

IV. 2023 年度 玄海風の子保育園事業報告

1. 入所児童

年齢別	定員 (120)	'23 当初	月平均	実入所数 (延べ人数)
0 歳児	12	3	8	93
1/2 歳児	42	38	42	503
3 歳児	22	22	22	264
4/5 歳児	44	44	45	545
合計	120	107	117	1405

4 月当初は 107 名でスタートした。0 歳児は 3 名からのスタートで 0.1 歳児クラスとして当初から 4 名の担当で組んでいた。前半期は昨年度に引き続き特に 0 歳児の入所希望が少なく幼児クラスの保育サポートや全体に位置付けながら運営してきた。1.2 歳児や 4.5 歳児の途中入園で園児確保を行ってきたが 3 月末で 123 名と定員程度にとどまった。

2. 職員の配置

(1) 正規職員

職種	配置計画	期首配値	増減	年度末
園長	1	1	0	1
主任保育士	1	1	0	1
保育士	9	9	0	10
栄養士	2	1	-1	2
事務	1	1	0	1
合計	14	13	0	14

◆11 月から育休より 1 名復帰した。

4 月より栄養士 1 名が病休に入り 12 月より復職した。

3 月末で保育士 3 名退職、栄養士 1 名退職となった。

(2) 臨時職員

① 常勤職員

職種	配置計画	期首配置	増減	年度末
保育士	3	3	0	3
事務	1	1	0	1
合計	4	4	0	4

・年度当初より、クラス担当の常勤職員 1 名を正規並処遇での雇用とした。

②非常勤職員

職種	配置計画	期首配置	増減	年度末
保育士	10	10	0	9
調理員	4	3	-1	3
その他	4	4	0	4
合計	18	17	0	17

◆保育士1名が6月より産休に入った。入所加算事業での60歳以上の職員で事務・早出・時短フォロー・延長保育のサポートを担ってもらった。(早出・子育て支援のサポートなど)給食室は病休もあり、調理員を短期間のみサポートで雇用した。

3. 保育の重点方針

2023年度 基本方針に基づいての運営総括

方針1 子ども一人ひとりを尊重した保育の実践

子どもの人格を尊重する保育を実践する中で、大人との信頼関係を土台に子どもの発達に沿った生活の自立・あそびを助ける保育を行なう。

大人同士が子どもの見方・捉え方や援助をだしあうことで子ども理解を深めたり、自分とは違う考え方を知り、子どものためにどうあったらよいか共に考えあっていく。

方針2 異年齢保育の実践とコロナ禍の保育から学び風の子がめざしたい保育の確立

総括)

1・2歳児は6年目、3・4・5歳児は4年目を終えようとしている。3・4・5歳児の異年齢保育を始めた時から「一人ひとりを尊重し、違いを認めあい、人とゆたかに関わる力を育む」ことを重点におきながら保育のあり方を積み重ねてきた。

安心を土台とした日々の異年齢での仲間との生活づくりや遊びを通して、特性のある子どもたちも含め、一人ひとりのことを知り、互いを認めあえる関係性が積み重なってきていることで子どもたち一人ひとりの自己肯定感の育ちに大きくつながっている。

その保育の土台づくりとなるこの間、日々子どもと向き合うときの大人の在り方が問われてきたし、価値観の共有をしていくための学びあいによる成果は大きく、子どもの姿に反映されてきた。

方針3 組織的な職員集団づくりとひとりひとりの専門性の向上

総括)

◆組織的な職員集団づくりとひとりひとりの専門性の向上

子どもを尊重する保育の実践のためには、園の方針のもとで大人同士の信頼関係と連携が大切であることの基本にいつも立ち返り、保育のあり方を振り返ってきた。

昨年のハラスメント事案は組織づくりの根本を考えさせられることとなった。

運営として一人ひとりの意見や思いが吸い上げられ保育や給食の運営に反映されているのか、誰もが対等平等に意見が言えているのかを客観的に改めて検証し必要な改善を行っていく課題がこれからもある。

一人ひとりの専門性を高め、保育・給食などの役割をこえてチームで協同してやりがいをもって仕事をすすめていく組織づくりに努めていきたい。

◆会議運営

職員会議テーマ：「子ども尊重のための子ども理解と保育者の関わり方」～保育の可視化～

(保育の実践)

- ① エピソード学習から子ども理解を深め、子ども尊重の保育を学び合い、保育者の専門性を高める
- ② 保護者と子どもの姿を通して風の子の保育を伝え、共に育ちあえる保育園づくりをめざす
保育園は小さな社会であり子どもたちが模倣するモデル・・・一人ひとりを尊重し子どもたちの前でいかに平等や人権を意識した民主的な組織をつくっていくことができるかを考えていく。そして自分たちの保育を可視化し、職員の共有と保護者や地域に発信していくことを目的とする

上記の目的をもとに会議運営を行ってきた。学習の位置づけとしてエピソード学習も予定していたが、後期は実施が難しくそれぞれのクラス会議での学習実施となった。全職員でのハラスメント研修や救命救急講習・エピペン対応・なども職員会議の中での学習に位置づけた。

クラス会議

グループ内での連携とクラスリーダーによる会議準備により学習の質や内容が向上したことで、何を大事に保育をしていくかの保育観の一致と安定した保育に繋がっていることが成果である。2024年の課題としては園として積み重ねてきた乳児・幼児の保育を学び合い共有するためにも職員会議の中での学習を運営リーダーを中心にクラス会議と連動させながら計画化していくことをめざしたい。

給食会議

前半期、月2回の定例開催とし、給食総括会議報告や発注・献立に関する共有と意見の吸い上げを行うことを通して一人ひとりが考えを伝えあい、協同して給食づくりを行っていくことを確かめあってきた。献立作成や発注に関しては、基本的にこれまでの献立を使用し、

不十分なこともあったが、給食職員に助けられながら運営してきた。

子どもたちにとってのよりよい給食づくりのためには大人たちの協力がチームとして不可欠である。一人ひとりが伝えあい、協議しあえる会議のあり方を考えあっていく。

臨時職員会議

保育運営における建設的な意見を主体的にだしあう場として位置づけ始め、職員の協力で会議運営が始まったところである。スタートしたばかりで日程・時間・仕組みづくりなど課題は多いが、今後も園運営や子どもたちの環境づくりのために誰もが率直に意見をだせる場としてよりよいあり方をめざしていく。

ハラスメント研修 心理的安全な職場づくりをめざす

8月に全職員でのハラスメント研修、12月は法人全体でのリーダー研修を実施した。

2022年度に起きたハラスメント事案から学び、法人、園として二度と繰り返さないということ、運営のあり方や風通しのよい職場づくりとはどんなことなのか根本から考えさせられた2023年度であった。職員一人ひとりが自分たちのこととして職場づくりについて考えていくためにも、アンケートの実施・現状把握と分析からみえた課題にとりくんでいく。

また法人理事会で理事や外部顧問カウンセラーを加えた復職検討委員会や定期的面談含め、組織的な対応を引き続きめざしていきたい。また定期的なハラスメント研修は今後も実施し、職場全体のこととして考えあっていく。

分野研修

保育の専門性の向上、主体的な自己研鑽を目的とした研修として位置づけ行ってきた。

前年度は人数での調整が難しいとの意見から3名程度でグループ分けも行ってきたが、人数が多い分野での時間調整の難しさ、自主的な持ち帰りの課題がだされた。

分野研修は2023年度で終了とし、より専門性が求められる保育園職員としての意識づくりと風通しのよい学び合いの場づくりをめざし、2024年度の職員研修のあり方に生かしていく。

方針4 保護者支援

子どもを取り巻く家族のあり方や家庭背景の変化もふまえ、保護者の願いがどこにあるのかを知り、家庭を尊重し理解した上で、子どもが安心して生活するためにはどうあったらよいかをともに考えあえる保護者支援を運営と現場で協同し行なっていく。

総括)

家庭背景により支援の必要な家庭が増えてきた。それに伴い、個別での面談などをクラス担任と運営で行い、子どもにとってのよりよい日々の生活づくり、必要な家庭支援や療育機関につなげる取りくみを行ってきた。発達支援が必要な子どもたちも増えることでの厳しさもある中で、支援のあり方も多様化しており、今後も園だけでなく社会資源の情報も取り入れながら行政や連携機関などと連携しての対応が求められる。

保護者の願いがどこにあるのかという点において、園側の思いだけではなく、保護者の目線に立ちながら運動会でのあそび上映会や公開保育のパンフレット・動画作成のあり方に生

かしていったことにより、日常の積み重ねてきた保育がより可視化され、信頼と保護者とのコミュニケーションに繋がったことが成果である。

方針4 主体的に子どもたちが遊ぶことができる園庭の環境の充実をめざす。

(あそびを通して子どもが発達する機会の保障)

総括)

園庭全体の構想を集团的に検討し充実させていくことを課題にしながら、園庭の充実にはつながっていない。用務の佐藤さんが修繕箇所については適宜、保育と話しながら修繕を実施することができた。イノシシ対策については、市議会議員や市役所にも現状をお伝えしながら議員さんや地域の方の力園でできる対策を行ってきたが、解決に至っていない。子どもの命・安全を守るために今後も自治体に働きかけ対応を一緒に考えていく。

方針5 安全面やリスクマネジメントの強化をする。

(安心できる給食づくり・保育の安全・必要な箇所の施設修繕も含め)

総括)

2022年度は給食におけるアレルギー児の誤食や異物混入などがあった。園として安心できる給食づくりを業務改善の視点から見直しと、協同した給食運営をめざして行ってきた。日課のあり方や可能な業務改善を行ってきた中で、異物混入やアレルギー児の誤食もあっていないことは大きな成果である。疑問があった時に誰もが互いに聞きあえる・伝えあえる関係を土台に子どもや働く職員にとっても安心・安全な給食づくりをめざすことが課題である。近年災害が頻発する中で、園内での突然の災害時の子どもたちを守る対応が求められている。スチームコンベクションの不具合により、緊急対応で野外炊飯を実施した中では、給食と連携して備蓄品のさば缶を使った具たくさんカレーとパンで対応した。非常備蓄品の水・乾パンは期限切れとなった為購入、さば缶等の補充も行っていきながら今後の充実をめざす。

地域・他団体との連携総括)

コロナ禍から途絶えていた小学校の運動会見学・就学前年長児の学校見学を開始したが地域とのつながりが園として積極的にできていない現状がある。

保育園が地域の中での役割を担っていくために、地域活動に積極的に参加し、小中学校との交流や地域コミュニティへの日常的な関わりの場づくりのあり方を考え、実施していきたい。また姉妹園とのリズム交流も行ってきたことで同年齢での刺激や関係の深まりに繋がった。【ちどり保育園（10月実施）・大島保育所も合わせ3園での交流3月1日に実施】

(4) 通常保育の年間行事

◆主な行事

入園を祝う会・園説明会・乳児保育参加・運動会・乳児・幼児公開保育
年長行事（春・秋合宿・卒園を祝う会）・地引網・もちつき など

●コロナ禍を経て行事の捉え方や何のためにするのか、目的を明確にし、行事そのもののあり方を見直す機会にしてきた。

また運動会や年長活動については、日常的に積み重ねてきた3.4.5歳（クラス）での関係性を土台にした中でのあり方を検討し実践していった。

(5) 特別保育事業実績

1) 延長保育事業

就労支援事業の一環として実施する。

夕方保育として少人数での子どもたちの生活を大切に「縦割りでの保育」を実施する。

	区分	年間延人数	月平均人数
登録利用者数	1時間延長	1616	135

毎日の利用 10.11名程度

2) 一時保育事業

求職中や子育て中のリフレッシュ、里帰り出産などの保育ニーズがあり、地域のさまざまな保育ニーズに応じていく目的で受け入れに努力をはかってきた。前半期は例年より0歳児の人数も少なかったこともあり、可能な限り受け入れてきたが後半期は難しかった。

	区分	年間延人数	月平均人数
利用者数 (日単位)	4時間超	11	0.9
	4時間以内	12	1

3) 障害児保育事業

軽度の発達障害の子どもたちも含め、発達支援センターとの連携を行なっていった。

- ・巡回相談でのケース検討
- ・小学校・発達支援センター・園との連携
(小学校からの園見学)

2023年度は7校の小学校への送り出しを行った。就学相談につながらない子も含め、発達に支援が必要な子どもたちについては特に各小学校からの園見学を通して担任からの申し送りやその子への必要な助けを伝えていっている。

	区分	年間延人数	月平均人数
利用者数	軽度	72	6
	重度	0	0

4) 保育所地域活動事業

- ・世代間交流事業

- ・育児講座（ぽかぽかくらぶ）
- ・異年齢児交流事業
- ・地域の特性に応じた保育需要への対応

(6) 施設および設備の整備

区分	整備の内容	経費
施設整備	ガス給湯器	¥338,426
	もも組エアコン	¥253,000
	鉄骨柱塗装・建具調整・乳児トイレタンク	¥660,000
	乳児散歩車（施設機能強化加算分）	¥151,525

(7) 職員の研修

区分	月	研修会名等	研修内容	参加数
施設内 研修	通 年	園内 わらべうた実践研修	わらべうた実践 松田 一乃さん	6
	8 月	ハラスメント研修	ハラスメント研修 松元知美氏	全職員
	12 月	法人学習会	リーダー研修 気持ちのよい職場づくりのために 松元知美氏	7
施設外 研修	通 年	宗像市研修	●幼児教育と小学校教育接続に 関する研修会（3回） ●発達支援コーディネーター研修会 （2回） ●子どもの安全に関する研修会（5回）	7
	通 年	宗像市 保育協会研修	●風通しのよい職場環境づくり （園長4・主任4・リーダー3研修） ●給食食育研修3	14
	通 年	コダーイ研修会 オンライン	・園長研究会 ・保育研究部会（乳児）	5
	9 月	九州合研 （鹿児島） オンライン	9/2.3.10 シンポジウム・ 記念講演・講座 分科会	10
	12 月	法人学習会	リーダー研修 気持ちのよい職場づくりのために	7
	2 月	子育て保育の つどい	子育て講座 講師：白石正久氏	7

苦情等解決機関の設置と実績

(1) 苦情等解決機関の設置

職務	職名	氏名	連絡先
苦情解決責任者	園長	奥村 美香	0940-62-9088 (玄海風の子保育園)
苦情受付担当者	主任	五郎丸 文	0940-62-9088 (玄海風の子保育園)
第3者委員	(元)岬コミュニ ティー副会長	桑野 道孝	0940-62-1716
	紅葉会監事	安部 早智子	090-8763-4418

(2) 2023 年度の苦情等

- ・第三者委員への苦情連絡はなかった。

2023 年度安全管理

発生件数	4 件
主なケガの内容	<ul style="list-style-type: none">・室内あそび中の下唇切り傷 2 歳児・右手首若木骨折 (1 ヶ月) 1 歳児・左手肘内障 2 歳児・ひっかき傷 2 歳児

※クラス担任も含めて事実の検証を行い、改善のための手立てを確認しあった。

治癒まで 1 ヶ月を越えるケガについては市に報告を行っている。