第　２ 号議案

令和４年度　事業報告（案）（法人）

Ⅰ．はじめに

世界的な「新型コロナウイルス」の感染状況は一応収拾に向かい、WHO テドロス事務局長は 2020 年に発表した「緊国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」の終了を宣言しました。また、日本でも感染法上の規定を５類にすることになっています。今回の世界的な新型コロナでは約７億 6920 万人が感染し、692 万人以上が死亡しました。日本においても５月５日には、感染者 3377 万人超、死者は 7 万 4600 人となっています。しかし、WHO と日本も共にコロナが根絶されている訳でないので、今後も十分警戒を怠らない事、との警戒・注意がなされています。当法人も、これまでの 3 年間にわたるコロナ対策を、区の指示・対応を踏まえてリモートを利用しながら、職員全員で感染防止対策を忠実に実施して来ました。途中残念ながら一部職員。園児に感染者を出しましたが、職員の努力と保護者協力で乗り切ってきました。そして、これまで徐々に規制を緩和して運営をして、コロナ前の状態に戻すようにしてきましので、今後についても十分に警戒を怠ることなく運営を努力していく必要があります。

国の進めてきた待機児童の解消問題「待機児童解消加速化プラン」は、これまで待機児童解消の為に 2013 年度から 2018 年度まで５年間で 50 万人の受け皿を整備し、続いて「子育て安心プラン」3 年間で 32 万人の受け皿を整備、そして 2021 年度から４年間で 14 万人の受け皿を整備するとして、取り組みを進めてきました。この結果、2022 年度 4 月の待機児童の状況は、全国で待機児童数は 3000 人を切り、８割以上の自治体で待機児童を解消し、待機児童のいる市区町村の９割超が 99 人以下の状況となっています。これからも待機児童数は、徐々に減少する傾向は変わらないと思われます。

また、令和 4 年度は、園児の通園バス置き去り、保育園での幼児虐待等の子どもを廻る不幸な事案が多く新聞を賑わし、世田谷区でも法人保育園の虐待事案が報道されました。この状況下、厚労省は 2022 年 12 月に、保育所、認定こども園も含めて「児童福祉施設の職員は、入所中の児童に対して…有害な影響を与える行為をしてはならない」、と都道府県・市区町村あてに事務連絡文書を出しました。また、保育所保育指針には「子どもに身体的に精神的に苦痛を与えてはならない」等の事が明記されているとも言っています。現在保育園の運営は、社会的にも注目を集めていますが、私達は法人理念を大事に「子ども主体の見守る保育」の園運営に取り組むことが益々重要です。

更に令和５年４月には、子どもに関する課題については「子ども家庭庁」が発足しましたので、今後保育政策・少子化対策の一元化が進むことになっていくと思われます。

法人の主な事業報告

（1）経営理念の明文化及び実践について

社会福祉法人「世田谷共育舎」は法人理念を常に守り基本にし、130 名の正規・有期職員及び 331 名の子どもたちの子育て子育ちの為に、主体性を尊重した見守る保育の実践に取り組んできました。「法人全体研修会」は、この法人理念を職員全体で確認できる機会として、毎年開催してきています。しかし、令和 4 年 11 月 23 日に開催した「全体研修会」は新型コロナ感染によって、3 年連続でリモートを使った研修会となってしまい、個々の課題等を職員全員が一堂に集まって、交流しつつ研修する形の法人研修会は出来ませんでした。しかし、令和５年度には実現できることを期待しています。

（2）社会福祉法人改革の推進

① 経営組織のガバナンスの強化に努めます。評議委員会からも法人運営へ貴重な意見提言も頂き、法人運営の重要事項の決定・理事会のチエック機能を発揮して頂きました。また、評議委員には評議委員会への出席だけでなく、3 保育園の運営状況の情報を提供し、保育園運営に関わる場（大きな行事・各種検討会等）にも参画出来るよう努力してきました。

② 事業運営の透明性の向上では、ホームページで法人理念及び保育方針を明らかにし、3 園の保育事情についても分り易く紹介しています。また、これまで通り財務諸表をホームページ上に公表しました。

③ 財務規律の強化では、「社会福祉充実残額」をこれまで同様計算し、結果を踏まえて適切な対応を実施しています

（3）新たな５か年計画の推進については、第一年次から「特に早急に取り組むべき重要な課題」を重点的に取組んできました。

① 法人本部と事務局の設立（事業内容の整理と人材確保）

依然として事務局設立までは出来ていませんが、（株）シエノンの高根澤氏に事務局の一部業務等を委託しました。このことで、保育人材確保と事務局的な業務、園長会、理事会等に出席し、各園の実状報告及び議事録作成等の業務までを担って頂きました。

② 待機児童ゼロ時代の安定的保育園運営の為に、人材育成と保育の質向上

高根澤氏には毎月3園に出向いて頂き、職員と一緒に仕事をしながら、3 園の保育士の業務実態の把握してもらいました。課題があれば、職員と話し合い、その上で、園長ともミーティングを重ねながら保育の質の向上に繋がるサポートをしていただきました。また、採用計画立案、ホームページ見直し、LINE アカウント開設、各種規定（就業規則、賃金規定、社宅規定、職務規定等）の見直し・確認、全体研修会や各園の研修サポート、3 園の職員の交流研修実施のサポートもしてもらいました。（※1 別途 ㈱シェノン事業報告報告あり）

③ 用賀なのはな保育園の幼保連携型認定こども園化の取組について

22 年 1 月に認定子ども園協会事務局に行き、全国の認定こども園の状況の説明を聞いてきました。これを踏まえて、5 月には区の保育部の担当課・担当者に会い、区の認定子ども園化を推進する動向を聞きました。しかし、その時は区としては特にコメントしなかったが、その後区の保育をめぐる状況の変化で、今後の検討課題としてきていることが明らかになってきました。これを切っ掛けに、なのはな保育園としては「認定こども園化」を考えている旨を伝えました。法人は、5 か年計画の重点課題であることと、区の方針が認定こども園化について検討し始めている動きがあり、5 月に検討会を立ち上げました。その後、1 月までに 6 回の検討会を開催し、協議を行いました。今後も引き続き検討を続けていきます。

（4）法人財政の健全な運営について

区の指導検査で、3％条項にかかわる事項に関して、文書指摘を受けたため、12 月の理事会で改めて協議し、文書指摘の「会計処理を理事会で討議した記述がない」との点を確認しました。それを踏まえて、伊東会計と内容確認と対応を相談しました。そして 3 月の理事会で、「文書指摘をうけた委託収入の 30％を当期支払い残高が超えないようにしたことにより、前期資金取崩しが事業活動収入の 3％超えたことについて改善する。」とし、内容は令和 4 年度中に

理事会承認を得たうえで、保育所施設・設備整備積立資金の取り崩しを 1 千万円行い、結果として取崩し額を事業活動収入（予算額）の 3％以下にするとしました。この内容を第 114 回理事会で協議・確認したうえで、改めてその旨を議事録に記述し区へ報告しました。

（5）苦情解決委員の円滑で適切な実施運営。

昨年度は直接苦情解決委員会の開催をせずにいましたが、3 月に第三者委員の所に保育士の対応についての苦情が直接入り、これを受けた第三者委員から保育園に連絡をいただきました。保育園でも職員にも聴取して把握に努め、保護者へ説明等を行い、保護者には一応納得していただきました。この内容は令和4年度苦情解決第三者委員報告会でも報告しました。

（6）規定・規則・細則等の改正について、

①令和 3 年度 2 月から支給が始まった「臨時特例交付金」が、令和 4 年 10 月より改めて「処遇改善Ⅲ」と制度化されたため、給与規定細則を改定しました。

②就業規則の一部改訂

新規職員の初年度の有給付与時期について、令和 2 年理事会で議決しましたが、規則の第 36 条の改定がされていなかったため、規則文書に追加しました。

③ 賃金規定細則

東京都の最低賃金の改定が有り 1072 円となったため、有期職員の賃金を引き上げる必要が生じたため改正しました。

④ 育児・介護休業等に関する規則の改定。

令和 4 年 4 月 1 日に法律改正があり、（主に育児休業制度に関して）法人の育児・介護休業等に関する規則を適合するよう改訂しました。

⑤ ハラスメント防止規程の制定と相談窓口の設置

令和 4 年 4 月 1 日より中小企業も雇用管理上措置義務が求められたので、規定を制定し。相談の本部窓口と世田谷産業公社の外部相談窓口も設置しました。

⑥ 世田谷共育舎幼稚園教諭免許取得推奨補助制度

制度実施期間を 2022 年 12 月 1 日唐 2025 年 3 月末日とする。

（7）情報公開・個人情報保護に即応できる法人運営と規定の整備情報公開・

個人情報保護に即応できる法人運営と規程の整備

情報公開と個人情報保護の規程に基づき保育園入園希望者、保育園近隣の方や施設見学者などの希望に応え、施設公開・保育事業の公開に努力しましたが、コロナ下の為に十分対応する事が出来ませんでした。さらに、保育園のホームページを、保護者・職員・地域の人皆さんが活用し易いように改善し、必要な情報公開をこれからも行っていきます。

また、個人情報保護については「子ども・保護者等のプライバシー情報」が意図的ではなく漏洩してしまわないよう、職員の情報保護の一層の意識向上に努め、個人情報の管理を徹底してきました。

（8）人事・給与制度の民主的運用

①法人のキャリアパス制度の運用にあたっては、国・都からのキャリアアップ補助金と調整を図り、職員の実質的なキャリアアップとなるような処遇改善を図ってきました。

②処遇1は保育園毎に交付金の範囲内での配分を行いました。処遇Ⅱは各園の職員配置を踏ま

えて配分を決めました。

③キャリアアップのための研修受講と処遇改善Ⅱに関する研修について積極的に実施しました。

（9）安心・安全な保育園を目指す。

今年度も各保育園では、職員・園児・保護者が「新型コロナウイルス」に感染しない・させない対策を徹底するなどの取組みをしました。しかし、感染状況が収まってきてからは、感染防止対策を講じつつ縦割り保育を復活させる、登園時の受け入れ方法も従来型に戻す、行事も一部限定的に保護者を受け入れる等の、園毎工夫しました。

また、子ども主体の見守る保育を実施し、法人内保育園では大きな事故なく運営を行うことができました。法人は安全活動を推進し、安全・安心の保育園作りを今後も推進していきます。

また従来通りに、不審者侵入、保育園の安心・安全の確保のために、機械設備と人的な警備による安全対策を実施してきました。さらに保育園では、震災・火災・浸水等の備えに対しては、日ごろから訓練を実施し、備蓄についても常に備えるようにしています。

（10）人材確保と人材育成について

人材確保は五カ年計画の中で、早急に取り組むべき重要課題となっており（株）シエノンの高根澤氏に業務委託し、求人サイトなどを活用して令和4年度中、令和5年度新規採用につなげられました。令和２年度から「ミドルリーダー研修」を継続し実施、園長・主任へ繋がる中堅職員の養成を目的とし行ってきました。（※2 別途報告あり）

また、11月23日には恒例の法人研修会を実施。集合形式で行う予定でしたがコロナの影響を受けリモートで開催しました。（※3 別途報告あり）

法人内では各種会議（衛生委員会・主任会議・看護師会など）の充実がされてきており、保育園間の情報共有や運営の質向上に役立っています。（※4 別途報告あり）

（11）その他の課題

①日体幼稚園の開園問題

2021 年度～2022 年にかけて、日体幼稚園移転新築工事問題では、要望書を 4 回提出し（保護者会としても 1 回）、計 4 回の回答書を受取り協議しました。結局工事自体は 2022 年 3 月から始まり、2022 年 6 月 13 日の工事説明会をもって、移転新築工事の協議は終了しました。移転新築工事は 1 年後の 32023 年 3 月に竣工しました。この結果については、要望で出した事項のうち「入り口の位置」問題は最終的に応えてもらえませんでした。但し、工事期間中の危険回避に関する、人的増員配置及び騒音等に対する配慮はされました。法人としては、今後園の運営上問題が生じた場合には、相互に協議していく事を合意しました。

②「用賀なのはな保育園」の認定こども園化について、

令和 4 年 5 月 31 日に、5 か年計画の重要 3 課題の一つである、「こども園化プロジェクト検討会」を発足させ、6 回に亘って検討会を開催しました。

・第 1 回　令和 5 年 5 月 31 日　　プロジェクトチーム発足

メンバー：さくらの木保育園　　柳川、平林

芦花の丘かたるぱ保育園　五十嵐、平林

用賀なのはな保育園　　田口、井手、坂巻

こども園化プロジェクトチームの目的確認

・第２回　令和４年７月１日
「こども園化について知りたい事」アンケート実施とフィードバック
・第３回　令和４年９月 21 日
幼保連携型こども園教育保育要領と保育所保育指針の読み比べ
・第４回　令和４年 10 月５日
法人研修でこども園化プロジエックトチームの取組発表準備
・第５回　令和４年 11 月 23 日
法人研修会で発表
・第６回　令和５年１月 16 日
こども園化の今後の進め方について話し合い

(12)法人の機関運営

・第 111 回理事会　　2022 年５月 28 日開催(リモート形式)
定例理事会の１項目の報告事項を承認した。
① 法人事業務一部委託開始の進捗状況
同じく５項目の議案を決定した。
① 令和３年度第四次補正予算
② 令和３年度事業報告について
③ 令和３年度決算報告について
④ 就業規則の一部改訂について
⑤ 定例表議員会の開催について

・ 第 112 回理事会　　2022 年　９月 24 日
定例理事会の報告事項を承認した
① 令和４年度上半期事業報告について
② 法人本部機能一部委託に係る進捗報告
③ 日体幼稚園移転工事進捗とこども園化プロジエックト進捗
④ 令和４年度法人研修会
⑤ 令和４年度永年勤続表彰
定例理事会は以下の議案を決定した
① 令和４年度第一次補正予算
② ハラスメント防止規定及び相談窓口の設置
③ 最低賃金の変更に伴う、契約職員賃金支給細則改定

・第 113 回理事会　　2022 年　12 月 17 日
定例理事会の以下の報告を承認しました。
① 11/23 令和４年度法人研修会報告
② ミドルリーダー研修進捗報告
③ 用賀なのはな保育園指導検査報告
④ 法人本部委託業務報告
定例理事会は以下の議案を決定した。

① 令和４年第二次補正予算案
② 幼稚園教諭免許取得補助の延長について
③ 育児・介護休業等に関する規則の改定について

・第 114 回理事会　　2023 年　3 月 25 日

①定例理事会は以下の報告を承認した。
② 令和４年度処遇改善Ｉの支給について
③ 法人５か年計画１年目の進捗確認について
④苦情解決第三者委員の任期満了と再任について
⑤用賀なのはな保育園指導検査の高騰指導をうけて

定例理事会は以下の議案を決定した。
① 令和４年第三次補正予算（案）について
② 令和５年度事業計画（案）について
③ 令和５年度当初予算（案）について
④ 給与規定細則の改定
⑤ 用賀なのはな保育園冷暖房設備入れ替え工事について
⑥ 本陣本部業務委託の更新について

・法人監事監査　　2022 年５月

藤本監事（会計経理）富山監事（保育所運営）執行・運営・
管理ともに適正に行われていると報告

・第６回評議員会　2022 年６月 11 日

2022 年　６月（評議員会）
報告事項及び議案については全て全員の賛成で決定しました。

園長会

毎月１回実施（法人３園の各園の園運営等の情報交換と共通課題の対応協議等）

令和４年度 ㈱シェノン 業務報告 （※1）

（１） 稼働日

基本的に火曜日および金曜日の週２日で３園を巡回。理事会には９月、12 月、３月の３回参加。

（２）業務

・保育補助

・求人サイト（ジョブメドレー）運用および面接対応

期間　　：2022 年４月～2023 年３月末
応募　　：72 名（保育士 24 名、栄養士 23 名、調理補助９名、看護師 16 名）
面接実施：11 名（応募からの実施率 15.3%）
内定　　：10 名（実施からの内定率 90.0%）
内定辞退：５名　（内定者からの辞退率 50.0%）
不採用　：１名（実施からの不採用率 9.1%）
採用　　：５名（内定受諾率 50.0%）　※媒体以外で保育士３名の面接対応。
※ジョブメドレー経由では 2023 年４月以降に２名採用決定済。
費用　　：82 万（@16.4 万）

・職員面談：なのはな（笠井、林、清水、井出、荒木、黒柳、田口、関口、木村、坂田、中西、儀間）
さくら（桐越、柳川、浅井、宇佐美、井上、豊留、村上、給食、二村、）

・人事相談：各園にて実施。

・研修　　：法人研修（主体性について）
さくら（働きやすい職場作りについて）
※2023 年４月になのはなにて社会人研修を実施

・mtg への参加：なのはな（主に運営 mtg）
さくらの木（主に給食 mtg）

・規則、規定：ハラスメント防止規定およびフローチャート作成、育児・介護休業等に関する規則案作成、安全計画案作成

・行政書類作成補助：主にさくらの木

（３）課題

１、育成

・日々のコミュニケーション

自己評価と他者評価において乖離がある。目的や役割、業務分担の明確化し、上司と部下で共通認識を持つことが急務。こちらは各園で質のバラツキはあるものの、継続して意識的にコミュニケーションを取っていく必要がある。

・次世代管理職および主任・副主任の育成

園を運営していく執行役員的立場としての意識を醸成し、組織として適切な指示命令系統の再構築。こちらも各園で質のバラツキがあり、継続して意識的にコミュニケーションを取っていく必要がある。またミドルリーダー研修を活かし、園運営においての当事者意識を醸成。

３月末の時点で意識改革が行われている状態まで持っていく。

・一般職のマインドセット

何のために働いているのか？なぜ世田谷共育舎で働いているか？それぞれの優先順位、義務・責任および権利についての意識。まだまだ至らず、園長が主任・副主任に主任・副主任（＋園長）が一般職に伝え、見守り、評価および指導していく必要がある。

・人事考課

主任・副主任とのすり合わせ。園長、主任、副主任のコミュニケーションが十分とは言えない。職員一人一人の育成計画を協議検討し、期待する姿を職員本人に分かりやすく明示することが必要。定性・定量でのなるべく具体的に示しで職員がモチベートされて終了することが必須。また評価の低い職員（周囲に対して悪影響を及ぼす職員）に対しても適切に指導していくことが必要。

2、3 園で統一すべきことの共有

見守る保育について、就業規則（残業や休みなど）、帳票類、ICT、行事など。こちらは職員交流や mtg が行われ順次改善中。

3、人件費

人員が比較的多い現状が当たり前になっている。保育を"楽しむ"のではなく"回す"だけになっている。経験豊富な職員が多い中、一人一人の力を活かしきれていない。離職率が低いことが必ずしも良いことではない。また育休復帰職員（時短）職員の働き方（能力の活かし方、周囲のサポート）について協議し、良策を検討しなければならない。

4、職員交流

2022 年 7 月から実施。交流をすることにより職員の意識が変わり良い影響となった。今後も継続していけると良い。交流人員のレイヤーは要相談。

5、共有フォルダ（ix）内の整備

時間を作り早期実施。協議の上、 ix 内に必要なフォルダを作成。

6、法人本部機能の確立

常駐しなければ難しい業務などもあり、中村統括と相談の上、2023 年度中に確率していく。

■令和４年度ミドルリーダー研修 （※2）
講師：保育のデザイン研究所 川辺尚子先生　 森永路子先生
研修参加メンバー：塩谷・坂田（さくらの木） 古賀・五十嵐・平林（かたるぱ）林・荒木（なのはな）
第一回 ７月５日（火） かたるぱ保育園にて
・これまでの実践を振り返り、保育の質の確保・向上につなげて、これからやってみたい事を考え合う。
第２回 10 月 11 日（火）リモート
・前回研修以降の実践を振り返る。これからの保育施設に求められていることを共通理解し、マネジメント及びリーダーシップについて深める。
第３回 12 月 13 日（火） かたるぱ保育園にて
・実践を振り返りながら、法人の理念や特色について共通認識を深め、運営していく立場や期待さる役割について共有する。
第４回２月７日（火） かたるぱ保育園にて
・法人内の共通認識を基に、各の課題について具体的な取り組みや職員への働きかけ方を共に考え合う。

■法人研修会 （※3）
法人研修の担当者を各園より２名ずつ選出し、法人研修の内容を検討した。担当職員が法人研修の意図や今までの経緯を知らない職員だったため法人研修の説明からはじめた。毎月1回の打ち合わせを行い令和4年度は様々なカテゴリーに分かれて各自が自分の話し合いたいものを選んで3園が混ざったグループ作りをした。グループごとに zoom ではなく対面で行う予定で進めていたが法人研修直前にコロナの感染報告があったため午前中のみ zoom での開催に変更になった。本来ならば、顔を合わせて話をして各園に内容を持ち帰り保育に活かす予定だったがやむを得ずカテゴリー別での研修は出来ずに各園で話し合いの時間となった。

■法人主任会（※4）
３ 園の主任同士が話し合う「主任会議」を月に1回始めた。はじめは zoom でしていたが後半は対面で各園に順番に行って話し合いをした。各園の園長も順番に参加している。その中で主任が中心となり、3園の職員交流を年間通じて行い感じたことや意見などを伝え合うことをはじめた。職員からは緊張もあるが行って良かったという意見が多く、良いところは各園で参考にしたりしている。また、行った職員同士で話せる時間がほしかったという意見もあったので今年度はどう展開していくか主任中心で話を進めている。

■衛生委員会（※4）
毎年月1回のペースで開催している。今年度はかたるぱ保育園とさくらの木保育園の看護師が時短勤務のため参加できず、用賀なのはなの住田看護師が中心となり各園から代表者、法人からは中村理事が参加した。新型コロナ感染症対策や季節ごとの職員の体調管理の課題、ストレスチェックの振り返りなどについて討議してきた。

令和４年度事業報告　用賀なのはな保育園

はじめに

令和４年度は、新型コロナ感染症対策として行った年齢別保育から段階的に、元の異年齢保育に戻してきた。後半は幼児の給食配膳を自分たちで行い、新年度に迎えて準備を行った。深沢分園は４月の年度初めに分園開園以来、初めて１歳児定員割れがあった。世田谷区待機児童が０人になり、保護者の方が選ぶ時代が来たと実感した。

子どもの動き

４年度児童数と入退園児童

定員 89 名		入園	退園
４月	136		
５月	136		１歳児２名（分）
６月	135	３歳児１名（本）	１歳児１名
７月	135	１歳児１名・２歳児１名（分）	３歳１名２歳2名（本）１歳１名分
８月	135	１歳児４名（分）	
９月	138	２歳１名４歳１名（本）１歳１名分	
10月	140	２歳１名３歳１名４歳１名（本）	
11月	140	３歳１名（本）	４歳１名（本）
12月	140		１歳１名２歳１名（分）
１月	139	１歳１名（分）	
２月	139		
３月	139		

■一時預かり保育の状況

令和４年度休業

■延長保育の状況

30 名の登録、スポット利用制度を実施。登録利用人数は９名とあまり変わりないが登録者９名のうち３名は０歳児だった。コロナの感染があった時期の料金が日割りとなったため収入は昨年度より減った。

（18：45 以降の平均利用者数）

	4 月	5 月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	年平均
本	6	6	7	8	6	6	9	9	9	8	9	9	8
分	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0.7

登録利用料収入　　本園分園合算：246,336 円

スポット利用、時間超過料収入　　本園分園合算：334,500 円

■緊急一時保育の状況

１月10日～1月31日　２歳３歳兄弟　２名

1．職員の動き

保育士２名入職したが、中途採用が難しく深沢分園が１名足りないまま１年間過ごした。代わりに職員の業務軽減のために①園児が使うおしぼりを業者に依頼し、使用したおしぼりはそのまま業者が回収。②午後の保育室とランチルーム、だれでもトイレの掃除を業者に依頼。この２点を業者に依頼した分、職員業務は軽減され深沢分園の保育に役立った。

用賀なのはな保育園の次期園長候補として４月に入職した職員を坂巻が上手く育成できず、令和５年主任に配置する予定を理事長、統括、高根澤氏に相談し中止した。

2．地域事業

昨年度出来なかった地域交流は、後半保育園のお誕生会に参加していただきながら、皆で誕生児をお祝いする雰囲気を知っていただいた。保育体験はかなりの方が利用した。園庭や保育室で在園児と遊ぶなど園外のお子さんに喜んでいただいた。プレママ（お産前のママや、共に子育てするパパ、祖父母の方）の参加率が多く、他の保育園では、保育室に入ることもまだ実施していないこともあって、0 歳児が保育園で生活する様子や、離乳食を食べる姿などを短い時間だが観察できたことを喜んでいただいた。

３，保育

保育は、濃厚接触者を広げないために行った年齢別保育から異年齢保育に徐々に戻した一年だった。年長が乳児クラスに着替えの手伝いにいく、幼児が分園に遊びに行き交流をしたことで乳児の子は年上の存在に初めは恥ずかしがっていたが、一緒に遊んでいるうちに甘えたり、遊びを教えてもらい親近感を抱いたようだ。行事として運動会は桜町小学校の体育館をお借りして、3 歳～5 歳時間差で行った。乳児は運動会ごっこを保育園内で行った。子ども会は３歳～5 歳が保育園内で行い。２歳児は日常の活動で劇ごっごをした。

４．研修

昨年度より、キャリアアップ研修が多くなり職員たちが学ぶ回数が増えた。その分、職員会議などで学んだ職員が講師となり研修を行ったが、回数としては少なく保育まとめや園内研修の時間を上手く作ることが次年度の課題である。

６．施設整備

・分園のウッドデッキ修繕
・本園保育室２か所床修繕
・給食本園冷蔵庫冷凍庫入れ替え

令和４年度事業報告　さくらの木保育園

はじめに

令和４年度は新型コロナウイルス感染症と共存しながらの保育３年目。コロナとの付き合い方を試行錯誤しながら保育の質を上げるために力を入れた１年となった。園内の消毒・換気や園児・職員の健康観察や感染予防等の配慮は引き続き行いながら、園児が様々な経験をできる保育・行事をしようと取り組んだ。日々変わる新型コロナウィルスの対応と感染状況を踏まえながらも、さくらの木の保育が保護者に伝わるように「保育の見える化」をしていこうと園児の様子や保育の考え方を発信していくことを意識した保育園運営を行った。

子どもの動き

４年度児童数と入退園児童

定員 89 名		入園	退園
４月	85 名		
５月	88 名	２歳２名・３歳１名	
６月	88 名		
７月	88 名		
８月	88 名		２歳１名・４歳１名５歳１名
９月	86 名	２歳１名	
10 月	86 名		
11 月	86 名		
12 月	86 名		
１月	87 名	５歳１名	４歳１名
２月	86 名		
３月	86 名		

■一時預かり保育の状況

	１期 4～6 月	２期 7～9 月	３期 10～12 月	４期 1～3 月
実人数	55	61	88	109
利用延べ人数	230	235	322	479

利用料収入：3,412,900 円　補助金収入：5,449,836 円

登録者が前半は昨年度とあまり変わらなかったものの、掲示を貼るなどもして夏以降に登録者・利用者共に徐々に増え始めた。利用目的が就労だけではなく育児負担の軽減も可となったことも人数が増えた理由の一つだと考えられる。１～２歳児の利用が多く１日 10 名予約が入ることも多くなってきた。時期によっては幼稚園の休み期間に利用する幼児が多い。予約が多い日とそうでもない日との差がある。また登録希望者に配慮の必要な児童が増えているのを感じる。一時預かりの園児

が入園につながるケースもあった。利用している家庭から友だちに広まっていることから保育の内容の充実や、丁寧な対応を引き続き行う。

■延長保育の状況

30 名の登録、スポット利用制度を実施。登録利用人数は９名とあまり変わりないが登録者９名のうち３名は０歳児だった。コロナの感染があった時期の料金が日割りとなったため収入は昨年度より減った。

（18：45 以降の平均利用者数）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年平均
	6	5	6	4	6	7	7	8	8	6	8	8	7

登録利用料収入　　さくらの木　　￥206,652

スポット利用、時間超過料収入　　さくらの木　　￥38,500

■緊急一時保育の状況

利用者なし。

■年末保育

令和２年度をもって年末保育は実施なし。

1．職員の動き

４月に園長が佐藤博子より鈴木昭恵に引継いだ。保育士２名を採用し、さらに派遣職員を１名担任として配置した。法人内での異動はなかった。５月より病休の職員が１名７月より病休の職員が１名と２名の病休があり、11 月に正規職員１名 12 月に有期職員１名が退職となった。１月より病休の職員１名が復職し、有期職員を１名採用した。４月の時点で多めに職員の配置をしていたために途中で採用等をしない状況でも運営できた。７月後半には、職員に新型コロナウィルスの感染者が多くでてしまい運営が心配になった時期もあったが職員同士で休みや保育等のやりくりを行い休園せずに過ごした。

2．子育て支援事業の実施

① 地域交流として実施(９回)。対面の内容も人数等を調節しながら実施。
保育園の紹介を兼ねた動画での企画が人気だった。（zoom で実施）
他、身体測定・離乳食・公園で遊ぶ・手作りおもちゃ等を行った。参加予定者がコロナに感染し、当日にキャンセルになることもあった。

② 出産を迎える親の体験学習「プレママ」は園見学を兼ねて実施。
妊婦さんの参加がなかなかなく、保育園見学を兼ねて声をかけていった。

③ 保育園の見学・説明は曜日や時間を個別に調整し対応した.。
個別で行うことで質問がしやすかったり、ゆっくりと話をすることができ、令和５年度の内定児に見学に来た保護者が多かった。保育園の構造からテラス側からの見学が可能なので外から説明

を行った。９月以降の見学者がとても多く１日に３～４組対応することもあった。さくらの木の保育や環境を知った上での入園で考えや対応が伝わりやすく対面で丁寧に見学を行っていく大事さを感じた。

３．行事の実施

①保育の中での行事

職員で行事の見直しを行い、「子どもたちに経験してほしい・伝えたい」を考えて日常の中で行っていく行事を話し合った。コロナの感染を考慮して全体で集まらないようにしてきてしまったり、やらなくなっていた行事を子どもたちの経験として考え直していった。今までやっていたものを戻し、やっていなかったが必要だと感じるものを取り入れた。また、感染状況を見ながら合同で行うようにしていった。健康観察期間に当たってしまった場合はフロアごとに行い、感染を拡げないように配慮した。

②夏あそび

全体的に行うのは２年ぶりに７月に行う予定だったが園内でコロナの感染が１番多い時期になってしまい、１カ月延期し８月に行った。「夏祭り」をテーマにしていることから職員が夏祭りの屋台をイメージした遊びを園内で行い、幼児は３・４・５歳の３人組を作って自由に園内をまわって１階～2 階にあるコーナーを回って楽しんだ。乳児は職員と少人数で無理のないように参加した。給食とも連携し、屋台にあった焼きそば作りから２色（塩・ソース）の焼きそばを用意して選べるようにした。おやつもドーナツをたこ焼き風にアレンジしたものポテトで子どもたちが楽しめる工夫をした。8 月も２歳児のみコロナの感染があり健康観察期間だったため延期し、別の日程でプチ夏あそびをクラスで後日行った。

③運動会

１０月に２年ぶりに京西小学校の体育館を使用しての開催となった。コロナだからとか今年はとかではなく、さくらの木保育園として何を大事に行うかを職員と話し合うことからはじめた。大人がではなく子どもにとってどうなのかを話す中で 0.1 歳児は保育園になれてのびのびと自分でできることが増えているので場所や雰囲気の違いで泣いてしまうよりも慣れた保育室でその姿を見せていきたいと動画で運動会ごっこを配信することにした。２歳児は幼児クラスへの憧れも育てたいこと、見られたり見たりする経験も大事にしたいことから２歳児から５歳児は体育館で行った。まだコロナ禍ということもありⅠ部２～3 歳児Ⅱ部４～5 歳児と入れ替えにし、保護者は２名可とした。保護者からは実際に見られてよかったという声や実施してもらえてよかった等の意見があった。

④ 子ども会

12 月に２階の保育室を使用して行った。子ども会は保育園内で行うため、場所も変わらないこと時期的に子どもたちも成長していることから０歳児から５歳児まで全クラスが行った。部屋の広さを考えて１クラスごとの入れ替えとしたため、朝から夕方までの１日がかりとなった。保護者は 2 名までとしたが兄弟を連れてきたいという希望もあったため状況に応じて対応した。演目ごとにクラスの発達とからめて説明をいれ、保護者からは子どもたちの保育園での様子、友だちと関わる姿が見られてよかった、手作りのお土産が良かった等の感想があった。

４.「子ども主体の保育」の推進と「保育の見える化」

新型コロナウイルス感染を考えて保育の中で縮小してきたことやなくしていたことをどんな形だったらできるのか、保育や子どもの経験としてどうしていくことが大事なのかを１年間を通じて話し合いを行ってきた。時間はかかるが会議や話し合いを重ねることで職員同士がお互いの保育について知り合うことができた。個々の考えを言葉にして伝えることが少しずつできるようになり、周りのクラスや職員同士にも興味を持つようになったことで隣のクラスとのつながりも考えられるようになった。また、園だよりの形をかえたことで内容の充実や発達、子どもの姿を写真や文章で伝えるきっかけになっている。お手帳も１月からコドモンになったことで慣れるまで時間はかかっているが写真等も使用して相手に伝わる文章を意識するようになった。コドモンの配信を動画にするなどをして保護者に保育園の様子を伝えていった。懇談会や面談・会議も zoom と対面を使い分けて状況に合わせて使っていった。この１年でコロナの対応も変化が大きく、できなかったことができるようになったことも大きかったが、コロナだからこそ気づいた点や良かったこともあったと感じられた１年だった。

５．職員のキャリアアップに向けて

・園外研修…キャリアアップは処遇改善Ⅱの対象者を中心にまだ受講できていない職員を中心に研修を受けた。また、対面の研修等も増えてきたのでひとりひとつは自分の興味のある研修に行くという目標を持ち職員が主体的に研修に参加していった。そのため研修の周知の仕方と研修をどう保育に活かしていくかが今後の課題になっている。

・園内研修…お互いがどんな保育をしたいかや見守る保育とは等の保育について話し合うきっかけや話し合うという習慣を職員が持てるような取り組みをすることで会議や話し合いが報告の場から意見を言う場へと変わった。また、副主任が世田谷区のミドルリーダー研修に参加し、自園内公開保育を行った。実際に他園の保育士２名が保育を見学にきて行った。外からのアドバイスが聞けて良かった。全クラスが行い、保育に意見し合うことで他のクラスに興味を持ち課題等が明確になった。なにより職員が「やって良かった」と感想を持てたことが良かった。自分たちの悩んでいる点を明確にし、外からのアドバイスを活かすことに繋がり、保育を言葉にする経験につながった。次年度にもつなげていきたい。

６．施設整備

・２連給湯器取り換え工事一式。
・２歳児のトイ木製引き戸設置工事一式。
・特定建築物点検。（３年に１度）
・非常用電球 LED 取り換え。

令和４年度　芦花の丘かたるぱ保育園　事業報告

■はじめに

開園５年目となった令和４年度もまだ新型コロナウィルス感染症を気にしながらの保育運営であったが、３年目ともなると職員もあまり一喜一憂せずに淡々とコロナと共存する力がついてきて区の「濃厚接触の特定をしない」「休園しない」ルールとともにしだいに少しずつ緩和への道筋をイメージし始めた一年となった。また、主任保育士が後半から産休に入り、その他の育児休業４名も含めると５名の産休・育休となった。保育運営の要を担う主任、副主任が全員その役職を担うのが初めてという体制だったが、とにかく毎日情報交換をしながら保育の話をし続けたおかげで課題がありつつもしっかりクリアしながら進むという安定の保育運営ができた。

■園児の状況（定員 99 名）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月
在籍	98	98	95	94	95	96	98	98	98	98	98	98
退園			3	1		1						
入園			1		1	1	2					

令和４年度は４歳児１名の欠員からスタートし、上半期に転園や転入が重なり最終的には４月と同様の９８名（３歳児１名欠員）で落ち着いた。

■延長保育の状況

平均	４月	５月	６月	７月	８月	９月	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月
１時間	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
２時間	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
０歳児	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1

今年度も延長保育利用者は減少傾向にある。２時間延長は登録０名。

補助金収入：￥　4.311.720　　利用料収入：￥1.968.260

＊ちなみに土曜保育は新型コロナの緩和に伴い増加傾向。後半は２０名以上となっていた。

■行事の実施状況

①かたるぱの夏

新型コロナも少し落ち着いたこともあって保護者を入れて親子で楽しめる夏のお祭りとして７月23 日（土）に行った。親子で参加できるとはいえ全クラスが入り混じると多少不安があるためクラスごとに時間を区切って実施。それでも親子で各ブース（オリジナルうちわ・ヨーヨー釣り・ボールシューティング・チョコレートランド・ベジ輪・コロコロボーリング・恐竜かくれんぼ・ポップコーン）を回って楽しめ、子どもも保護者も喜んでいた。特に今回はお父さんの会（ぱぱるぱ）でもブースを出すことができ一歩前進できたと感じる。

②わくわくフェスティバル
１０月８日（土）保護者参加型で乳児（０歳１歳）は保育園の保育室で 8：45～10：00 に行い、２歳～幼児は 10：00～12：30 で千歳台小学校の体育館で実施した。１日午前中で乳児と幼児それぞれ異なる場所で開催するのは忙しかったが、0.1 歳は慣れた場所でいつも通りの姿がみられ、このような形もよいと感じた。

③かたるぱお楽しみ会
１２月１０日（土）保護者参加とするために午前乳児と午後幼児を分けて開催したことでゆったりと観覧席を設定できた。
今年度は動画販売せず、各保護者にお任せしたことで職員の負担も軽減された。

④ギャラリー展
恒例のギャラリー展週間として、当初２月１３日～１８日を設定していたが感染症でお休みが多かった為さらに１週間延長して開催した。今年度は保護者も園内に入っていたため毎日の送り迎えでじっくり作品を鑑賞してもらえた。また、コロナ禍に始めたギャラリー展作品集も引き続き配布した。

■自主自立の考え方と行動で、組織風土の再構築を

かたるぱ保育園開園時に採用された職員も５年目を迎えており、コロナ禍の３年間でも新しい日常の取り組みを考えるなど中心的な役割を担うまでになった。と言えコロナ禍も３年目となりこれまでかたるぱが大事にしてきた保護者や地域とのつながり方やダイナミックな保育を自粛する癖がつき始めていないかという課題も見え始め、改めて「今何が大事なのか？」「子どもの最善の利益のためにどうするべきか？」を各職員が自分で考え、主体的に行動する組織風土をめざした。
上半期に園長、主任がコロナに感染し不在だった時期も職員のみでしっかり運営できたことや、職員の発案で乳児幼児職員同士の入れ替え体制をつくったことで、フロアだけでなく園全体の立場で保育や体制を考えていく職員が大幅に増え、チームワークが向上した。

■指針と保育ガイドラインを基にした「子ども主体の保育　かたるぱスタンダード」を

区内にも不適切保育の話が渦巻く中、かたるぱでも園内研修では世田谷区の「乳幼児教育の指針・基本方針」作成に向けた取り組みとして「自分たちが大事にしていること」をグループ討議するなどして学んだ。開園から５年、毎年のように新たな職員が転職してきているため「かたるぱス

タンダード」を伝授していくことは簡単なことではないが、やはり「子ども主体の保育の実現」は職員同士が信頼し合い、認め合えていることが重要で、ありがたいことにどの職員も関係がよく保育のこと、行事の相談、環境のことなど日々楽しく話し合い充実した保育運営につなげてきた。この形、雰囲気がそのものが「かたるぱスタンダード」だと改めて感じている。

■チームワークで業務効率化を目指す

かたるぱのチームワークが強固になるに従いフロアごとではなく園全体でサポートし、業務を効率よくしていこうという動きにつながっていった。特に給食は下半期から栄養士が１名不足していたが、保育からヘルプにいくことで仕事がスムーズになり、かつ給食と保育間の情報共有にも役立った。行事運営でも係だけが必死に頑張るのではなく、業務内容を皆で共有しておいて時間ができた人が率先して作業をしていくことで、みんなの行事になり業務も効率化した。
今後も効率化、業務軽減できるところは積極的に取り組みながら、同時に保育の質も職員のやる気も向上させていくにはどんな工夫があるかを追求していきたい。

■地域や保護者との連携

コロナ禍３年間なかなか活動できなかった「ぱぱるぱ」は令和４年度下半期から少しずつ始動し始めた。１０月のわくわくフェスティバル終了後に保育園で子ども服のリサイクルショップ「第一回ぱぱるぱこどもふく店」を開催。多くの保護者が不要になった服を提供してくれて、お店にもふらりと立ち寄り、保護者同士の交流の場になった。第二回を３月にも行い、恒例になりつつある。

公園サービスセンターとのつながりとして９月の大規模災害訓練の際に防災公園でもある芦花公園のテント式トイレやペダル式発電機を体験させてもらった。また、地域交流の一環として今年度も公園の徳富蘆花旧邸（茅葺屋敷）でお話し会を開催し、地域の親子に大好評だった。