

Ⅳ. 2024 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)	'24 当初	月平均	実入所数 (延べ人数)
0 歳児	12	8	13	151
1/2 歳児	42	39	40	475
3 歳児	22	23	24	285
4/5 歳児	44	43	43	513
合計	120	113	120	1462

4 月当初は 113 名でスタートした。0 歳児が 8 名からのスタートで入所児童の確保ができたことは園運営において大きかった。1.2 歳児や 4.5 歳児の途中退園もあり、3 月末は 119 名に留まった。

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	10	10	0	10
栄養士	2	2	0	2
事務	1	1	0	1
合計	14	14	0	14

◆4 月より保育士 3 名、栄養士 1 名が新規職員として入る

(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	4	4	0	5
事務	1	1	0	1
合計	4	4	0	6

・ 11 月より 0 歳児の受け入れと合わせて 1 名の常勤職員を雇用した。

② 非常勤職員

職種	配置計画	期首配置	増減	年度末
----	------	------	----	-----

保育士	7	7	-2	5
調理員	3	3	0	3
その他	4	4	0	4
合計	14	14	-2	12

◆年度末で保育士2名が退職となった。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等)

3. 保育の重点方針

2024年度 基本方針に基づいての運営総括

方針1・2 子ども一人ひとりを尊重した保育の実践

異年齢保育の実践から違いを認めあい、人と豊かに関わる力を育む保育の確立

立 総括)

子ども一人ひとりの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実践してきた。2024年度は特性のある子どもたちも多く、その多様性を認めあいながらのクラス集団づくりでは、大人の連携と協同が求められた年だった。

だからこそ、保育は異年齢が母体であることを確認しあい、5歳児だけの活動ありきではない保育のあり方も積み重ねてきた。異年齢での遊びや生活における互いを認めあえる関わりが積み重なることで、多様な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きたことは成果である。そして日々子どもと向き合うたびに大人の在り方が問われており、価値観の共有が重要であった。今後めざしたい風の子の保育も職員全体で考えあい、引き続き学びあっていきたい。

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

新しい正規保育士3名+給食1名を迎えたことで、大人も新たな関係性の中で、子どもを尊重する保育の実践のため、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、そして基本にいつも立ち返り保育のあり方を振り返ってきた。

クラスを基本とする乳児・幼児の各リーダーの専門性の向上とともに、それぞれが自己発揮できるような組織的な運営が求められている。

年齢は違っても一人ひとりが意見や思いをだしあい、保育や給食の運営に反映されている

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。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。

アンガーマネジメント研修 心理的安全な職場づくりをめざす

総括)

4月・8月に全職員でのアンガーマネジメント研修を実施した。

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自分自身の性質を改めて理解し、人と気持ちよく関わるためにどうあったらよいかを考えあう機会となった。

今後も職員との定期的面談含め、法人理事会も含め、組織的な対応を引き続き重ねていくこと、職場で誰もが率直に思いや意見を伝えあえるようにしていきたい。

方針4 家庭を尊重し、子どもが安心できる生活づくりのための保護者支援をめざす

総括)

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、多様な保護者への理解の必要性や保護者同士の関係づくり等の事例が多くあり、その度に組織的に考えながら対応してきた。

家庭支援が必要な場合には、園だけの対応にせず、市の子ども家庭支援センター等と連携し、ケース会議なども実施できるようにしていている。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。

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。

総括)

イノシシ対策については、年間を通して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保護者の力も借りながら園でできる対策を行ってきた。山側にはフェンスと緑ネットを張り、安全に遊べる環境づくりを行った。子どもの命・安全を守ることとあわせ、子ども自身が豊かな自然の中で、五感を使ってみる・触れる・気づく・自分でやってみる・失敗しても何回もやってみることができるための豊かな環境づくりを職員で楽しみながら創りだしていくことをめざしたい。

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)

2024年度は給食におけるアレルギー児の誤食や大きな異物混入はなく、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。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・安全な給食づくりが重要である。

非常備蓄品のさば缶・アレルギー児用等についても補充を行う。

また保育園施設の老朽化が進んできているため、中長期を見通した今後の修繕計画作成が急務である。

地域・他団体との連携総括)

保育園が地域の中での役割を担っていくために、地域活動に積極的な参加ができていない。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。また施設間では姉妹園とのリズム交流を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（11月実施）】

（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・幼児保育参加・運動会・乳児・幼児公開保育
年長ディキャンプ・もちつき・卒園を祝う会 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えていく目的で受け入れに努力をはかってきたが人数としては少なかった。

	区分	年間延人数	月平均人数
利用者数	4時間超	6	0.5

(日単位)	4 時間以内	4	0.3
-------	--------	---	-----

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)

2024 年度は6校の小学校への送り出しを行った。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	48	4
	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	冷蔵庫（給食室）	¥ 577,500
	自家発電蓄電池	¥ 189,200
	ガス乾燥機	¥ 199,100
	0 歳児室空調機 2 台	¥1,243,000

(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	4 月	園内 アングーマネジメント研修	気持ちのよい職場環境づくりを共に考える 松元 知美氏	全職員
	8 月	アングーマネジメント研修	小尻 美奈氏	全職員
	12 ・ 1 月	わらべうたあそび研修① わらべうたあそび研修②	乳児のわらべうた 松田 一乃氏 幼児のわらべうた 松田 一乃氏	40 名

	2月	主体的な遊びのための環境づくり	主体的なあそびのための環境づくり 岩城 敏之氏	全職員
	12月	法人学習会	リーダー研修 紅葉会・ちどり 50 周年行事	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 ●発達支援コーディネーター研修 ●給食研修会 ●子どもの安全に関する研修会	10
	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 ●感染症研修 4	18
		福岡県 保育協会研修	●アサーティブ研修 2 ●保護者支援 12 (オンライン) ●給食研修 1	17
	通年	コダーイ研修 (オンライン)	・園長研究会 ・保育研究部会 (乳児 A・B・数) ・わらべうたセミナー	6
	8月	全国合研 (熊本)	シンポジウム・記念講演・講座・分科会	11
	2月	子育て保育の つどい	子育て講座	7

心理的安全を守り気持ちよく人と関わるための職場づくりのために園内でのアンガーマネジメント研修（松元知美氏・小尻美奈氏 2 回の研修開催）を実施した。

岩城敏之氏の研修では、主体的な遊びは「子ども自身が幸せに生きるための力を育む」ためであること等、遊び環境づくりのあり方についても学び多き研修であった。

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) 岬コミュニティ副会長	桑野 道孝	0940-62-1716
	紅葉会監事	安部 早知子	090-8763-4418

(2) 2024 年度の苦情等

- ・第三者委員への苦情連絡はなかった。

2024 年度安全管理

発生件数	4 件
主なケガの内容	・ 配膳中、右掌の親指の根元を切る 4 歳児 (テープでの固定) ・ 散歩時の左腕の脱臼 2 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。