

平成29年度 市野与進こども園事業報告

増改築が無事終了いたしました。園児たちも広々とした保育室で快適に園生活を楽しんでおります。保護者の方々も8か月間不便さを感じながらも、協力をしていただいたことに大変感謝しております。

平成29年度 140名定員のところ160名で終了いたしました。4月から弾力運用が可能だったこともあり、150名でスタートし、3月には160名で終了いたしました。ただ10名増えているのは在園児下の子の兄弟枠での入園でした。

	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
定員	20	21	25	25	25	25	140名
平成29年4月	13	30	30	23	21	33	150名
平成30年3月	23	30	30	23	21	33	160名

※ 特別障害児 2歳児に1名 1歳児に1名

最終 職員数

園長	主幹保育 教諭	副主幹保 育教諭	保育教諭 非常勤含	栄養士	調理員	事務員	用務員	育児休業	パート 保育教諭	合計 育児休業
1	1	1	24	1	3	1	1	4	2	39

● 市野与進こども園での運営状況として

① 保育教諭確保のむずかしさと課題

・年間の入園園児数把握と途中入園児(兄弟での入園児数・待機児童対象のタッキークラブでの保護者相談等通して)の把握をすることで、年度当初保育教諭数の確保をしてスタートいたしました。

年度当初には 産前産後、育児休業の保育教諭が3名ありましたので職員自体は充足していたのですが、年度途中で1名の妊娠が分かり、2月に産前休暇に入ることになり4名の休暇者になりました。また 育児休業者は非常勤の保育者であったことで、非常勤も育児休業がとれるように就業規則を改正し、現在3名取得しております。

しかし この年 2年目、1年目の保育教諭が退職をしたいとの申し出があり12月に合計3名の退職者が出てしました。

ハローワークに求人募集をいたしました。なかなか集まらず、職員には、年度末になると年次休暇もうまく取れない状況となり、予備保育教諭2名の補助金が出るころ 1名分になってしまいました。

新人層が退職していく理由を考えると人とのコミュニケーションがうまく取れないなどの原因があげられました。

● 働きやすい職場づくり

以上の状況の中で、

・働きやすい職場づくりには大きな課題があり、職場だけの取り組みだけでなく、就職してくる職員の本質的なことまで考えること

・もう一点として 現在 家庭をもち働いている職員が徐々に増えている中、子どもが学齢期達する時期に来ています。

小学校へ入学とともに学童保育に通うこととなりますが、浜松市の学童保育は18時までとなっており、子どもの迎えに行く時間帯は仕事で、仕事を抜けていくことになるため、この課題をどうするか早急に対応が必要になってくるのではないかと考えております。

● **保育教諭の質の向上として**

法人研修(キャリアアップ)として 関西大学山縣先生の「保育指針改正に向けた研修」を6/24(土)を実施して旧保育指針と新保育指針の比較・子ども園教育・保育要領勉強会を実施、全体計画を作成する良い機会となりました。
また 職員の給料アップと保育教諭の資質と保育の質を高めるためのキャリアアップ 処遇改善Ⅱがスタートし、それに伴って 副主幹保育教諭職が増え、職員の力量に合わせた研修会に参加できるように配慮し進めてまいりました。

① 当園の保育教諭の質と保育の質の向上の課題

開園して11年が過ぎ、保育教諭・保育の質の向上を目指し、研修等進めてまいりましたが、10年目の節目として職員同士の保育の再検証する必要があるのではないかと考えました。11年間先輩に保育を指導してもらうこともなく、若い保育教諭が自分たちで考えた保育を進めている現状で「人を見て育つ」部分が大きく欠けている。「やっているつもり」の保育を進めていたのではないかと反省をして、次年度どのように研修進めていく考えております。

保育の内容

「明日につながる振り返り」・保育の見える化

・4月から正規・非常勤職員ともに子どもの保育に係ることは記録に書き、研修を受けることにしました。正規・非常勤職員関係なく子どもをしっかり見つめる状況ができ始めてきたと考えています。今後 重点課題の一つにつながっていくと考えます。しかし 職員の中には話し方一つで苦情につながるのではないかとのお思いで、なかなか保育の内容を保護者に伝えることか躊躇してしまい、「保護者に1分間コミュニケーション」の実践につながっていないこともありました。

● **「地域における公益的な取り組み」として**

地域子育て支援について

当園ではベビーマッサージ、親子ふれ愛遊び、助産師相談会、離乳食教室を実施

支援項目	ベビーマッサージ	親子ふれ愛遊び	助産師相談会	離乳食教室
年間参加延べ人数	61	37	28	60

ベビーマッサージ毎月2回 ① 2か月～4か月児を対象

② 5か月～11か月児を対象

マッサージは1回に5分～10分程度

毎日継続することで効果がでるもの……皮膚と皮膚のふれ合いによって、親子の絆が深まり「脳」「体」「心」の人間形成もとになることを伝え、家庭でもできるようにわかりやすく実践しています。

親子ふれ愛遊び毎月1回 1歳から

子育てに対し不安感や疑問をもったり、悩んだりしている母親に、簡単な親子ふれあい方を知らせる意味で家庭にある廃材を使い、おもちゃ作り・こちょこちょくすぐりっこ等の遊び方を伝えています。

母親からは、子どもたちの笑い声・表情見て「こんなに笑ったことがない」と意外な表情でした。

一番身近な人である母親との何気ないふれあいが、子どもの発達や心育にて大切なことを知らせています。

助産師相談会2カ月に1回 どなたでも参加可能

妊婦や子育て中の母親を対象に、子育ての悩み事相談や園の手作りおやつを食べながら気軽に話し合いをしてもらう目的で行っています。助産師に専門的なアドバイスをいただきながら続けていきたいと考えています。

離乳食教室毎月1回

初期から完了まで4期に分け、離乳食の手作りで今後の食生活に大きく影響することなどを伝えております。

※離乳食教室は大変好評なので、母子手帳を配布する区役所の健康づくり課で手帳を渡すときに離乳食指導を実施している施設などの紹介がされていることから、当園も掲載してほしい趣旨をお願いしたところ「支援センター」を実施していないことを理由に掲載できないとのお断りがあり、縦割り行政の在り方を垣間見ました。

上記の地域子育て支援の課題

- ① 参加する母親の数を増やす
- ② 魅力ある支援のPR

これらの課題の解決策の一つとして、HPに地域子育て支援の写真・広報を充実させていきたいと考えています。

● 一時預かり保育

一時預かり保育 年度別推移表
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 100px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 100px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 100px; margin: 5px;"></div> </div>
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 平成 27 年度 平成 28 年度 平成 29 年度 </div>

一時預かり保育は、本来 週3回の利用が基本となっておりますが、浜松市は待機児童が多いこともあり、平成25年度まで毎日利用が可能となっております。26年度からは基本の週3回となったことを踏まえ、当園も部屋の面積・職員数を配慮し上記の預かり人数となっております。

事業報告

法人の基本方針	概 要	内 容	報 告
2. 保育サービスの質の向上	① 新保育指針、認定こども園教育・保育要領、放課後児童クラブ運営指針(以下保育指針等)に沿った保育の実践	<p>職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ 保育指針改正に向けた研修 ◇ 6/24(土) 関西大学 山縣先生の研修会 旧保育指針と新保育指針の比較・こども園教育・保育要領勉強会 ◇ 保育教諭主導の「させる保育」から子ども自ら「やってみよう保育」へ ◇ こども園教育・保育要領と新保育指針の内容検討・園内研修等 ◇ 保育に生かせる自己チェック内容分析……「子どもの心育ちと受け止め」「食育」 ◇ 事故防止からくる子どもの育ち分析…… (事故報告・ヒヤリハット研修の中で保育の見直し) <p>園の目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ 教育・保育の遊び(5感)を通して (生きる力の基礎づくり) ◇ 人としての育ち、園での教育の在り方をしっかりと認識しながら「生きる力」の基礎を育てる <ul style="list-style-type: none"> ・人との関わり…… ・自分の思いを言葉にする ・集団生活や遊びのルールを守る ・相手を思う気持ちを育てる ・基本的な生活習慣の確立 	<p>・職員自身が若く、保育の基本を言葉で伝えてきたが、伝えきれていないことに気づき、平成30年度はしっかりと指導したいと考えている。 (例えば 子どもの育ち部分が見えていないため、発達の特徴がおさえられていなかった)</p>
		<p>「養護」</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 情緒の安定や大人との信頼関係を図りながら、日々心安らかに安心して生活を送る。 <p>「教育」</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 情緒の安定と5感を大切にしながら「挑戦する気持ち」、「意欲」、「体験する楽しさ」を育てる。 (見る→意欲(やってみよう)→真似る(おもしろい)→学ぶ) ◇ 3歳以上児の教育・保育テーマ 「意欲を持って何にでも挑 	

	② 国、市の方針、環境変化に応じた園の経営	<p>戦する子を育てる」保育教諭は一人ひとりの関わりを大切にしながら、保育教諭の思いと子どもの思いを絡み合わせ、「明日につながる振り返り」を行う。</p> <p>★人としての基本的マナーを身につける (あいさつ・履物を揃える・自分の持ち物の整理整頓など)</p> <p>★ とも園移行後の組織・システムの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 職員1人ひとりの能力評価の充実(内容の構築) ◇ 小学校連携に向けた年間計画作成 ◇ 全職員のエピソード研修「子どもの ◇ 平成30年度に向けて1号認定受け入れ準備 	・処遇改善Ⅱが実施されたことで、全職員に処遇改善Ⅱに伴うキャリアアップについて丁寧の説明をし、新規採用者を除き、キャリアアップ研修に参加をさせた。
	③ 保護者への積極的な子育て支援	<p>★ 親育ちを考える。(子どもが人として育つために)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 子育て支援を実施するとともに子どもの「心育て」の大切さを知らせる ◇ 子育てに大切なこと・職員による親子触れあい遊びの提唱 ◇ 祝日保育の実施 ◇ 増改築に向けて保護者説明を行う <p>★ 職員配置の充実・・・0歳児3 対 1に1名加配 ・1歳児5 対 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 予算計画合わせた備品購入 	・今年度は工事の関係上 年4回だったところ3回に減。
	④ 保育環境の整備	<p>★ 社会状況・経営状況を1人ひとり把握し、職員全員ができることから始める</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 節電対策・・・電力会社情報資料の有効活用と職員伝達 ◇ ゴミの省力化 ◇ 職員・3歳以上児に「自分のポケットにハンカチを」運動実施 	・園見学に参加される保護者の中に転園希望の相談が増えて
	⑤ 環境を守る取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 園児たちに資源の大切さを知らせる ◇ 水の出し出っ放し・漏水等の確認 ◇ 家庭での空き缶回収 	いる。平成30年度はタッキークラブの充実をはかる
	⑥ タイムリーな情報発信	<p>★責任者は運営状況をHPや閲覧しやすいように提示する。</p> <p>★地域・利用者・就職希望者に向けた教育・保育内容が見えるこども園</p> <p>ホームページを通して、子どもの笑顔、行動など様子がしつかりと伝わるように伝え方を工夫する。</p> <p>★教育・保育のプロセスを保護者に伝える (園の考えや保育教諭の思い)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 教育・保育の様子をよりイメージしやすく伝える ◇ エピソード記録に基づき、ボード・ホームページ・クラス便り・行事・教育・保育の取り組み発表・園内掲示利用して伝える ◇ 平成28年度に引き続き、正規・非常勤・パート職員も含めて教育・保育の記録(1日の振り返り)の取り方の研修 	
3. 職員の確保・育成	① 働きやすい環境づくり、待遇改善	<p>★ 早期採用計画を明確にする。各園の情報収集を行う</p> <p>★ 5月に行う県保連・浜松民間園長会主催の合同就職説明会の有効利用を行う</p> <p>★ 法人全体、職員全体で、積極的な新規採用活動を実施す</p>	・働きやすい職場作りを考え、実行してきたが、思うように保

		<ul style="list-style-type: none"> ★ 新規採用募集要項を見直しながら、計画を立案する ★ 職員の給与改定による処遇改善を進める。 ★ 責任を明確した役割分担 ★ 面談・対話を通し、園長・主幹教諭に意見を言いやす環境を作る ★ 正規職員・パート職員が自己発揮できる職場づくり ★ 有給休暇を取りやすい人事配置を行う。 ★ 結婚・育児のしやすい職場環境の構築 	<p>育教諭の応募はなかった。</p>
	<p>② 計画的な研修</p> <p>③ タイムリーな情報発信</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★「選ばれるこども園」をめざした人材育成をする。園内研修・キャリアアップ研修参加の充実 ★ 保育指針改正に向けた法人研修 ★ 自己チェック分析からくる食育研修（年4回 吉田たか子氏） ★ ふれあい遊びのための研修・・・年2回 ★ 正規・パートとの区別なく全員が研修に参加ができるよう配慮を行う ★ 正規職員・パート職員がともに同じ研修に参加 ★ 新たなキャリアパス研修計画の策定 ★ 職員間での情報を共有する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己チェックの結果、食育が落ち込んでいることから、今年が予定していた吉田たか子先生に指導を受けて年間計画表を作成した。 ・組織としての機能強化を図らないと保育の質の向上につながっていかない
4. 地域への貢献	<p>① 地域貢献活動の充実</p> <p>② タイムリーに情報発信</p> <p>③ 環境を守る取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ 親子ひろばのプログラム ★ 手作り離乳食とおやつ ★ 妊婦懇談会(マタニティカフェ)・・・妊産婦と助産師及び職員懇談会 ★ 子育て中の親と職員の交流会(マザースクエア) ★ 親子触れあい遊びクラブ 1歳～2歳 ★ ベビーマッサージ・・・子育てに大切なこと。・1回コース ★ 保育参加・・・子どもとの関わり方や遊びの様子を見て、家庭での子育ての参考にしてもらう ★地域ボランティアの活用とこども園 教育・保育の情報発信をする ★ 子育てボランティアの活用 ・親子広場での育児相談 ★ 待機児童保護者及び将来保育園・こども園に預けたい保護者に情報提供。保護者の悩みの共有・支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・離乳食教室は好評で参加者は増えている ・ベビーマッサージの参加者増加 ・ふれ愛遊び・助産師による育児相談の参加人数の増加を図りたい。 ・待機児童・入園希望の保護者にタッキークラブの利用と充実を図ってきた。

<p>5. 法人、基盤強化</p>	<p>① 法人組織の強化（法改正への対応）</p> <p>② 経営の把握と無駄の排除</p> <p>③ 国、市の方針、環境変化に応じた園の経営</p>	<p>★こども園公定価格による収入・支出のバランスを考えながら、健全なこども園運営を行う。</p> <p>事前調査をしっかりと行い、計画的に予算編成をする</p> <p>★責任者は職員に運営状況を丁寧に説明する</p>	<p>・入園児童数の把握においては常に実施</p>
-------------------	---	---	---------------------------

- 医療機関にかかるケガはありましたが、重大事故の発生はありませんでした。

● 苦情受付

同じ保護者から 5/8 ・離乳食の進め方が栄養士と担任と内容が違う

- ・クラス内で職員の言っていることが違う
- ・職員の伝達、連携不足が改善されていない
- ・職員の気配り、気づきが足りない

結果……職員間で話し合いを実施

0歳児の担任が離乳食の知識がないようでは、保護者の信頼を受けることはできないと担任が思い離乳食についての勉強を始める。

クラスの中で意見交換や情報の共有に力を入れるなど努力をしました。

8/10 ・夏季期間中、「保護者の仕事がお休みであれば、家庭での保育をお願いします。」と担任が協力要

請をしたところ、必ず休むように言われたと思い区役所に連絡がいく。

結果……保護者に話をさせていただき、お休みでも家で仕事をしているということなので、連れてきていただいていた構いません。回答をする。

- ・迎えに来た際、入り口付近に寝かされていた。

状況として……他の園児たちが全員眠っている時に連れてこられ、同じ場所に寝かせると他の園児がおきてしまうことを考え、入り口付近で寝かせ、本児も布団の上で遊んでおり、そのまま寝てしまった。

保育教諭は書き物が終わった後、他園児が起き始めたため 起きた園児の世話をしながら、おやつ用の用意をしている時にお迎えみえた。この状況を見て苦情となる。

結果……職員員の配慮が足らなかったことを謝る。