努めた。

② 行事について

- ・ 秋の親子交流行事「おみせやさん」は前年度に引き続き学校公開日の土曜日に開催した。今回は学校公開日と地域のおまつりが別日程だったこともあり、多くの保護者から「一日で両方参加できてよかった」「お休みの調整が楽だった」などのご意見をいただいた。
- ・ 季節の工作では、季節ごとの作品を持ち帰って飾る楽しみを感じてもらうことができた。
- ・ 日々の育成の中で行う「歓迎会」「お楽しみ会」「進級を祝う会」などは、育成のひとときでもあることを意識し、子どもたちの意見や希望を取り入れつつ、日程を分けることで子どもたちにとって無理のないスケジュールで実施した。
- ・ 放課後子ども教室との合同行事として、小学校の体育館で合同映画会をおこなった。合同行事とすることで、同じ小学校の仲間同士が一緒に過ごす機会となった。

③ 要配慮児対応について

- ・ 特別支援学級の児童が多く在籍しており、様々な対応には相応の人と時間が必要となるが、学童クラブでの自然な交流は社会生活上貴重な時間であることを念頭

に置きサポートをおこなった。

- ・ 放課後子ども教室の子どもたちと、楽しく安全に放課後を過ごせるよう、職員同士が協力しあい、日常的に細やかな情報共有をおこなった。

④ 食育について

- ・ 小学校の授業時間を考慮し、レストランおやつを定期的に行った。好きな時間に仲の良い友達と楽しくおやつを食べる時間を過ごすことでおやつの時間を楽しみにする子も多かった。
- ・ おやつメニューの予定は職員体制を考慮して組み、子どもたちの要望が反映出来るよう育成室内に「おやつリクエスト BOX」を設置した。お便り等で「リクエストおやつの日」を明示するなど、楽しみを実感できるよう工夫した。長期休業期間にクッキングなどの取り組みを検討していたが、職員体制が整わず今年度は断念した。取り組みについての計画は次年度への課題としていく。

⑤ 放課後子ども教室及び地域との連携について

- ・ 放課後子ども教室の子どもたちとは合同避難訓練・映画会の共催、日々の遊びを通し、同じ学校内の子どもたちが自然に交流を深めることができた
- ・ 地域との連携については貝取小グリーンデイなどに参加し、地域の方々との係わりの機会を持った。子どもたちにとっても自分たちの地域の役に立つことを実感できる良い機会となった。
- ・ 豊ヶ丘・貝取地区主催「ネットワークきずな」をきっかけに多摩市中部包括支援センターとの交流を開始した。夏休みには認知症のお年寄りについて学ぶ「おとしより講座」を開催、子どもたちにとって学びの機会となった。

<育成計画>

① 育成及び安全管理

- ・ 計画は年間、三期、月単位で立て、それぞれの育成目標を月ごとのグループ会議で検討、その上で方向性を精査し職員会議での情報共有をおこなった。
- ・ 毎月異なる状況を設定し育成時間で避難訓練を行った。また職員初期消火訓練を計画・実施した。

② 育成方針の共有

- ・ 職員・グループ間の情報共有と意思疎通のために、夕方の職員会議情報共有の時間を計画したが、職員数の多さから全体の足並みを揃える機会の捻出が難しく、年度後半は夕方の情報共有時間を捻出することができない月があった。

③ グループの単位の育成計画

- ・ 集団を 3 つのグループに分けて育成し、それぞれがグループの特色に合わせた育成計画を立てた。担当の正職員とグループの担当職員が毎月会議を行い、子どもたちの育成方針と支援方法について検討、一人ひとりの子どもたちに寄り添った支援をおこなった。

④ 行事への取り組み方（通いたくなる居場所として）

- ・ 子どもたちの意欲を引き出すイベントとして「ドッジボール」や「カロム」の大会を行った。法人のたまふくカップなどを通して、放課後子ども教室や学童クラブ間での交流を行うことができた。
- ・ 子どもたちが「けん玉部」「カロム部」「プランター係」を立ち上げ、歓迎会などの機会に仲間が集まって遊びの発表をした。一方で季節毎の取り組みに伴って子どもたちの活動への意識が分散し、継続的な遊びに繋がるよう支援することは課題となった。
- ・ 新入生歓迎会では、進級した子どもたちが自信を持って新入生に日常の遊びを披露することが出来た。
- ・ 学期に一度、季節の工作を企画・実施した。また育成室の壁面飾りなどは、子どもたちが季節感を感じながら生活できるよう、自由参加型の壁面工作を実施した。

⑤ 家庭との連携

- ・ 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よう促した。
- ・ 保護者のお弁当作りの負担軽減等を目的として昼食会を実施した。
- ・ 卒クラブ後の生活に向けて、放課後子ども教室との交流、児童館見学の機会を持ち、利用方法などについて保護者に周知した。

<その他の活動計画>

① 感染症対策について

- ・ 感染症が流行する時期は冬場など乾燥する季節に限らず見られたため、児童の欠席状況に応じて、手洗いや消毒などの感染対策をおこなった。

② アレルギー対応

- ・ 今年度エピペン所持児童はいなかったが、年度途中で食物アレルギー発症の連絡などがあった。状況に即した対応が可能となるよう職員学習をおこなった。

③ 保護者との連携について

- ・ ホームページのアルバム機能停止期間中における学童クラブでの様子の発信については、個人情報に十分留意しながら、保護者へ配布するお便りを通して行った。
- ・ 親子交流行事として「おみせやさん」を保護者交流の場と位置づけたが、あいにくの雨で参加時間を分散化させたため、学年毎の交流が主流となった。来年度は交流の範囲が広がるよう、春と秋の2回に分けて親子交流行事を計画し、保護者間の交流の機会を広げていく。

④ 環境面について

- ・ 委託前から引き継いだ図書の劣化が著しかったため、蔵書の入れ替えを実施した。物価高騰の影響もあり計画していた冊数の刷新は叶わなかったが、図書館のセット貸しサービスを利用しながら図書の充実に取り組んだ。

- ・ 季節の花や野菜を植え、水やりなどの世話を通して植物を大切に育む機会とした。
- ⑤ 安全計画・業務継続計画（BCP）について
- ・ 安全計画、業務継続計画（BCP）については法人内学童クラブ共通で策定した。今後も必要に応じた見直しを計画していく。
- ⑥ 関係機関との連携について
- ・ 不登校児の受け入れについては学校とも連携しつつ、今年度も一定数の児童が継続的に放課後学童クラブを利用できた。
 - ・ 多摩市青少年問題協議会（青少協）のトロールやグリーンデイなどの地域行事をはじめ、学校運営協議会や地域のネットワーク会議などに可能な限り参加し、中部包括センターの協力を得て地域のお年寄りとの交流を開始した。
 - ・ 市内ボランティアセンターに連絡・募集を継続したが、希望者がいなかった。ボランティア受け入れについては今後の検討課題としていく。
- ⑦ 職場として
- ・ 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おこなった。
 - ・ 産休・病休など長期休業職員が複数出たことで、職員体制の整わない日が多かった。永山小学童クラブの固定給職員が10月から半年間、継続的に応援に入ってくれることになり、一定の安定感を取り戻すことが出来たが、必要な支援を行うための安定した人材確保の大切さを痛感した。年度途中の体制の整え方については今後の課題とする。
 - ・ 貝取小放課後子ども教室と学童クラブの職員間で、助け合う関係構築ができた。

<職員研修計画> 別紙参照

- ・ 法人内研修「たま研」では職員が自主的に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うことができた。

貝取小放課後子ども教室 2025 年度事業報告

1. 児童数 218 名（2025 年 4 月 1 日現在）
2. 対象年齢 6 歳～12 歳（小学 1 年生～6 年生）
3. 活動日 2025 年 4 月 1 日開始
①給食のある平日 ②給食のある平日（11 月～1 月中旬）
③三季休業日
4. 活動時間 ①学校下校時～17:00 ②学校下校後～16:30 ③9:00～16:30
5. 登録児童数（2026 年 3 月 31 日現在）

	計
1 年生	13 名
2 年生	28 名
3 年生	25 名
4 年生	32 名
5 年生	29 名
6 年生	31 名
みどり学級	18 名
計	176 名

6. 職員体制

(1) 正職員 1 名

職種	室長
人数	1 名（運営コーディネーター1 名）

(2) 有期契約職員 2 名（リーダー1 名 運営スタッフ 1 名）

契約時間	4H× 週 5 日	4H× 週 3 日	4H× 週 3 日
人数	1 名	1 名	1 名

(3) シルバー人材センター派遣職員（1名）

契約時間	週 20H
人数	1 名

7. 2025 年度に取り組んだこと

<全体として>

- ・ 今年度は三季休業日も開室し、年間開室日は 221 日となった。平均利用人数は給食のある平日は 38 名、三季休業日は 13 名だった。
- ・ 様々な学年の子どもたちが卓球やドッジボールを通じて交流を深めていたが、高学年が低学年に対して高圧的な態度を取ったり、遊びを占拠したりする場面も多々見られた。その影響から放課後子ども教室を利用できなくなった子もいたため、すべての子が安心して過ごせる環境作りが今後の課題である。
- ・ 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。
- ・ 暑い日や雨の日など、室内で行うことができる卓球が大人気だった。子どもたちからは「卓球台の数を増やしてほしい」と要望があったため、ラケットやネットを追加で用意し卓球台の数を増やしたことで、より多くの子どもたちが卓球を楽しむようになった。

<活動計画>

- ・ 以前より冬季期間の開室時間について市と協議を続けていたが、学校や地域からも「暗い道を子どもが歩いているのが心配」という声が多かったため、子どもたちの安全を最優先に考え、今年度より 11 月から 1 月中旬までの期間は 16:30 までの開室とした。
- ・ 学童クラブと合同で避難訓練を行った。参加した子どもたちはとても迅速に避難することができていた。
- ・ 日々振り返りの時間と次の日の確認をする時間を十分に取り、子どもたちの様子についての情報共有を行った。学校や学童クラブ、児童館とも子どもの様子については適宜情報交換を行い、子どもたちを包括的に見守ることを心掛けた。
- ・ 東京都の人材育成プログラムを利用し、ダンス教室を行った。参加した子どもたちは、その後も教えてもらった振付を練習する姿が見られた。
- ・ 児童館、学童クラブと合同でドッジボール大会を行った。放課後子ども教室からは 19 名参加し、大会 3 か月前から毎日のように学童クラブの参加者と共に練習に励んでおり、結果優勝することができた。

- ・ 学童クラブと合同で映画会を行った。冬休み期間ではあったが、多くの子どもたちが映画を楽しんでいた。
- ・ 長期休暇中は一日の中でメリハリがつけられるように、午前中は工作、午後はプロジェクターを使用して映画を見られるように環境を整えた。

<不登校児童への対応>

- ・ 学校にはいけないが放課後子ども教室であればいけるという子がいたため、保護者と学校と連携し、受け入れを行った。対象の児童は友だちと話したり遊んだりして、リラックスして利用することができていたため、今後も第三の居場所として不登校児童の対応は続けていきたい。

<保護者との関係>

- ・ 出席管理システムを利用し、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。
- ・ 行事のお知らせや月のカレンダーの配信などは、出席管理システムを活用して保護者に周知した。行事の出欠等もシステム内で完結できるため、保護者からも好評だった。
- ・ 学童クラブの保護者会に参加し、放課後子ども教室の利用方法について説明を行った。その結果、以前よりも保護者からの要望や質問等が減少した。

<環境面>

- ・ 夏季は外に出て遊ぶことができなかったため、卓球や室内でできる風船バレーなどの遊びを充実させた。子どもたちからは夏の間も体が動かせると非常に好評だった。
- ・ 子どもたちからリクエストのあった漫画やボールなどを随時追加した。「お願いしたら本当にきた！」と自分の意見が叶ったことを喜ぶ姿が見られたため、今後も可能な限り、続けていきたい。

<関係機関>

- ・ 学童クラブとは日々密に連絡を取り合い、学童クラブ在籍児童についての情報共有を行った。学童クラブの職員会議にも参加し、放課後子ども教室での子どもたちの様子を多くの職員に伝えるようにした。
- ・ 多摩市青少年問題協議会（青少協）に出席し、地域パトロールにも積極的に参加した。地域に向けて放課後子ども教室の活動の周知、報告を行った。
- ・ 昨年度よりも互いに情報を精査しながら学校との情報共有を適宜行った。
- ・ 多摩市放課後子ども教室安全サポートスタッフリーダー会議に参加し、多摩市内

で活動する放課後子ども教室のスタッフと情報共有を行った。

- ・ 社会福祉法人が運営する放課後子ども教室のスタッフとも適宜情報交換を行い、疑問点や改善点を纏めて市役所に提言した。

<職場として>

- ・ 日々打ち合わせや振り返りの時間を十分に確保し、職員全員が意見を言い合える環境を作るようにした。立場が違う職員同士も隔たり無く意見を交わし合い、子どもたちのより良い放課後のために議論を重ね、今後の方向性を確認した。

<職員研修> ※別紙参照

- ・ 多摩市が主催する学童クラブ職員対象の研修と、放課後子ども教室担当職員対象の研修に参加し、包括的に昨今の子どもを取り巻く現状を把握し学ぶことができた。
- ・ 職員の自主的な研修の場である「たま研」にも放課後子ども教室担当として参加した。子どもや保護者、おやつの対応についての事例をもとに学童クラブ職員と共に議論を行った。

2025年度 貝取小学童クラブ・放課後子ども教室 参加研修

研修名	主催	場所	日時	内容
学童クラブ 担当者研修	多摩市	ベルブ永山	10月15日 2月20日 7月15日	・応急処置・子どものメンタルヘルス ・島田療育センター ・市の子ども若者政策について
課内研修（全2回）	多摩市	ベルブ永山	9月26日 12月5日	・子どもの自己肯定感を引き上げる方法 ・安全管理
学童クラブ職員 基礎研修	法人内学童クラブ	永山学童クラブ	5月12日・22日・30日	①1日の流れ ②保護者対応 ③余暇支援
東京都認証学童クラブ制度について	三多摩学童保育連絡協議会	オンライン参加	5月25日	東京都認証学童クラブ制度について
日本学童保育学会研究大会	日本学童保育学会	オンライン参加	6月14日	全体会
学童クラブ職員 中級研修	多摩市 児童青少年課	市内学童クラブ 6月～2月	6月～2月	学担基礎編について
島田療育センターティーチャート レーニング	島田療育センター	島田療育センター	7月28日 7月29日	・子どもの行動分析と対応方法について
救急救命講習	多摩市	豊ヶ丘児童館	9月18日	救命講習・AED講習
島田1・2年目研修	多摩市	多摩市役所	9月19日	発達について
島田巡回相談	島田療育 センター	貝取小学童クラブ	10月21日	・子ども（個別ケース）への対応について
法人中堅層研修	多摩福祉会	法人内各施設	6月21日・1月17日	中堅職員の役割等
たま研	法人4学童クラブ 常勤職員・有期契約職員	法人内学童クラブ施設	7月17日 11月20日 2月26日	おやつ・子どもの対応・保護者対応
アレルギー 対応研修	東京都	ベルサール新宿	12月14日	アレルギー発生時の対応
法人合同研究集会	多摩福祉会	こぐま保育園/ しろくま保育園/zoom	11月8日	法人内すべての施設の合同の研究集会