

2018年度社会福祉法人多摩福祉会事業報告

1. 法人経営

1) 所在地変更

法人本部を2019年2月1日に多摩市から現在地の世田谷区に移動した。移転に伴う定款変更を行った。

2) 評議員会、理事会、監事

評議員会を4回行い、定款変更のほか予算決算、事業計画、事業報告等の審議と決定を行った。老朽化に伴うこぐま保育園の空調施設改修工事予算執行について積極的な審議を行った。

理事会は5回行い、就業規則等の審議と決定を行った。こぐま保育園の空調施設改修工事は、評議員会の指摘を受けて入札し工事予算および業者を決定することができた。

監事は、法人全体の日常運営経営と保育内容に関して年2回の定期監査を実施、書類整備、会計処理などの問題を是正しコンプライアンスを向上させることができた。また、法人本部並びにこぐま保育園の東京都監査に際し、監査準備指導にあたりとともに監査に同席し特段の文書指摘のない監査結果となった。

3) 次世代を見越した評議員・役員の構成

2019年度理事及び監事の改選に向けて、理事会構成、評議員会構成の検討を行い役員改選の検討準備を行った。

4) 法人事業計画

50周年記念事業を核として計画的な役員評議員会構成と施設長人事、財政計画を盛り込んだ10年間の法人中期計画策定の検討を開始した。

5) 経営会議の定期的開催

経営会議を設置して6年、法人本部を設置して5年が経った。2018年度は14回の経営会議を行い、保育情勢、人事採用・人事異動、処遇改善、予算決算、事業計画、研修事業、法人中期計画素案作り等の審議決定を行った。日常的な法人事業の意思決定理事会評議員会議題の整理をスムーズに行うことができた。

2. 法人運営、法人本部事務局会議、施設長会議等

- 1) 法人本部事務局会議の定期的開催、法人本部
各拠点中堅幹部及び本部職員を軸に構成される法人本部事務局会議を20回行った。経営会議に向けた資料準備、議題整理を行った。
法人本部は事務局長退任後、常務理事兼施設長が事務局長を兼務し専任職員2名欠員という厳しい体制の下であったが本部機能を維持してきた。法人全体の要として、評議員会、理事会、経営会議の動きに対応した実務を堅調に行うことができた。
- 2) 施設長会
施設長会は、各自治体の保育情勢の交換、各施設運営の問題共有とその対処法について意見交換を行い、経営会議に議題を提案した。
- 3) 拠点事務長会議
拠点事務長会議は、事務処理、経営処理について、意見交換を行い、改善策について経営会議に提案することができた。
- 4) 研修委員会
研修委員会は、給食部会、保健部会と共同して法人合研、新人研修など研修事業を充実させ、専門職の能力向上を図った。
- 5) 賃金規程細則及び休暇規程細則制定委員会
7回の委員会を行って休暇規程及び賃金規程について検討した。2018年9月15日に休暇規程催促を施行した。
- 6) 職員採用・人事異動
早期からリクルートに取り組んだ。リクルートパンフレットの作成、ホームページのリニューアル、リクルートパンフレットの活用、ハローワーク利用、大学就職説明会参加など多様な活動の結果、概ね予定通り採用ができたが、向山保育園2名、上北沢こぐま保育園1名が欠員となった。
こぐま保育園、上北沢こぐま保育園の施設長交替を展望した中堅幹部を含む積極的な人事異動を行った。新年度（2018年度）の異動者は10名。
- 7) 処遇改善
処遇改善対策委員会を設けて検討を行い、処遇改善補助金の範囲でできるだけ職員間格差の生じない公平な処遇改善を行った。多摩市の宿舍借上対象者が3名と限定されていることに対応し、これまでの住宅手当制度を改定して賃金格差を縮小できる制度を創設した。
- 8) 労働組合協議
これまで同様、労働組合担当理事を置き、処遇改善、三六協定、各種規程等について協議をすすめ、合意を得ることができた。

3. 財務

1) 各拠点の財務分析・財務計画

月次報告を毎月作成し、施設ごとに財務分析を行った。こぐま保育園においては、修繕計画を含めた中期的な財政計画の素案作りに取り組んだ。

2) 法人全体の施設整備計画の検討

50周年事業に向けて施設整備計画を策定すべくプロジェクトチームを立ち上げ、財政基礎のあるプランの検討を開始した。

4. 研修

1) 第4回多摩福祉会合同研究集会

法人全体研修である第4回多摩福祉会合同研究集会を2018年10月27日に明星大学を会場として開催した。「自ら学びともに育ち合ってきた45年～いま次世代に希望をたくす」をテーマに全体会、レポートをもとにテーマ別の10分科会を行った。菅原猛前理事長を含めOG、もと父母などの参加もあり実りある議論を行うことができた。

2) 新入職員研修

2019年度4月入職予定者および2018年度中途入職者を対象として、2019年2月23日、こぐま保育園を会場として新人職員研修を行った。参加者からは、「民主的な法人がどのような考え方で実践をしているかよくわかった」との感想があった。

3) 給食職員研修、保健職員研修、幹部職員研修

保育職以外の専門性を高めるため、保育園給食担当の栄養士調理師を対象とする給食職員研修、保育園看護師を対象とする保健職員研修、副園長主任を対象とする幹部職員研修をそれぞれ行った。

5. 広報

1) 法人ニュース

法人ニュースを年4回発行した。職員OGから感想が寄せられるなどの反応があった。また、法人ホームページは利用者及び求職者への貴重な情報媒体として機能した。

2) 法人ホームページ、リクナビサイト開設

法人ホームページの職員採用ポータルサイトを充実させ、新たにリクナビにサイトを開設し職員採用に効果を発揮した。

6. その他の取り組み

1) 多摩福祉会45周年事業

多摩福祉会45周年史を発行した。45周年記念事業として法人合研において「シンポジウム 自ら

学びともに育ちあってきた45年～いま次世代にたくす」を開催した。

2) 保育無償化に対する意見表明

保育料無償化策によって給食費負担の増す世帯が生ずること、3歳未満児の無償化や保育者の処遇改善が遅滞しかねないことについて、理事長、施設長等の意見を表明した。

3) 民主的社会福祉法人全国組織結成準備会参画

理事長ならびに常務理事が、大阪、愛知、東京で開催された結成準備会に参加した。

4) 学会、合研集会などでの発表

日本学童保育学会分科会及び全国保育団体合同研究集会、全国幼年教育研究協議会全国集会、雑誌『ちいさいなかま』で発表を行った。

5) 他団体の役員

日本学童保育学会（代表理事）、総合社会福祉研究所（理事）、自治労連地方自治総合研究機構（運営委員）、全国保育団体連絡会（副会長2名）、全国保育経営研究懇話会（副会長）、東京保育経営懇話会（役員）にてそれぞれ任務を負った。

2018年度こぐま保育園事業報告

1. 児童状況

- (1) 認可定員 211名
- (2) 保育年齢 産休明け～就学前
- (3) 保育時間 7:00～19:00
- (4) 年齢別定員状況(4月1日現在)

年齢	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
認可定員	21	35	38	39	39	39	211
運用定員							
在籍児童	21	35	38	39	41	39	212
新入児童	21	14	3	1	0	0	41
市内	21	35	36	39	41	39	210
管外	0	0	2	0	0	0	1

*管外の地域 新入園児は0人。在園児は2歳児(川崎・府中)の2名

- (5) 新入園児状況 別紙

2. 職員状況

- (1) 正職員(在籍) 46名 (内訳：正職員 44名 再雇用職員 2名)

① 正職員配置状況

園長	副園長	主任	保育士	事務長	看護師	栄養士	調理員	早朝専任	合計
1	3	7	33	1	1	4	1	1	45

保育士 6
給食 1
保健 1

- ② 新規採用者 2名
- ③ 産休・育休取得者 6名
- ④ 退職者 5名

(2) 有期契約職員

① 有期契約職員配置状況

	にじ	やま	そら	うみ	かぜ	もり	給食	合計
人員	5	4	5	4	4	4	4	30

ちいくま 2 環境衛生 2 計34名

- ② 有期契約職員新規採用者及び退職者
採用者 1名 退職者 11名
- ③ 一時保育体制
正職員 2名 非常勤職員 2名

(3) 嘱託医 3名

- ・ 小児科医 1名(高瀬 真人 日本医科大学永山病院小児科医局長)
- ・ 産業医 1名(入江 幸子 桜ヶ丘記念病院)
- ・ 歯科医 1名(三上 直一郎 三上歯科医院 医師)

(4) 嘱託対応協力者・協力機関

- ・ スピーチセラピスト1名(北川 多美子 セラピスト)
- ・ 療育センター巡回指導 年間2~3回
(島田療育園・施設巡回指導、臨床心理士・医師・発達支援室)
- ・ 臨床発達心理士 石堂 志津子(事例検討・職員研修・相談・個人面談)
市・健康センターよりの保健指導、子ども家庭支援センターへの相談と連携
都保健所保健指導、児童相談所発達相談等の援助・協力
産業医との連携 市内の精神・神経科医

(5) 講師

- ・ わらべうた 勝又 希子
- ・ 美術研修 中山 もも子

3. 今年度の園運営の重点課題

- (1) 職員1人1人が園運営や保育内容充実を考えていく主体者として考え、行動できるようにしていきます。職員が自分の可能性を見出し、生き活きと働きがいのある職場づくりをめざします。夫々の個性を認め合い、自信をもって仕事に向かえるような職場にしていきます。
- 年4回の総括会議を大切にしてきました。若い職員が何でも発信できる職場環境を皆の力で作りあうようにしました。1期は 受け入れ期の保育で子どもとどう向かい合ったか、こぐま保育園で仕事をしてみて〔新入職員〕を各自がまとめて発表しました。2期は何故異年齢保育へ移行したのか、一法人一施設から複数施設へ、課業とはを全体会で学び、夏の保育を通しての子どもの変化、成長を分散会で共有しました。3期は研修発表を行い、分散会ではあそびやゲームをして盛り上がりました。4期は新入職員が一年を振り返り感じたことをのびのび発表し、退職者からは夫々つかみとった保育について生き活きと語ってもらう事ができました。美研からは講師を招いての研修で、こども達の表現力がどう変化したか実際の絵をみながら共有し、子どもとの会話が表現力を高めていくことを学びました。
- (2) 新制度のスタートで見通しを持った運営が厳しい状況ですが、こういう時だからこそ、子ども像を明確にして“こんな保育がしたい”“厳しいけれどピンチをチャンスに”という前向きな姿勢で保育が出来るような深めあいをしていきます。
- 五者協主催で講師を招き、保育・教育の無償化について学習しました。給食費の有料化については職員会議で学習し、保育園で働く大人としてこの問題をどうとらえ、声を上げていくか考えあいました。
- (3) こぐま保育園は何故異年齢保育に移行したのか 1900年代の子どもや父母・職員の姿、社会状況等の

学びなおしをしていきます。学びを通して今の保育を深めることにつながっていくようにできれば良いと考えます。異年齢保育の実践の歴史や現在の状況把握を共有し合い、課題を明確にした深めあいをしていきます。同時に背伸びをせず今の自分たちにできる保育をしていくなかで、保育士からの発信や創意・工夫が生まれ、自分たちでつくる異年齢保育を大事にしていきます。

- 保育総括や新入職員研修〔園内〕で学びました。何回も行なう必要性を感じます。父母や子どもとのとらえ方がより深まる方向での学習内容にしました。
- 24 時間の中で子どもの姿をとらえ、厳しい労働環境で働く父母に共感できる子育てをしていこうと確認してきました。

- (4) 父母と共に子育てを考えていきたいと思えます。子どもたちにどんな力を培っていきたいのか、懇談会に学習も加えながら、共に深めていけたらと考えます。こうなってほしい、こういう力をつけて欲しいという父母の願いを共有しながら異年齢保育で育ち合うすがた、ついていく力を分かりやすく伝えていくようにします。職員も父母との伝え合いを通して成長できるようにします。

- 5歳懇談会では年長の一年の見通しを伝え、各おうち懇談会では異年齢の育ち合う姿や年齢のおさえ等してきました。親が仲良くなければ子どもも～と交流会や親の会も活発に行なってきました。こぐまが大きな家族だととらえ、全園規模でおやじの会も行ない父親たちが仲良くなっています。父の送迎がとて増えています。

- (5) 運営機構を変えていきます。園長、副園長 3 名、事務長 1 名、主任 8 名を幹部職員として位置づけます。今年度も各おうちに主任をおき、おうちの運営に責任を持つと共に、園全体の運営にも関わっていきます。今後どうしていくかの検討も(人数や役割等)を視野に入れた運営にします。

乳児主任、異年齢主任、保健主任、給食主任と職域からの主任をおき、様々な観点から子どもの成長・発達を支援していきたいと考えます。

- 念願の副園長 3 人体制が確立し現場密着型で保育を共に深め合うことが出来ました。現場からは相談しやすく見てもらうことでの安心感があつたとの声があがっています。

- (6) 子育てひろば事業・一時保育事業・永山学童クラブや児童館との連携を密にして永山地域一体を子どもたちが生活しやすい地域にしていきます。

高齢者の参加、小学校から高校生までの居場所づくりも視野にいれた連携も目指していきます。

多摩市は子育て支援事業を児童館の拠点事業に位置づけ、保育園で行ってきた支援事業への補助を打ち切りました。地域に根ざす保育園として先駆けて自主的に行ってきた子育てひろば事業は、長い伝統と豊かな実績があります。利用者は3000人をこえ、園行事に100人の参加があります。入園につながるケースも多く貴重な実践を積み重ねてきましたので自主事業として今後も行っていきます。

- 永山子どもネットワーク会議を定期的に行い、永山地域の特性などを出し合い住み良い街づくりを話し合ってきました。ワークショップは活発に意見が出て 2019 年度につなげていける土台ができました。子どもたちが安心して地域で育ち合っていけるよう、大人たちの力をあわせてきました。

- (7) 一時保育・定期利用保育事業、“ちいくま”もすっかり園に定着し、在園児との交流保育も行ってきました。異年齢のおうちに遊びに行く時の笑顔がかわいい子どもたちです。模索しながら実践を積み重ねて来ましたが、さらに充実・発展させていきます。

- 一時保育は希望日を聞いて、なるべく希望にそえるよう丁寧な対応を心がけてくることで、安心と信頼を得ることができ利用者からも評判でした。が時間がかかり利用者とのやりとりも神経を使うため、担当者の負担は大きいものがあつたため、今後もこの方式を取るのか否か検討を重ね、来年度は6月よりネット予約制にきりかえる予定です。

(8) 学童クラブ3施設との交流、保育内容の充実、連携を深めていきます。

- 今年度も担当者がうちあわせをしながら計画、実践してきました。園児だけでなく学童クラブの子どもたちの姿も共有でき、改めて交流の大事さを確認できました。

(9) 働く環境づくりを2～3カ年計画で検討していきます。

職員の層が結婚、出産と重なる時期をむかえ産休・育休取得希望者が多くなっています。今年度も4人確定、希望者4名という状況です。保育士確保が難しいなか人材を少し潤沢に採用し、安定した運営を目指したいと思います。

実労働時間や土休、短時間職員の契約時間等の検討を行い、方向性をみいだしていけたらと思います。2～3カ年計画で考えていきます。

処遇改善について学習を重ねながら見通しがもてるようにしたいと考えます。

- 3カ年計画の真ん中という事で、より具体化した案で意見交換をすることが出来ました。最終年につなげていく土台が出来上がりました。

(10) 研修計画

- ・ 全国・東京経営懇研修会・セミナー
- ・ 合同保育研究集会
- ・ 東京都、行政説明会
- ・ 東社協・日保協主催研修会
- ・ 保育協議会 保育士会・ハンデイキャップ・栄養士会・看護師会
- ・ 法人内研修会
- 別紙一覧表参照

(11) 修繕計画

- ・ 外壁（補修・改修） 1000万
- ・ 水周り、金具等の点検、変更 100万
- ・ 建具（床の研磨） 500万
- ・ 園庭盛り土 100万
- 今年度は猛暑が特徴で給食室や異年齢のお部屋で室温が下がりづらく、大変な日々もありました。地球温暖化によりますますの猛暑が予想される中、空調整備が喫緊の課題と考え、事業計画の変更を行いました。外壁塗装と盛り土は今後の事業としました。理事会、評議員会、法人本部の援助を得ながら2019年の早い時期に工事を行い、夏前には空調整備が完成できる見通しを持つことができました。床、建具の研磨・水回り、金具等の点検、整備、交換は予定通り行ないました。

2018年度向山保育園事業報告

1. 児童状況

(1) 認可定員：120名 運用定員：124名

(2) 保育年齢：8か月～就学前

(3) 保育時間 7時00分～20時30分

(4) 年齢定員・在籍状況（2018年3月1日現在）

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
運用定員	9	19	22	24	25	25	124
在籍数	9	19	21	24	24	25	122

(5) 児童状況の特徴

- ① 退園児 2名
- ② 中途入園児 0名
- ③ 障害児の状況 3名
- ④ アレルギー配慮児の状況

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
4月	0	1	1	1	1	0	4
3月	0	1	1	1	1	0	4

⑤ 延長保育（継続利用児童数）

	朝延長 (7:00～7:30)	夕①延長 (18:30～19:30)	夕②延長 (18:30～20:30)
4月	11	9	2
3月	10	10	2

*他にスポット利用があり、年間利用人数は延べ1,397名、継続利用を含めると延べ4,901名の利用があった。

⑥ 休日保育（登録児童数）

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
定員	0	4	3	定め無し			30
4月	0	4	3	6	5	7	25
3月	0	4	4	5	5	6	24

※対象：①同居している保護者全てが就労している家庭の児童

②練馬区内に在住し、認可保育園に在園している児童、または練馬区外に在住し、練馬区内の認可保育園に在園している児童

③休日保育の利用月の初日に1歳の誕生日を迎えている児童

2. 職員状況

(1) 正職員

	園長	副園長	主任	看護師	保育士	栄養士	調理師	環境衛生	事務	合計
4月	1	2	5 (保育士)	1	24 (主任含む)	4	1	1※	1	35
3月	1	2	5 (保育士)	1	24 (主任含む)	4	1	1※	1	35

※…早朝延長専任兼務

- | | | | |
|---------|---------|-------|-------|
| ①育児休業職員 | 0名 | ④異動職員 | 0名 |
| ②病休職員 | 保育士 3か月 | ⑤退職職員 | 保育士4名 |
| ③新規採用職員 | 保育士 2名 | | |

(2) 有期契約職員

- | | | | |
|-------|-----|---------|----|
| ①保育補助 | 14名 | ③環境衛生補助 | 2名 |
| ②調理補助 | 3名 | ④嘱託職員 | 4名 |

樋渡美和子 衛生管理者業務に従事

北相模美恵子 巡回相談（明星大学教授）

ねりじょはうすLUNA 性教育（年長児・全保護者・職員対象）

鈴木典子 課業（わらべうた）職員指導（コダーイ芸術研究所）

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	給食	環境衛生	土曜専任	休日専任	嘱託	合計
前期	2	4	2	2	1	2	3	2	1	0	4	23
後期	2	4	2	2	1	2	2	2	1	0	4	22
退職	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2

⑤練馬区巡回指導

障害児 久保努（発達支援研究所プラウト）

個別配慮児 都立特別支援学校 年1回

⑥産業医

田中美緒（医療法人社団隆記会 田中医院）

3. 保護者状況

(1) 機関との連携家庭

- ①子ども家庭支援センター 5名

(2) 保護者との関係

- ①運営委員会（練馬区保育計画調整課・保護者・保育園）：年1回（11/16）
- ②意見交換会（父母の会役員等・保育園）：年1回（9/21）
- ③懇談会 クラス懇談会…乳児：年3回、幼児：年2回
その他懇談会…お泊まり保育(年長)
- ④個人面談 全家庭対象、年1回以上実施
- ⑤保育参加、プール参観

⑥保護者参加行事：入園式、4,5歳見てねの日、運動会、卒園式、幼児誕生会(毎月・希望者)

4. 施設面（練馬区修繕）

- ①シャワー、水道凍結の為損壊、部品交換（6基）
- ②空調不具合 オイル交換、コントロール基盤交換、2歳児家庭用クーラー設置、給食室クーラー交換
- ③職員寮郵便ポスト撤去
- ④正面玄関塗装
- ⑤各クラスのサムターン不具合調整、戸車調整

5. 地域交流

- ① おひさま広場（園開放・交流）：5,6,7,9,10,11,12,1,2月
- ② ふれあい給食（食事提供）：6,10,12,2月（12月は離乳食懇談会を実施）
- ③ 施設見学（入園希望）74件
- ④ 認証保育所の運営委員会参加：年2回
- ⑤ 行事等（太鼓・お泊まり保育・餅つき）の挨拶文配付
- ⑥ 苦情対応

近隣から笹焼き、お泊まり保育、太鼓の音に関しての苦情があった。いずれも区と相談をして対応している。教訓としては、保育園の前のマンションは掲示板にお手紙を貼らせて頂いたのを一戸毎に配布する事とし、周知を徹底していく。また、園の掲示板に保育内容をアピールできるものを掲示していく。保育内容の見直しも検討していく。

6. 委託園長会主催行事等への参加：

ブークの観劇（年長）、学習会、副園長主任会への参加

7. 運営の重点課題

- ① 異年齢保育の準備
 - ・ 幼児は異年齢のグループを構成し、幼児誕生会や異年齢お弁当散歩を通して異年齢で過ごしていった。
 - 中には異年齢で過ごす事を苦手とする子どももいたが（部屋が変わった事で不安を感じていた）、大人が傍について関わることで安心して異年齢での生活を過ごす事が出来ていた。
 - ・ 乳児とは計画的に関わることは少なかったが、園庭で一緒に遊ぶ機会があると幼児が可愛がる姿が見られた。
 - ・ 幼児3クラスの食事用のテーブルと椅子を購入した。今後も乳児のテーブル、椅子を購入していく。
- ② 保育を進めていく取り組み
 - 1) テーマをもち、1年間子どもの姿を追っていく事でクラスや職員が子どもたちの課題に対して学び合ったり記録して振り替える事が出来た。また、総括で発表する事で全体で共有する事が出来た。
 - 2) 専任保育士の配置(早番、遅番、休日)
 - ・ 専任保育士も総括を行いクラスの会議にも時には参加し共有を積み重ねていった。
 - その中でクラスでの姿と異年齢で過ごす園長時間帯や休日保育での姿が違う子どもの新たな

一面を知り深めていく事が出来た。

・保護者からも毎日同じ職員が対応してくれる安心感があるという意見を頂いている。

3) フリー保育士によるクラスの保育の充実、支え

・フリー保育士は、主に5歳児クラスに入ってもらい担任だけでは補えない部分をフォローしていった。

その中で感じたことなどをクラス会議や全体会議で報告し、複数の目でクラスの子どもたちを支えていく事が出来た。

4) 職域とクラスが連携し、給食、環境衛生、保健分野の保育を進めていく。

・クラスと保健

保健として統一のテーマ（身長体重）に基づいてクラスの子ども、保護者状況を相談し、クラスと保健で支援内容を検討していき、必要な家庭にはアドバイスをし関係機関につなげていった。

・クラスと給食

給食として統一のテーマ（朝食）に基づいてクラスの子ども、保護者状況を把握し、クラスと給食で支援内容を検討していき、咀嚼の苦手子どもにはクラスと協力して食事をすすめていった。

・クラスと環境衛生

遊具の探求、子どもの視点に立った環境づくりを目指し保育に入ったりクラス会議に参加する中で必要な遊具を作ったり環境のアドバイスをしていった。

5) 学習

中堅職員（リーダー経験者層）が集まったの学習会は1度しかできなかった。運営側が設定できなかった事が1度で終わった要因である。情勢等の学習会も設定が出来なかったが職員会議の中で話をしていく機会を設けた。

8. すべての職員がいきいきと働き、経験を積んでいくための取り組み

① 育児休業を取得した職員の復帰

・育休から復帰した職員（クラスリーダー）とそのクラス職員相互の努力を常任が支える事ができなかったために体制変更をすることになった。当該クラスには副園長がクラスリーダーを兼務する形を取り、体制変更という変化に対して子どもや保護者の不安が安心へと変わっていきつつ保育を確認しながら職員集団で力を合わせてきた。また育休復帰の職員は、職務と家庭に安定的に向かえるように異動先のクラスや園全体の支えを受けながら、自身も異動したクラスでの子ども、保育に向き合い、園全体を支えてくれた。体制変更に至ってしまったことは多くの困難や課題を気付かせてくれ、そのことがあったおかげで全職員の力が充分に発揮できるような運営へと見直しを進めることができ、向山保育園がまた一歩前進できた。

② 職員定数（常勤、有期）の見直し

・2019年度のスタートに於いて、退職、異動職員が多く新しい職員を迎え、また短時間正職員2名と産休者2名（7月より3名）を支えていく上で職員定数（常勤、有期）は行なわない事とした。2020年にかけては見直しを検討していく予定。

③ 運営体制を維持し、運営課題に取り組む力を高める

・副園長がクラスリーダーを兼務していた事もあり、事務所の会議を定期的に持つことが難しかった。

9. 地域支援

1) おひさま広場

- ・地域事業に関しては、今年度は実施回数を増やし内容を充実させてきた。参加した地域の親子から好評で、また地域の子ども家庭支援センターからも向山保育園の地域事業への参加を勧めくださる等、地域全体で子育てを支える風土の構築が始まったと感じている。向山保育園としては地域事業の専任職員や保育室を確保することは困難だが、保育主任が地域活動の係を担い、園として在園児やその保護者に伝えていることを地域の家庭に積極的に働きかけるということを、特にこの1年間は実施することができた。向山保育園がこの地域の子育てを助け支えるコミュニティとして発展していくことをさらに進め、地域に支え続けてもらえるような保育園づくりを進めていきたいと思う。

2) 入園希望者の見学受け入れ

- ・年々妊娠中の見学者が増えてきている。また、ご両親や祖母と一緒にの参加も増えてきており参加者の切実さが伝わってくる。対象は乳児が中心なのでなるべく短時間で説明、園見学が出来るように工夫していく。

10. 今後の課題

① 職員給食の実施

今年度向山保育園では給食職員を始め職員全体の願いとして職員給食を実施してきた。子どもたちの成長を願って作られた給食を職員自身が食べて共有できることは、子どもに向き合うことにつながり、心身の健康を守り、豊かにすることだと実感している。今後の課題として、食べる量や徴収金額、発注と勤務の関係等はあるが、前向きに捉えて前進できた1年になった。

2018年度砧保育園保育所事業報告

1. 児童状況

- (1) 認可定員 76名
- (2) 利用定員 86名
- (3) 保育年齢 産休明け～就学前
- (4) 保育時間 7:00～22:15
- (5) 年齢別定員状況

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	18	17	18	86
新入児童	6	7	2	3	0	0	18

(5) 新入園児状況 18名 (2018年度)

- *認定 全員 標準時間認定
- *入園経過 育児休業 10名、認可保育所 3名、認証保育所 名、保育ママ 2名
- *兄弟関係 0歳児 4名 1歳児2名、
- *延長対象児 1時間延長 2名
- *障害児 なし
- *アレルギー食対応児 2名 (1歳児、2歳児)
- *健康面配慮児 なし

(6) 在園児状況

- *世帯数 58世帯
- *認定 全員 標準時間認定
- *きょうだい関係 18組
- *アレルギー配慮児 5名
- *発達要観察配慮児 5名
- *延長対象児 1時間延長 25名 (月10回以上登録 15名)
- 2時間延長 6名 (月10回以上登録 5名)

2. 職員状況

(1) 正職員

職種	園長	副園長	事務長	主任	保健師	保育士	栄養士・調理師	合計
人員	1名	1名	1名	3名	1名	19名	5名	31名

(2) 正職員状況

- ①新規採用者 5名
 - 保育士 2名(新卒)
 - 栄養士 1名(経験者)
 - 調理士 2名(経験者1名、新卒1名)
- ②産休・育休者 3名
- ③育児時間短縮勤務 3名
- ④その他時間短縮勤務 2名
- ⑤退職者 2名(11月1名、3月1名)
- ⑥異動者 1名(7月より上北沢こぐま保育園へ)

(3) 有期契約職員

	0歳	異年齢	休日	合計
人員	2名 (土日と2名兼任)	1名 (休日と兼任)	1名	5名
	1名 週5 1名 週4	週3		

(4) 有期契約職員状況

- ①新規採用者 1名

(5) 嘱託医、講師

- ①嘱託医 橋本 倫太郎小児科医、三上 直一郎歯科医
- ②講師 ウラベイク(造形) 西山裕子(わらべうた)
pilchard astrid(異文化交流)

3. 世田谷区特別保育事業

(1) 休日保育事業

① 登録家庭数

30家庭

② 利用状況

イ) 約1 休日平均利用児童数9名

年間延べ利用人数

ロ) 利用数が増加している。祝日は希望家庭が入れない状況がある反面、直前のキャンセルが数件ある状況。

③ 保育状況

休日保育事業では固定的な利用がほとんどでしたが利用数が増加しています。正職員の専任者は配置できていませんが、昨年度から有資格有期雇用職員を2名配置し、利用児童が安心して生活できるように配慮してきました。さらに今年度、平日休日にまたがる有期雇用職員を1名増員し、充実を図っていきました。正職員保育士2、調理1、専任の有期契約保育士2人で保育を行っている。朝夕2人の有資格保育士は置かなくてはいけないため有期職員に助けられている状況があります。

3. 2018年度 重点課題に対する取り組み

(1) 職員一人ひとりが主体的に園運営にかかわるようにしてきました。

①園長が交替して2年目にはいり引き続き、砧保育園の歴史を引き継ぎ、運営が安定していくように職員が力を合わせていきました。保育2名、給食3名の新入職員を迎え、新入職員が意識的、主体的に園運営や保育内容について参加できる運営をめざしてきました。新人3名を迎えた給食の運営が安定するために状況把握を行い運営課題に向けて目標をもって取り組めるよう援助してきました。総括会議なども食事をテーマにした議論ができるよう工夫してきました。

②保育園運営を推進する幹部の育成に長期的な視野で取り組んでいます。

砧保育園は園長・副園長の次の世代は今後に出産する世代になります。新たに幹部として養成していくメンバーを加えて取り組むとともに、保育体制検討においては、ベテランの職員については、今まで経験していない年齢セクションの保育を2018年度以降順次経験することで、保育の視野を広げ、どの年齢セクションの事も頭に入れて園運営を考え合える力をつけてきました。

異年齢保育の内容が深まることにつながりました。

③子育てしながら働きつづけられる労働環境づくりを皆で検討してきました。

2018年度は育児休職復帰者が2名加わり、子育て中の職員が7名となりました。育児時間短縮勤務2名、新たに産休入り2名となりました。休日保育を実施していない自治体に住む職員もおり、一人ひとりの職員にとっての子育て環境は様々です。そのために、全体で正職員1名増員、有期雇用職員1名を増員し、休日祝日保育出勤を減らすなど、職員全体の労働環境を改善することで、子育て世代の時間短縮、固定勤務、希望による休日祝日保育勤務の軽減を行っていかれました。しかし年度途中の産休入りに際し正職員は確保できず、退職職員などに有期契約職員として協力してもらい全職員の力で乗り切りました。

④年間総労働時間について

法人で統一を目指して取り組み、上北沢こぐま保育園に合わせていくことにとりくみました。これにより、4週8休を維持したまま労働時間統一となり労働条件改善につながりました。

(2) 子どもの自発性、主体性が発揮される保育をめざしてとりくんできました。

①異年齢保育を発展させてきました。

2017年度の実践の上に立ち2018年度は1、2歳児と異年齢クラスのこどもたちのきょうだい関係やなかよし関係を中心に生活場面での交流を増やすことにとりくみ、保育総括のなかで子どもの成長を確認してきました。こぐま保育園に出向き、見学研修を行い、こどもの姿にふれて学び合うことを計画しましたが、実現することができませんでした。しかし、実践の中で発達に課題

を持つ子どもにとっても、周りの子どもたちにとっても多様な肯定的な姿を引き出すものであることが確認されました。

②発達に難しさを持つ子どもたちを含む保育について深めてきました。

今年度は臨床心理士の参加を得て異年齢クラスについてケース検討会議を年2回ずつ行いました。こどもの現状を理解し、保育士が多様な視点をもって働きかける保育につながりました。また言語聴覚士による発達援助も取り組みました。

③保育体制を充実させて取り組みました。

早番・遅番は昨年同様に専任者を配置するとともに、0歳児室には有期雇用有資格者を1名増員したことにより、体制が安定しグループ担当職員がじっくり保育にとりくむことができ、後半期の体制補充にも生かすことができました。

(3) 地域に必要とされる保育園をめざしてきました。

利用人数

- ① 休日保育の内容を充実させるために専任の有期雇用職員を配置してきました。
- ② 地域担当チームを中心に地域要求に応える活動として、赤ちゃん広場、園庭遊び、入所見学などの支援活動を実施してきました。
 1. 育児講座：大人11名、こども10名（歯の学習会1回、離乳食講座2回）
 2. 園庭遊び：5回
 3. 保育所体験・赤ちゃん広場：大人8人、子ども7人（8回）
 4. 出産を迎える親の体験：9人（10回）
 5. 子育て情報誌：おたより（7号発行）
 6. 施設見学：114名（10日）

(4) 施設整備について。

① 世田谷区の改修対応について

中門の排水状況の改善について、鉄部塗装、西門避難路改修を要望しましたがどれも予算上見送りになりました。

1階テラスの雨漏り箇所1か所の改修対応がありました。

② 必要が生じての改善

砂場パーゴラの修繕、西門避難路改修、ホール排煙窓改修、1階ウッドデッキメンテナンスなど建物の老朽化による急な修繕の必要が多くなっています。

(5) 保護者と共にとりくんできました。

- ① 各おうちの懇談会や保育参加、日常的な会話等を通して保護者の思いや、悩みを理解し共有し合うようにしてきました。
- ② 父母協に取り組み意見交換を行ったり、園からの相談も数件行ったりして意見をいただきました。

(6) 第三者評価を受審しました。

保育内容、運営とも高評価を受けました。

4. 職員研修実施状況

今年度は新入職員5名を迎えました。砧保育園の保育で大切にしていることを職員みんなでたしかめあいつつ、研修を行いました。専門家の力を借りたり、法人内の施設に見学に出かけたりしながら、砧保育園らしい異年齢保育をめざして深めあいました。

(1) 園内研修

- ① 全員研修—応急救護、防災、保育総括、荒馬、ドル平
(ドル平、荒馬は昨年度おこなった研修方法の改善の上に立ち発展させます。)
- ② 講師による研修—わらべうた、陶芸、歯科医の講座
- ③ 新人研修—申請事務、保健研修、乳児研修、離乳食、他
- ④ 必要な研修を運営委員会で検討することはできませんでした。

(2) 専門機関の巡回指導など

- ① 世田谷区発達支援センター（げんき）、総合福祉センターの巡回指導を受け、支援が必要な児童
- ② 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ともに検討し保育士の研修にもつながりました。

(3) 出張研修

世田谷区、経営懇、東社協の研修、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しました。

(4) 見学研修

園内で体験していないセクションの実践研修を行い保育士の視野が広がりました。

(5) 法人研修

法人合研、新人研修、保健部会、給食部会にとりくみ、部会は自主的な取り組みとなっています。

(6) 自主研修

・職員一人一人に支給される研修費を積極的に生かし、個人目標に沿って個人計画をたて、目標をもって大いに研修を行いました。

2018年度上北沢こぐま保育園事業報告

1. 児童状況

(1) 認可定員（4月1日現在）

年齢	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
認可	12	14	15	18	18	17	94
在籍	12	14	18	16	15	4	79

(2) 保育年齢 産休明け～就学前

(3) 保育時間 7時15分～20時15分（18時16分～ 延長保育）

(4) 児童状況（2018年4月1日）

- ① 要配慮児：4名（5月より3名）
- ② アレルギー配慮児：7名（0歳：5名 1歳：2名 2歳：1名）年度内に2名が解除になる。
- ③ 外国人家庭：6名：5家庭（ベトナム・フランス・中国・スリランカ・ドイツ）

2. 職員状況

(1) 正職員

園長	副園長	事務長	主任	保育士	看護師	栄養士・調理師	合計
1	1	1	2	18	1	4	28

・新入職員

- 新卒者：保育士 3名 ・ 栄養士 1名
- ・産休者： 1名
- ・退職者 2名（7月に1名、1月に1名退職）
- ・異動者 1名（7月から砧保育園より異動）

(2) 有期契約職員

4月～ 5月	保育補助： 2名	ひろば事業： 2名	合計： 4名
6月	保育補助： 3名	ひろば事業： 3名	合計： 6名
7月	保育補助： 4名	ひろば事業： 2名	合計： 6名
8月	保育補助： 7名	ひろば事業： 2名	合計： 9名
9月	保育補助： 6名	ひろば事業： 2名	合計： 8名
10月～11月	保育補助： 7名	ひろば事業： 2名	合計： 9名
12月～ 2月	保育補助： 9名	ひろば事業： 2名	合計： 11名
3月	保育補助： 11名	ひろば事業： 2名	合計： 13名

(3) 嘱託職員

- ・嘱託医（2名） 山角聡美（小児科医） 三上祐一郎（歯科医）

3. 研修について 資料1 参照

4. 特別保育事業

(1) 一時預かり事業…………… 資料2 参照

(2) おでかけひろば事業…………… 資料3 参照

(3) 定期利用保育

4月	：1歳	5名			
5月	：1歳	5名	2歳	1名	(1ヶ月で辞退)
6月	：1歳	5名			
7月～10月		：1歳	5名	2歳	1名
11月～1月		：1歳	6名	2歳	1名
2月～3月		：1歳	7名	2歳	1名

5. 重点課題について

(1) 保護者が安心して、子どもを預けられる保育をおこないます。

- ・2年目になり、保護者との関係も徐々にできてきました。年度末に保護者向けのアンケート（保育内容、行事等について）を実施する中で、新たに“みんなで食べよう”という行事を実施してきました。
- ・連絡帳や送迎時だけでなく、日々の保育での子どもたちの様子を保育システム等（連絡帳はコドモンでおこなうようになりました）を通して伝えるようにしました。
- ・昨年度に引き続き保護者が園の取り組みに参加できる機会（園庭整備、大掃除、親睦会、節分等）をつくり、お互いを理解し合う関係を大事にしてきました。
- ・保護者からの意見等に対しては、直接話すことにより、保護者の思いを共有し、疑問を残さないようにしてきました。（個別の子どもに噛みつき等が続き、保護者から不安が出され、職員間で大人の声かけや遊び等を見直し保護者との面談を実施してきました。）
- ・怪我や噛みつき等が続く状況に対して、保護者の思いも共有しながら、保育の見直しを行ってきました。若い職員を励ましながらの運営でした。
- ・延長時間帯を含む保育体制について保護者との協議をおこなってきました。延長保育を利用する保護者にも就労状況を把握したうえで利用してもらうようにしました。

(2) 異年齢の生活を通して、子ども達一人ひとりが生き生きと育ちあう保育を行います。

- ・5歳児が4名と少ない中でしたが、大きい子が小さい子の午睡を手伝ってあげたり、昼食やおやつ準備などを行う中で、小さい子も様々な刺激を受ける姿も見られるようになりました。
- ・5歳児が4名でしたが、お泊り保育の話し合いや、卒園に向けての取り組み（卒園遠足・制作・式等）などを話し合いながら作り合ってきました。
- ・新年度に向けて、0歳児は異年齢のおうちで生活する時間を増やし、4月からの保育が無理なく移行出来るようにしてきました。

- ・子どもたちの首から上の怪我也多く、コダーイの毎日体操を保育の中に位置づけ、全職員が月毎に毎日体操の内容を考えホールに張り出し実践してきました。また、戸外活動も朝、夕方に戸外で身体を動かす活動を保障してきました。
- ・幼児の人数も少ないこともあり課業等も2単位で3歳から5歳児が一緒におこなうことで、おうちを超えた交流もできてきました。
- ・年度当初、嘔みつき等が頻繁に起き、おうちで状況等を共有し保護者との面談等をおこない改善につとめてきました。

(3) 職員が連帯し合い、子どもや大人同士が多面的な見方ができるよう努力していきます。

- ・事務所が全体の体制を見ながら、事務所も含めて各おうちの助け合いをおこなってきました。
- ・運営会議を定期的におこない、園全体の課題や各おうち、職域の状況を把握し、責任者会議に提案し到達や課題を共有するようつとめてきました。
- ・短時間ですが各おうちの会議は基本日中に行い、子どもの状況や保育上の課題を話し合ってきました。
- ・年4回の総括会議だけでなく、ヒヤリハット会議、各課業担当研など、様々な会議で子どもたちの姿を共有してきました。

(4) 保育園運営を担う幹部職員の育成を意識的に取り組んでいきます。

- ・おうちの責任者だけでなく、様々な係や行事を担当することで園全体のために力を出せるようにしてきました。
- ・新入職員3名が新しく仲間入りしました。新入職員研修は、昨年度入職職員が担当して実施しました。
- ・責任者会議に、若い職員に参加してもらい、園全体の運営の役割も担ってもらいました。

(5) 地域住民のニーズを知り、保育園を知ってもらうとともに、支援活動を行っていきます。

- ・松沢保育園とは、地域での避難訓練を行ってきました。また、荒馬座の講演に5歳児を招待するなどしてきました。老人施設、障害者施設との交流は来年度以降の活動としていきたいと考えています。
- ・同法人の砧保育園とは、行事等（ブーク観劇、餅つき）を通して、交流を図ってきました。上北沢こぐま保育園の荒馬座の講演に、砧保育園の5歳児を招待して講演の後、一緒に荒馬を踊りました。昨年に続き、砧保育園の保育士に来てもらい、獅子舞いを踊ってもらいました。行事だけでなく、体制が整わない時には給食室に応援に来てもらいました。

(6) 施設整備を行います。

- ・施設改修工事（玄関土間拡張工事・事務所窓設置工事等）は予定通り実施しました。

《一時保育 びわの木のおうち》

予約が取りづらく、利用したい時に予約が取れないとの意見を受け、今年度より1日の定員を1名増やし6名にしました。

昨年度からの継続利用者は29名でした。今年度新たに登録した人を含めると、2018年度に登録していた人数は、81名になります。

2018年度新たに利用するための登録面談は、年間で2回行いました。4月から利用のための面談を2～3月にかけて行い、10月から利用のための面談を8～9月にかけて行いました。

4月から利用（継続も新規も）していた人には8月に、10月以降も継続利用するかどうかを確認し、継続する場合には継続の書類提出をしてもらいました。この確認の際に、継続を希望しなかった人数（25人）を10月以降新たに利用できるように面談を行いました。

2～3月の面談で32名、8～9月の面談で18名が新たに登録しました。

「登録したい」という人達は、時期にかかわらず常におり、登録希望のメールが届くと、電話でお断りをしていました。毎月数件は登録希望者がおり、電話をするのも大変だったため、10月以降は、電話ではなくメールにて現在募集をしていない旨を伝えてきました。

初年度はたくさんのプリントを用意し、一時保育の約束事や決まりを説明してきました。ですが、今年度より、伝え漏れのないようにしおりを作成して説明を行いました。しおりの中身に同意してもらった上で同意書を提出してもらうことで、「聞いてない」「知らなかった」というトラブルを避けられるようにしました。

予約の変更、キャンセルは電話で受けてメモしていましたが、記録用紙を作り、誰がいつ受けたのかきちんと分かるようにしました。

年度末（2019年2月）には継続する人に向けて、個別対応ではなく、説明会を開き、今年度と来年度の変更点等を伝えました。その際に、2020年度4月に向けて、利用者対象者の変更を検討していることをお伝えしました。（詳細は別紙1）

【利用状況】

月		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
開所日数（日）		19	21	21	21	20	18	22	21	19	18	19	20	239
預かった実人数（人）		26	29	27	28	27	26	33	29	28	23	25	29	
内 訳	1歳児（人）	12	14	14	12	12	13	19	18	17	13	16	16	
	2歳児（人）	11	13	11	12	10	10	12	10	9	8	8	11	
	3歳児（人）	2	2	2	3	4	2	2	1	1	1	1	1	
	4歳児（人）	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	
	5歳児（人）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
総利用人数（人）		109	115	123	122	110	95	127	114	106	96	112	110	1339
内 訳	4時間未満（人）	24	13	14	13	11	4	6	5	6	1	3	3	103
	8時間未満（人）	85	102	105	109	99	91	121	109	100	95	109	107	1232
延長（30分）（人）		0	1	4	0	2	0	2	1	1	0	0	0	11

理由 年齢	就労 (就活含む)	資格取得	通学	通院	介護	その他	計
1 歳児	13	2	1	7	0	18	41
2 歳児	14	2	0	2	1	9	28
3 歳児	5	0	0	0	1	3	9
4 歳児	2	0	0	0	0	0	2
5 歳児	1	0	0	0	0	0	1
計	35	4	1	9	2	30	

《ひろば事業 ぐみの木ひろば》

前年度同様、開所は毎週火・水・金曜日の10時～15時、11時30分から12時30分はお昼ごはんを食べてもいい時間に設定していました。

スタッフは、1日の人、午前の人でスタートし、午後は田代やももの職員が入っていました。6月になり、午後に入ってくれる人が見つかりました。しかし、研修や休暇が入ると常勤が補充に入る必要がありました。また、6月に採用した職員は12月で退職になり、1月以降は異年齢の有期雇用職員に入ってもらいました。人材不足は昨年度に続き課題でした。

「ファミサポ（ファミリーサポーター）さんと子どもだけで行かせてもいいですか？」「ベビーシッターと子どもで行ってもいいですか？」等の保護者無しでの利用に関する問い合わせを多く受けました。そのため、区にもそのような利用が可能なのか確認した上で、ぐみの木ひろばとしての約束事を決めました。（保護者以外と来所する際には、その都度、保護者の方が記入した《同意書》を、シッターさん等が持って遊びに来ること等）

今年度は、ひろば利用者を対象にプールを行いました。事前に登録、園医の健診を受けてもらい、2日間入るプールを2回行いました。1回10人と定員を決めましたが、4人と2人しか集まらず、こちらの想定を下回りました。また、開催した日程が8月末だったため、天候に恵まれず、後半2日間は中止になりました。これ以外に、新たに行ったことに関しては、下記の【イベント実施状況】をご覧ください。

【イベント実施状況】

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
内容	10日お花見ランチ 11日テラス 13日コーディ 20日身体測定 24日絵本 25.27日つくって	2日青空ランチ 8日テラス 11日コーディ 16日園庭 18日身体測定 22日絵本 29.30日つくって	1日園庭 8日コーディ 12.13日七夕風鈴 15日身体測定 19日絵本 22.26日つくって 28日歯科学習会	4日水あそび 11日園庭 13日コーディ 20日身体測定 24日絵本 27.31日つくって	21日絵本 22.24日プール前期 28.29日プール後期 29.31日つくって	5日新聞紙遊び 14日コーディ 18日絵本 19日水あそび 21日身体測定 26.28日つくって	
	月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	内容	10日園庭 12日コーディ 17日テラス 19日身体測定 23日絵本 26.30日つくって 31日園庭	9日コーディ 13日絵本 14.28日園庭 16日身体測定 27.30日つくって 8.14.22.28日 体験保育	5日年賀状作り 14日コーディ 18日鏡餅づくり 19日絵本 21日身体測定 25.26日つくって	11日獅子舞 18日コーディ 22日絵本 25日身体測定 29.30日つくって	1日節分豆まき 12日料理 9日コーディ 15日身体測定 19日読み聞かせ 22.26日つくって 14.27日体験保育	1日おもちゃの話 8日コーディ 13日園庭 15日身体測定 19日絵本 22.26日つくって 29日お花見ランチ

※ 身体測定…看護師が同席する。7月からは、健康相談も一緒に行う。

※ つくって…翌月のカレンダーを希望する人が作る。

※ コーディ…子育て支援コーディネーターさんに来てもらう日。

※ 絵本…母と子の読み聞かせの日。

【実施状況】

- ・ 2018年度開所日数141日、利用組数1627組、利用者数3373名
- ・ 相談内容 : 健康7件、家庭・生活11件、発育・発達16件、養育不安4件、基本的生活習慣11件、教育・しつけ1件、その他11件、計61件
- ・ 対象者 : 乳児43名、幼児1名、計44名

2018年度永山小学童クラブ事業報告

1. 児童状況

- (1) 定員 70名
- (2) 育成年齢 6歳～10歳（小学校1年生～6年生）
- (3) 育成時間 学校下校時～19：00、学校休業時 8：00～19：00
- (4) 学年別状況（2018年3月31日在籍数 66名）1年生：19名 2年生：20名 3年生：25名
- (5) 在籍児状況 ＊要配慮児童：10名 ＊アレルギー要配慮児童：2名 ＊モア利用者：4名

2. 職員状況

(1) 正職員4名

有期契約職員8名 ＊5年を超える雇用：4名（雇用契約更新時に周知した。）

4h×週5日	4h×週4日	6h×週5日	5h×週5日	不定期（学生）
2名	2名	1名	1名(12月～)	2名

(2) 夏季アルバイト2名（7h2人）

3. 2018年度に取り組んだこと

(1) 育成内容について

〈グループ担当制〉

- ・前年度2月からスタートし、4月から本格的に実践した。降所グループをベースにしたグループ編成で、職員も正職員1名と加配の有期雇用職員を2名ずつ配置した。おやつや帰りの会の進行や当番の回し方などは、それぞれグループ内で子どもたちと担当職員で話し合っやり方を決めた。学年構成や子どもたちの考え方を反映し3者3様のやり方ができた。途中で問題がおきると、子どもたちと話し合い、どうすればいいか一緒に考えてグループの運営ができた。
- ・日々のおやつや帰りの会だけでなく、5月にこいのぼりをグループごとに製作したり、10月には、集団降所路をベースにした地域安全マップもグループごとに作成した。
- ・グループを年間通じ、地域ベースで職員も固定で実践するのは、施設としても初めての試みではあったが、1日の生活と降所までを一貫して担当の職員がメインで関わられたこと、運営を子どもたちと相談しながら進めていけたことは、大きな成果だと思われる。
- ・保護者からも、地域ベースのグループにしたことで、今まで接点がなかった学年の違う子が同じ学童クラブに在籍していることがわかって良かったという意見もあった。
- ・配慮が必要な児童については、グループ内でそれぞれの課題や対応について話し合い、全体でも共有するようにした。日々の打ち合わせは、児童が登所するまでの30分を当てていたが、グループごとの話し合いまでできないことが多く、有期雇用職員と正規職員とのグループ単位の話し合いを保証できるようにするのが、次年度にむけての課題である。

〈自発的なあそびや、自然発生的なあそびの保証とあそび全般の支援〉

- ・学校の校庭だけでなく、近接している第一公園もよく利用した。ブランコしか遊具はないが、草や枝、虫、落ち葉などで秘密基地やごっこ遊び、木登りや枝にぶら下がるなど、自然発生的な遊びが展開できた。
- ・校庭も学童クラブの時間帯は低学年の学童クラブ在籍児のみで思い切り遊べるので、ほぼ毎日利用している。前年度サッカーのチームが分かりづらいことを解消するためにビブスを使用するようにしたが、サッカー以外の鬼ごっこでも活用し途中参加の子もわかりやすくなった。

- ・室内では、3グループにロッカーで仕切ったため、遊具の収納場所が分散す結果となった。遊びやすく、片づけやすいレイアウトと収納の検討が今後の課題である。
- ・2月の終わりにサッカーでいじめがあったと保護者から相談を受けた。すぐに学校にも相談し、このようなことが二度と無いよう、職員で何度も話し合い、子どもたちともルールの確認をした。また、職員の関わり方についても再確認した。このことは、施設として重く受け止めており、この件で学んだことを、職員も施設も成長の糧となるよう、常に基本に立ち返り、どの子どももみんな本当に楽しくあそびきれるような支援について、今後も学び続けていきたい。

(2) 健康・安全・防災について

- ・手洗いの石鹸を固形石鹸は、砂などの汚れが付着したままになるという指摘があり、ポンプ式の液体せっけんを1月から固形と併用することにした。ポンプ式を無駄にプッシュして遊ぶことを懸念する声もあったがそのようなことも起こらず、両方をうまく使い分けている。固形の在庫がなくなるまで、併用を続けたい。
- ・安全面では、長期通院などの大きな事故、ケガはなかったが、後半になって不注意によるケガが増えている。重大なことにならないよう引き続き、環境や遊び方など気を付けてみていきたい。
- ・防災訓練は、マンネリを防ぐため、時期に応じてバリエーションをつけて実施した。昨年度も予告なしの防災対応訓練をしたが、今年度も3学期に職員にも事前予告なしで行った。大きな混乱もなく、全員ダンゴムシのポーズをとることができ、通常の訓練の成果だと思われる。

(3) 保護者との関係

- ・保護者会を年3回と、個人面談を年2回行っている。面談期間以外でも必要に応じて個別に面談をしているが、学校行事との関係もあるので、保護者の負担感なく情報共有ができるよう、工夫検討したい。
- ・父母会は、今後も負担のない範囲で協力関係を維持していきたい。今年度は、年明けに「井（レトルト）の日」を父母会共催で実施し、好評だった。

(4) 学校・地域・関係機関との連携

- ・学校内にあるので、様々なかたちで学校とは協力関係ができるよう努力した。情報共有だけでなく、相談にも乗ってもらった。
- ・青少年問題協議会や乳幼児ネットワークにも参加し、地域の一員として情報共有や、行事参加など協力した。
- ・島田療育センターの巡回相談や子育て総合センターを必要に応じて利用した。
- ・夏休みにボランティアセンターから高校生ボランティアが昨年度以上の10名参加があった。
- ・放課後子ども教室との連携は現在のところしていないが、今後どのような形で連携するかが課題である。

(5) 施設整備・職場環境

- ・テラスの植栽は、ゴーヤのグリーンカーテンはできたが、秋以降プランターの管理ができなかった。
- ・夏の猛暑でテラスの活用ができなかったが、年間を通じてプランターの管理をすることで、テラスの活用ができるのではないと思われる。
- ・月案会議が定着し、月ごとに課題を検証し、対応を検討し実践するようになってきたが、法人内の役割を持つ職員が多く、全員そろって打ち合わせができる日を確保するべく、シフトの調整をしたが、休暇とのバランスが今後の課題である。
- ・研修参加は別紙参照。
- ・有期雇用職員の時給が上がったことにより、9月以降、週5日契約の職員が週3日しか出勤出ない状況になり、人員のやりくりが厳しかった。
- ・新たに有期雇用職員を募集したが、多数の応募があった。時給の高さが反映したと思われる。

2018年度貝取学童クラブ事業報告

1. 児童状況

- (1) 定員 70名
- (2) 育成年齢 6歳～11歳（小学1年生～4年生）
〈8月一時入所は6年生まで可〉
また特別支援学校、特別支援学級に通う児童は6年生まで通年入所可
- (3) 育成時間 学校下校時～19:00、学校休業時 8:00～19:00
- (4) 学年別状況（3月31日在籍児数）

学年	計
1年生	23名
2年生	17名
3年生	18名
4年生	2名
計	60名

- (5) 在籍児童状況
 - * 要配慮児 : 12名
 - * アレルギー児 : 1名
 - * モアサービス利用者 : 5名(2018年度3月末)

2. 職員状況

- (1) 正職員 4名：施設長1名、主任支援員1名、支援員2名
- (2) 退職者 1名
- (3) 有期契約職員 7名：5時間×週5日1名、4時間×週5日1名、4時間×週4日2名、
4時間×週2日2名、7時間×週1日1名
- (4) 資格取得：保育士資格取得者2名
- (5) 職員研修：別紙参照

3. 2018年度に取り組んだこと

- (1) グループ担当制の充実

グループ担当制を実施してから2年が経過した。一つのフロアを3つに仕切って部屋を作ったが、それぞれ別の動きをしているため、常に賑やかな状態だった。子どもたちが自分のグループに対して愛着を持ち始めていることを実感し、遊びの時間はほかのグループの子どもと遊ぶ姿があっても集合時はすぐに自分のグループに戻り、帰りの支度にも時間がかからなくなった。また地域で子どもたちを分けているため、集団降所の際に速やかに帰ることができるようになった。

退所などの関係で各グループの人数に差が出てきたことから夏休みを前にグループの見直しを行った。大きな異動ではなく子どもに了承を得た上で保護者にも報告し一部の地域のグループを変更した。

8月一時入所では定員を超えて3名増員して受け入れたが学童クラブに慣れている子だったため大きな混乱もなく夏を過ごすことが出来た。

9月に入り、グループでの活動を充実させていくことを考えていたが、主任支援員が年度末に退職することが決まり、活動が滞る状況も見えてきたので出来るだけグループ運営に影響がないよう職員間で協力し合ってきた。その後さらにもう1名の支援員の異動が決まり3グループ中2グループの担当職員が変更になることが決まった。

順調に進んでいたグループ制だったが、職員が不在になることが多く、少しずつ子どもたちが落ち着かなくなっていた。粗暴な言い合いがあったり、すぐにかっとなって暴力を振るったりする子どもも多くみられるようになった。

それでもその不安定な状況の中で例年同様の行事を行い、大きな事故もなく過ごすことが出来たのはグループ制で培った有期職員の力によるところが大きかった。

また、入職2年目の若い職員もこの1年を通して大きく成長し、力を発揮し運営の要となっていたことは特筆したい。

(2) 室内整備

室内テラスに木製遊具と相撲マットを設置していたが、相撲マットがあることで子どもたちが興奮し、相撲ではなく戦いごっこのようになりけがをする子が多く出てしまったので、相撲マットを片づけた。その後一人用のトランポリンを置いたが、2台がすぐに壊れてしまい、今は木製遊具のみにしてゆったりとしたスペースにしている。

(3) 玄関横の花壇

雑草ばかり生え、花も植えられない北向きの花壇に長年困っていたが、造園業を営む保護者に依頼して整備してもらった。日当たりが悪くてもあまり影響がなく、寒さにも強い低木を植えてもらいきれいになった。当初は子どもたちが荒らしてしまうことも心配したが、特に注意しなくても荒らす子はなく、きれいに維持できている。子どもたちが水やりなどを手伝ってくれることもあり、良い環境は良い心を育てることが実感できた。

(4) 野菜の栽培

夏野菜のナス、キュウリ、ゴーヤなど、子どもたちと植え付け、水やりなどをして収穫を待った。さつま芋がたくさんとれたので、前年同様12月の父母会共催行事の豚汁パーティで保護者と一緒に調理して食べた。

(5) 工作・手芸など

毎日のように工作をする子が数名いて、段ボールで思い思いに作ったものがロッカーの上に並べられていた。思いついたものを作ってみたいという子どもたちの意欲を大切に、工作に使えるものを常時用意しておくようにした。中には精度の高いものを作ろうとして思い通りにいかないことに腹を立てる子もいて、職員が手助けをしていたが、子どもの要求がどんどん高くなり、うまくいかないと大人のせいにする様子も見られたので、活動の内容を見直す必要があった。子どもの手で作成することを基本とし、その環境を整えることが支援員の役目であることを職員間で確認した。

(6) 事務室整理・不用品廃棄

受託前からの書類、古くなった備品などが残っていたため、大倉庫、小倉庫、事務室棚等1年かけて片づけた。市の備品も多くあったので、確認作業に時間がかかり処分には手間がかかった

が、ある程度整理することが出来た。

4. 地域・学校・専門機関との連携について

- ・学校の運動会や発表会、学校公開の折などに職員が積極的に見学に行った。学童クラブとは違う子どもたちの姿を知ること子どもたちにどのように支援をしていくことが必要なのかを考えることが出来た。
- ・学校の担任や副校長とは日々電話等で情報交換を行った。夏休みに各クラスの担任全員と情報交換をすることが出来、その後の育成に役立てることができた。
- ・青少協、子育てミーティング等地域の会議に参加し、情報交換を行った。
- ・豊ヶ丘児童館の移動児童館が貝取学童クラブの園庭や旧北貝取小学校校庭で行われ、地域の子どもたちとの交流の場となった。

5. 子どもたちの様子

- ・庭からボールが出てしまうため、サッカーやボールをけることを禁止しているが、週2回旧北貝取小学校のグラウンドで思い切りサッカーをした。子どもたちもグラウンドが使える月曜日と木曜日になると「きょうは北貝行ける？」ととても楽しみにしていた。たとえ短い時間でも思う存分体を動かすことで大いに子どもたちのストレス解消になったようだ。走り回るので怪我也多かったが、保護者もおおむね理解を示し、たくさん遊べてよかったと好意的な声が多かった。
- ・学校からの来るときにトラブルが多く、怪我やけんかですばしば職員が駆けつけることがあり日々のパトロールが欠かせなかった。
- ・生活の中でのルールは必要最低限にし、子どもたちで考え合うことを大事にした。学年目標を子どもたちで話し合っ決めて。自分たちで決めた目標を持つことで、ちょっとした声掛けでがんばろうという気持ちになれる子も多くいた。
- ・グループでの活動を充実させたかったが、職員の退職、異動を控えていたためままならなかった。

6. 保護者との関係について

- ・保護者とは年に2回担当職員と施設長により個人面談を行った。
- ・保護者の悩みを聴くことが増え、少しずつ信頼関係が構築されてきてことが実感できた。
- ・年に3回保護者会を行った。疲れて帰って来る保護者にねぎらいの意味も込めその日のおやつを少しだが用意した。春の保護者会は出席率が良かったが、秋の保護者会は出席者が三分の一程度だったため内容、日程等今後の課題としたい。
- ・お迎え時にはその日の子どもの様子を伝え、集団帰りの子には連絡帳を使い、連絡事項や子どもの様子を記入した。連絡帳では伝えきれない内容の時には電話を活用した。

2018年度永山学童クラブ事業報告

1. 児童状況

- (1) 定員 70名
- (2) 育成年齢6歳～11歳（小学1年生～4年生）
- (3) 育成時間学校下校時～19：00、学校休業時8：00～19：00
- (4) 学年別状況（3月31日在籍数37名）
1年生：11名 2年生：14名 3年生：12名 4年生：0名
- (5) 在籍児状況(3月31日現在)
*要配慮児：9名
*モア利用者：12名（年度中最高14名の利用あり）

2. 職員状況

- (1) 正職員 4名（病休1名、産休・育休1名）
- (2) 有期契約職員 8名
6時間×週3日 1名
5時間×週5日 1名
4.5時間×週5日1名
5時間×週5日1名(2018年6月15日退職)
5時間×週5日1名(2018年7月3日より採用)
5時間×週5日1名(2018年12月1日より永山小学童クラブへ異動)
5時間×週1日及び土曜日7時間勤務 1名
5時間×週2日及び土曜日7時間勤務 1名(怪我の為11月から3月まで欠勤)

※2018年4月で5年を超える有期契約職員(1名)の無期契約申込権の行使については雇用契約で新時に周知

- (3) 職員研修（詳細は別紙参照）

3. 2018年度の課題についての取り組み

- (1) 子ども達を2つのグループに分けて育成を実施しきめ細やかな育成を目指したことについて
年度当初、定員に対して在籍数が約半数の状況で、職員の中でも果たしてグループ制での育成をする意味はあるのかとの意見も出されていた。子ども達の方もいつも同じメンバーであることに対する不満の声が出たこともあった。一方で、グループの中での活動で、おやつや帰りの会の進行をはじめ子ども達に任せることにより子ども達に自主性が育ち、グループ以外の活動の行事などの取り組みにも主体的な行動が見られるようになった。年度末に卒クラブ遠足や進級お祝い会に備えて、1、2年生と3年生の班に一時的に分けた際も子ども達に座席決めを任せてみたがその時もお互いの意見を交換し譲り合いながら決めることが出来たのはグループ制の一つの成果と言えた。
- (2) 年間を通じての野菜作りに取り組むことについて
夏野菜については、子ども達の意見を取り入れ、定番のトマト、キュウリなどの他にトウモロコシや小玉スイカなどをプランターで育てることに挑戦した。最初は上手に育たないと職員は予想していたが

それぞれの野菜を担当する子ども以外の子どもの水やりなどの世話を一生懸命した結果、収穫出来るまで育てることが出来た。出来た野菜は子ども達自身に調理を手伝ってもらいみんなで少しずつ食べることで食育も兼ねることも出来た。しかし、夏野菜作り後にすぐに冬野菜作りに取り組みなかつたため子ども達の気持ちが野菜作りから離れてしまい、年間を通じて野菜作りをすることで季節の野菜を育てて食べるという目標が達成できなかった。

(3) 職員会議の実施と職員の協力体制について

毎日の打ち合わせや全職員による会議でグループに関係なく子ども達の状況を職員間で共有することが出来、協力して育成に取り組むことが出来た。会議の時間については、グループ制の取り組みや行事の事前事後の話し合いにもう少し時間を取りたいところだった。

グループ担当について、正職員はそれぞれのグループを担当することにしたが、有期職員については学童クラブの仕事が初めてだったり勤務日数が少なかったり等の理由でグループの担当を決めず子主に要配慮児童の様子を交代で見てもらおうようにした。その結果、様々な角度から子どもをみられることになりその情報と関連機関からの情報も併せて職員間で共有し育成の連携を図ることが出来た。

(4) 職員の資質の向上について

正職員も有期職員も研修の機会があるときには積極的に参加してもらい、その内容を職員全体でも共有した。また、有期職員の方にも多摩市の基礎研修や放課後児童支援員研修を受けてもらうことにより学童クラブの仕事を理解して取り組んでもらえた。

4. 子どもたちの様子

- ・在籍児童数が定員に対して少ないためゆったりとした空間の中で過ごすことが出来ていた。
- ・男女、学年問わず一緒に仲良く遊ぶ様子が見られた。外遊びにほとんどの子どもが出ていくので隣接する公園だけでなく、小学校の校庭や少し遠いが広いスペースのある公園に出かける事も多かった。
- ・おやつや帰りの会の時間など各グループで進行を子ども達に任せたとこ、普段、人前に出て喋ることが苦手と思われた子供も自主的に取り組んでいた。
- ・行事や普段の生活を通じて子どもたちが自ら考えて行動しそれを大人が支援するという形が定着してきた。
- ・一方で、3年生の卒クラブ遠足の際に保護者から子どもが今まで自分で買い物をしたことがないなどの話が出された。全体としても社会経験が少なかったり自立に向けての準備が出来ていなかったりする子ども達がいる様子が見られたので次年度、グループ活動や行事などでそれを課題として取り組みたい。
- ・夏の一時入所は4年生2名、3年生1名だった。

5. 家庭との連絡について

- ・毎月の学童クラブだよりを発行し子どもたちの様子や行事などを保護者に伝えたり、ホームページのアルバムに子ども達の様子を写真で載せたり、年4回の保護者会で日頃の様子をスライドで見せながら日頃の様子を説明したり、おやつの試食をしてもらうことで学童クラブの生活の理解を深められるよう工夫した。
- ・連絡帳や送迎のある保護者には直接話すことで子どもの様子を伝えたり家庭の状況を聞いたりした。さらにより詳しく子どもの様子や課題を話したり家庭の様子や保護者の相談や悩みを聴いたりする機会と

して年2回の個人面談期間を設け家庭と協力して子どもの育成に努めた。

- ・ 在籍児のことだけでなく、その兄弟のことや家庭の子とも保護者から相談を受けることがあり、家庭の支援の一助を担うことが出来た。
- ・ 交流会や地区別懇談会の場を設け保護者同士の交流をはかった。
- ・ 父母会と協力して交流会や進級お祝い会や昼食会などの行事をおこなった。進級お祝い会では親子でピアノ演奏をしたり昨年度に引き続き有志の父親と職員とのバンド演奏に子どもと有志の母親のダンスを披露したりと保護者の協力で会を盛り上げることができた。

6. 地域、学校、専門機関との連携

- ・ 1ヵ月に1回青少年問題協議会に出席し地域の方たちと情報交換を行った。
- ・ 学校と子育て総合センターなどの関連機関との情報を細やかにとることにより相互に子ども達と家庭のことを理解して協力することが出来た。
- ・ 永山中学校2年生で卒クラブ生2名の職場体験を受け入れたり、今年度も中学校の畑に大根を抜きに行ったりと中学校との交流を図ることができた。
- ・ 島田巡回相談を受け、子どもの理解の仕方や育成に関する具体的な手法などを学び育成に活かした。