

令和 3 年度 事業報告書

社会福祉法人くすの樹会

法人本部

あじさい保育園

鯰田こども園

銀杏保育園

令和 3 年度 事業報告書

社会福祉法人くすの樹会

法人本部

令和 3 年度 法人本部 事業報告

理 念

私たちは、社会に資する者として、常に考え続け、行動し続ける努力をします。

基本方針

私たちは、私たちが営む施設が社会資源のひとつとして地域に開かれ、地域に暮らす人に愛され、自ら育ち、また育てられることを目指します。

実施事業

保育所の経営

幼保連携型認定こども園の経営

一時預かり事業の経営

事業期間

令和 3 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日

令和 3 年度課題項目

《法人全体の取り組み重点項目（短期 単年度）》

① 施設を中心とした保育・教育内容の見直しと充実

現場リーダー職員を中心に現在進行中。

② 人材確保（実習、インターン等の受け入れを含む）

実習から、新卒 4 名の雇用につながった。今後も受け入れを継続する。

③ 考課マニュアルの改訂と考課者研修の実施

本年度は考課者研修の実施に至らなかった。

④ 情報発信（見える化）と I C T の活用

保護者への一斉連絡に一斉メールシステムを活用継続。

インスタグラムは継続的に使用。

ホームページは改定の検討に入った。

Facebook はページ作成までは行ったが、当年度中に更新は殆ど出来ていない。

⑤ 施設所在地域の公益的取り組みニーズ調査

I 飯塚地区

あじさい保育園のある横田地区は本年度調査を行えていないが、園周辺の開発が進行している為、今後ニーズが変化、増加するのではないかと推測。

既に先行している鯨田地区においては、継続的に長さん会などで 情報収集を継続。

II 横浜地区

銀杏保育園本園がある秋葉地区については、自治会、職員でもある民生委員等に話を聞くなどして調査を開始。

銀杏保育園胡桃館がある吉田町地区については、本年度調査を行っていないが、地元で代々開業医をされている嘱託医から地域の話を聞く、地域の清掃活動に参加するなど、まずは地域に根付くための取組を現場レベルで始めている。

⑥ 福祉教育実施先の開拓

それぞれの園に投げ掛けてはいるが、法人からは強く推し進めていない為、積極的な取組は各施設現在の所行っていない。関係機関から要請がある場合は答える準備は行っている。

《法人全体の取り組み重点項目内容（中期5年）》

① 保育、教育内容の充実、質の向上

本年度、主任特別講座を受講した職員から、保育に関して、日々の業務の中で、管理者が確認する保育計画等を通して、より深い考察となる様にそれぞれの職員に合わせて適切な助言や指導が必要である点が上がった。現時点で、書類を見る側である上位職者の理解力や、指導力が問われている。指導する立場にいる職員は、職務を全うするためには急ピッチで学ぶ必要があるが、本来このような能力は、長い職務経験の間に醸成されるものである。

人そのもののあり方や、職業に対する基本的な考え方方が時代と共に変わってきており、現在の職員育成のための構造は古く、現場で何をすればよいのかが中心であり、考え方を深める等は職員の個別の資質に依るところが大きい。次代育成と重複するが、今後、中堅職員を中心に、これに対応できる上位職員を育成するために法人として育成計画を精査する。

② 人材確保と育成

人材紹介会社に頼らない雇用環境の構築については、計画していたSNSの活用等は始めたが、これと言って大きな効果は得られず、人材紹介会社から回ってくる人材の施設選びの補助材料になっているに留まる。これについて、SNSの活用は継続しながら、現状を分析しつつ、資金（就業準備金等）の有無等の別の視点から考察する必要がある。

育成については、オンライン研修が増え、選択肢が増加し、移動時間が減少する等の外的要因から、職員が現場を離れてしか受講できない研修でも、現場が研修参加全体に費やす時間や人員が減少されたことにより、職員に受講機会を与えやすくなった。これにキャリアパス要件研修も含まれており、これを活用し、今年度は中堅以下の職員の研修受講が増加した。

③ 次代役職者の育成

時代の経営層にあたる中堅職員育成を強化する。これまででは業務を通じて育成されてきていたが、現場管理者以上の職員は現在の構造では育成できていない為、研修コンサル的な委託も視野に入れ、時代の育成に取り組む。令和3年度は業者の選定と相談を開始した。

④ 多様な働き方の実現に向けた制度の見直し

現在、育休の取得率、育休からの復帰率ともに100%である。女性が殆どを占める職場である為、特にこどもを持つ職員に対して、希望者への短時間正職制度の利用促進や、コロナ特別休暇の付与等、できる限りでの対応を行った。短時間正職制度については、育休復帰後の3分の2程度の職員が利用するなど、制度が浸透、定着した。職場の風土の醸成においても、こどもに係る急な欠勤や早退等に職場全体で嫌悪感を成さない様に指導、管理されている。一方で、配置基準を満たす必要がある事業である為、一時的な休業を行うものが多数いる場合は職員雇用のバランスが非常に難しくなる現状がある。

当初より、正規と非正規の区別による差別が無い職場環境が醸成される様に努めている。処遇改善Ⅱについては、これまでと同様に、個人の能力に応じて雇用形態にかかわらず役職に任命して支給を行った。3%処遇改善費については、一定の時間以上働く短時間職員から、勤務時間の長さに応じて正規、非正規にかかわらず同様に支給する。雇用形態にかかわらず、能力によって適切に人材が配置できる環境を促進する。

⑤ 他機関との連携強化による公益的取り組みへの対応力の多様化

本年度は、他機関との新たな連携等は行っていないが、コロナで特に他の福祉施設と現場職員同士が交流できなくなっている状況下で、これまで連携してきた機関と関係が途切れない様、ＩＴの活用等により別の形での連絡や交流を行った。

⑥ 福祉教育の推進

コロナにより、外へ出していく活動は縮小する傾向にある為、現時点では推進活動は行えていない。今後の準備として、教育資料の開発等、内部で準備できることを進めていく。

『法人全体の取り組み重点項目内容（長期 10 年）』

① 次世代の経営者の育成

中堅層の能力的な増強を行って、時代に合わせて適切な人材を生み出せる構造を法人内で確立する。

② ニーズに合わせた法人の事業内容の策定

現在は保育所、認定こども園と同種の事業のみを展開しているが、現在のニーズ、将来のニーズを考慮して、施設の担う役割の変遷に耐える事業計画を行う。既存の職員を安定的に抱える為には、時間がかかるソフト面での準備を早期に開始する必要がある。

③ 安定した運営資金緒確保と管理

積立金管理表を作成。次年度より積立目標額を施設修繕・更新を予測しながら毎年更新して管理を行う。

● 法人組織・経営・施設運営について

① 役員の人員について

【課題】

評議員、役員、監事が任期満了となり、期中に改選時期を迎える為、役員会、評議員会、評議員・選任解任委員会を開催する。

【結果】

令和3年度は期中に役員、評議員共に任期満了となったため、評議員選任・解任委員会、役員改選に係る評議員会を開催し、定款に基づき、下記人数の役員、評議員共に改選を行い、理事長、常務理事の選任を行った。

評議員 7名 再任

理事 6名 再任(うち 理事長1名 再任/ 常務理事2名 再任)

監事 2名 再任

② 幼保連携型認定こども園への移行について

【課題】

当法人においては平成25年11月の役員会において、法人内の認可保育所については、移行可能な施設については全て認定こども園に移行するという正式な意思決定がなされている。これは、資金的な目的ではなく、施設の持つ機能としての公益性の拡大を目的とした計画である。鯰田こども園は令和2年度より移行済み、あじさい保育園、銀杏保育園については移行未済である。移行未済園について、園の運営、地域の状況等を踏まえて具体的な移行スケジュールを作成する。

【結果】

あじさい保育園については、改修工事の第一段階の見積もりを業者に依頼して後、コロナ禍における建築資材の高騰と調達可否によって具体的な内容が詰められていない状況である。移行における最大の課題は園舎の構造と改築の為の資金計画であるが、工事自体に目途が立っていない為、具体的な時期等を定めるに至らなかった。保育現場については、あじさい保育園は過去一度申請を行っている為、その時既に移行に係る準備は完了している。飯塚市においては、幼稚園の定員割れが起こっており、市のとしては、1号認定を持つ幼保連携型認定こども園の増加は望ましくないような事を言われているという事であった。そのため、今後法人側の準備が整つても、かつて申請した時も「前向きな意見書は出せない」と言われた経緯

もあり、市の意見書が得られるかどうかという点が問題になりそうである。

銀杏保育園に関して、当年度、時間的な行程表の策定に至らなかった。これは、胡桃館の分離、単独運営に係る人材の育成と職員の定着が主な課題であるが、管理部門の人材構成に変更があった為、新任の管理者の適性を見る為に、人材育成に注力し、時期的な計画策定を見送った為である。主な課題は、胡桃館の分離と管理者の育成であるが、令和3年度末をもって銀杏保育園の主任があじさい保育園へ異動した為、令和4年度から現場が新たな体制となり、次年度からは30代の若い世代が管理者となる。横浜地区は特に人の流れが流動的である為、職員の個別適正を基とした計画策定は進みにくいと思われる。令和4年度から中期的な計画として中堅職員の育成を重点的に行う予定である為、並行して時間行程を基とした計画を策定することとした。

●職員の待遇、職務、人材育成について

① 考課と待遇の連動について

【課題】

令和2年度から新たに採用した人事考課について、推敲を行いブラッシュアップする。

また、待遇改善Ⅱの支給について、担当業務が変わると金額が変更となる事、現時点で原資が園児や職員の人数等に左右されていることから不安定である。職員個人にとって、安定した職位に応じたものとなる様に、人材育成計画と職位の支給額の固定ができるように考察する。

役職について、副主任、主任にトライアル任用を試行する。

【結果】

人事考課は引き続き、令和2年度に改定した考課表を基に行っている。新たに上位職者の専用の考課表を策定し、使用開始した。考課表の推敲については、一部意見現場職員の徴収を開始しているが、評価基準の統一を図る研修の実施には至らなかった。

待遇改善Ⅱについては、職員の数や経験年数ではなく、園児数によって加算額が決定されるため、職員に変更がなくても入所児童が減少した場合に原資が減少するという問題が起こっている。現在、施設長が施設ごとに振り分けを決めているが、役職者に移動がある場合の待遇改善Ⅱの取り扱いについて、職員個人と施設の業務負担のはざまで施設をまたいだ取り扱いに問題が発生して

いる。役職者と共に施設の職務負担も移動するわけではない為、施設間の公平性を保つために現時点では、施設間の資金の異動は極力行わないこととしている。

主任、副主任トライアル任用については、3名を副主任トライアルとし、うち1名は令和3年度中に正式に副主任に登用された。トライアルに登用されることで、自覚が芽生えた職員もあれば、職位が確定していないことを不安定な立場であるという理由で、施設長から職責を認識しない者もいた。これまで、トライアルなしで正式任命されると、その職員が正しく職責を認識できずに職権を使用することがあった。これを防ぐ意味でもトライアル登用は適性を確認できる点に効果があった為、今後も継続する。

② 人材育成計画について/

【背景】

人材育成計画第3期1年目について、IT関連、公益的な取組に関する研修を追加した。コロナ禍においてオンラインでの研修の選択肢が増え、職員の参加が集合形式より容易である為、研修の機会の増加について再考して計画に反映させる。

【結果】

令和3年度、横浜においてITに関連する研修を今年度も行った。主には行事の保護者へのオンライン配信と動画等の編集である。まずはリーダー層である職員ツールの提供し、使えるようになった職員がいる園から活用している。一方で、これまでの通常業務とは異なる為、担当する職員によっては、研修で学んだにもかかわらず、実際にはなかなか作業が進められず、他の職員の協力の元作業の為の業務時間を得ながらも、作業完了を後回しにしてしまって利用者を待たせたりるという事象も発生した。新しい業務に関しては、これまでとは別個にその処理能力が問われる為、職位に関わらず職員の適性をみて研修受講者を選定し、適正な時間内でやる為の業務管理も必要と思われる。

研修の課程を見なおす中で、中堅職員緒育成に対して、保育業務と関連する研修は充実しているが、組織の中堅としての課題や目的を意識する点においては不十分であるということが明らかになった。組織人としての職員育成については、全施設で課題となっており、一方で育成についてのノウハウは不足している為、業者の導入を検討した。これについては、組織全体の質に大きくかかる為、5年計画での中堅育成研修を検討中であり、令和3年度は内容についての精査を行った。早ければ令和4年度に育成計画の運用を開始する。

● 人材確保について

【背景】

SNSの活用を行うも、依然人材確保特に保育士の確保は人材紹介からの紹介は増加しているが、それ以外の確保が厳しい状態である。実習生からの雇用獲得では、保育士2名を内定した。

【結果】

SNSでの広報活動については、保護者や地域の方からの閲覧はあるが、求職者は人材紹介からの紹介の補助的にしか利用していない様子である。人材紹介から案内を受けて、どんな園か気になってのぞくというパターンになっている。実習生の就業希望の理由が、法人の行っている「保育内容」であったことから、この保育の良さを伝えられるかがさらなる人材獲得に重要な点の一つであることを確認した。

● 情報の発信とITツールの利用

① 情報発信のツールに関して

【背景】

より手軽な情報発信ツールであるインスタグラムを活用する。ホームページが構造、内容ともに古くなっている為、更新を検討する。

【結果】

インスタグラムは横浜を中心に投稿を続けている。日々の園の活動を中心に投稿しており、フォロワー数獲得は特に意識していないが、保護者と思われるフォロワーが徐々に増えつつある。

ホームページに関しては、IT研修を担当した外部講師に相談を行った。現在のホームページを作成した当初より、素人でも運用管理しやすくなっているということから、管理の方法から運用と構造について考慮する必要がある。

② ICT使用の促進

【背景】

2017年度に全園に保育に関するICTシステムを一斉に導入。保育記録等に関しては移行がほぼ完了している。一斉メールや保護者への公開ツールの利用を進める。

【結果】

コロナ関係の保護者への迅速な情報共有の為に、一斉メールの利用が各園で普及した。緊急的な使用が増え、使用することに慣れてハードルが下がつ

したことから、保護者へ配布するお便り等の一斉送信を利用した配布も今後順次開始する。

● 公益的な取組について

【背景】

ほっとルーム、福岡ライフレスキュー、飯塚地域公益活動連絡協議会への参画、地域行事、他の福祉施設との連携は例年通り行う。現状から、特に連携強化を重視し、関係づくりを行う。

【結果】

コロナ渦により、前年度に引き続き活動は縮小して実施している。ほっとルームなど、定期的に行ってきた活動は一部再開している。高齢者に係る交流活動は代替えとして訪問活動やこどもからの季節の便りを届けているが、交流自体の実施再開のめどが立っていない。今年度はライフレスキュー事業からの委託はなかった。

連携強化については、これまで合同で研修を行ってきた他法人の保育園とは、オンラインを活用して合同研修の開催を継続している。一方で、療育等、これまで現場職員同士が配慮の必要な子どもを通して情報共有等を行ってきたが、訪問は行えず、代替えとしてZoom等を利用するなどを提案するも、先方の断りにより、連携が断絶しつつある。

以上

令和3年度 あじさい保育園

- ・事業報告
- ・年間行事執行表
- ・研修報告書
- ・年齢別入所児童数
- ・延長保育利用状況年間実績表
- ・一時保育利用状況年間実績表
飯塚市内・市外
- ・休日保育利用状況年間実績表
飯塚市内・市外

令和3年度 あじさい保育園事業報告書

法人の理念「私たちは、社会に資する者として、常に考え続け、行動し続ける努力をします」を基に全職員で「ひとりひとりを大切にした保育」を目標として取り組んできた。昨年に続き、コロナウイルスに感染しないように子どもたちに安全な環境を整え、保育を提供しようと職員、保護者と一丸となり、園内の消毒を始め、保護者の保育室への立ち入りを引き続き禁止、マスクの着用、手指の消毒、不要な外出への自粛等の協力をを行い、行事等も縮小や時期をずらして行っていた。しかし、1月中旬から3月末までに幾度となく全体の休園や部分休園を繰り返すことになり、コロナウイルスの脅威を感じた。感染した方に重症者ではなく、休園をすることで感染拡大を防ぐことができた。また、保育事業の一時預かり保育は感染対策から利用をやむなく控えたり、休日保育事業の2・3月の時期は開園が厳しい状況で休園にした日もあった。安心、安全な保育を提供できるように最新の情報を的確に捉え、迅速に対応していくことを今後も続けていかなければならないと考えている。

1、 実施事業

① 事業年度期間	令和3年4月1日から、令和4年3月31日
② 入所児童数	令和2年4月1日から、令和4年3月31日 年間延べ人数 1903名 (別紙参照)
③ 開所時間	午前7時から午後7時まで実施
④ 保育時間	午前9時から午後5時30分
⑤ 保育事業	一時預り事業(別紙参照) 延長保育 (別紙参照) 休日保育 (別紙参照) 世代間交流事業・交流地域

2、 職員体制

年度初めの予定で、産休や育児休業に入る職員が3名いる為、4月に鯵田こども園から保育士1名が異動、5月に1名の常勤保育士、2名の短時間保育士を紹介や派遣で雇用することができ、年度途中の園児の受け入れができた。休日保育担当の職員が自宅で怪我をして退職となり、常勤職員の休日保育の出勤が急に増え負担がかかってしまった。また12月以降の退職、産休が入り、この時期での雇用は難しく3月末まで職員の体制は厳しく、日々の配置には主任が苦慮していた。今年度も若い職員をリーダーに配置し、経験豊かな中堅保育士が助言できる体制をとっていった。チーフの中には若いだけに同世代への指導も的確で厳しい面も見られるが、細かい部分においても指導をする姿がありリーダーとして育ってきたなど嬉しく思う。若手が育ってきている分、中堅保育士は

それ以上に求められるものが大きくなり、中堅以上の職員も頑張らないといけない状況になっている。

3. 保育内容

コロナウイルスの為に、保護者を園内に入室させていないことで、保育の様子が保護者に伝わらず、毎日のお迎えの時に保育の内容や個々の発達の状況についての説明をおこなっていった。一人ひとりのリズムに合わせた丁寧な保育を求められ、それに答えられるように保育を進めていった。

行事についてはコロナウイルスの影響から延期や縮小をせざる負えない状況であつたが話し合いを持ち進めていった。

- ・運動会は以上児クラスのみ、7月に穂波体育館で開催、未満児クラスはクラスごとで運動会ごっことして子どもたちの発達に沿った内容を行った。
- ・年長組のお泊り保育は園外には泊まらず、園内でのお泊り保育となった。
- ・夕べのつどいは予定の時期より遅れて、子どもたちと職員だけで楽しむことができた。
- ・年長組の登山は、コロナ禍で緊急事態宣言が開けてすぐであったが予定通り平尾台に登った。雄大な自然を感じ、険しい山を登り、長い道のりを一所懸命に歩き、全員が登頂することができた。
- ・生活発表会は1月中旬に全クラス休園となり、子どもたちが集うことや歌うこと等の行動制限があった為に取り組みを進めていたが、中止をせざる負えなかった。
- ・コロナウイルス感染で休園になった時に、アプリ配信を利用して日頃の保育内容（わらべ歌や、手遊び、絵本の読み聞かせ等）を配信し保育の内容を伝えた。
- ・異年齢児クラスの課業については、各年齢に分かれて、(文学、アート、音楽、体育)を取り組んでいった。今年も「外部の方は園内には入れない」と決め、職員が指導を行った。コロナ感染症が少し治まってきた12月から和太鼓、わらべうたを再開したが、1月中旬にコロナウイルスの為に休園となりそれ以降は中止した。
- ・読み聞かせの研修は昨年に続き、外部講師による指導は中止とし、職員が日々読み聞かせを行っていき、保育力の向上につながった。
- ・体力の向上に向けては、登山を目指して低年齢児クラスから体作りを兼ね少しの時間でも園庭に出ること、散歩に出かけていくことを目指した。季節の良い時には良く園庭で遊ぶ姿があったが、特に異年齢児クラスは「少人数」での散歩は難しかった。
- ・食育については、コロナ禍の為、クッキング保育は中止とした。卒園前のみそ作りも見学のみとなった。栽培保育については、昨年と同じように保護者から畠を借用して以上児クラスと2歳児クラスがサツマイモ芋の苗植え、水やりを行い、生長をまじかに感じていた。収穫時には子どもたちの楽しんでいる姿が見られた。園舎の裏にある畠では、種からの生長を楽しみに育てる姿があった。また収穫まじかに動物による被害で収穫が一部出来ず悔しがる子どもたちの姿があった。この悔しさを来年に繋げ、また種からの栽培に挑戦して欲しい。

4. その他

- ① 幼保連携型認定こども園への申請については、工事の着工が始まる時期になり、改めて申請を行う準備をしていく。
- ② 保護者会の活動は昨年に続き全くできなかつた。コロナウイルス収束後は以前のように活動を再開し、さらに新しいことも考えて行って欲しい。
- ③ 職員採用についてはコロナウイルスの収束状況を見ながら、大学訪問の再開、多数の実習生の受け入れ、県や市主催の就活フェアには積極的に参加し、保育園（法人）のアピールをしていく。今年度は実習から就職に繋がり3名を採用した。

5. 中長期計画

- ・中期計画
 - ・あじさい育児マニュアルの改訂が最後までできず来年度末までには完成させる。
 - ・業務改革の中で、アプリの使用で時間の短縮ができた。コロナウイルスの為に休園になる連絡には保護者に一斉に連絡が出来て良かった。また保育の発信・お便り・各連絡等で利用することが多く効果を上げていた。
日々のクリーンタイム（毎日同時に清掃時間）の導入をすることで、時間の使い方を工夫してうまく使っている姿を目指している、今後、他のクラス（未満児クラス）にも導入を考えていきたい。
- ・長期計画
 - ・法人理念を職員に指導する教育機能の確立
 - ・地域に保育園の機能等を周知する機会を多く持つ
 - ・施設の管理を定期的に行う（水回りや太陽光発電の点検等）

あじさい保育園 令和3年度 年間行事執行表

4月	1日 (木)	入園式
	7日 (水)	懇談会 (0歳児)
	9日 (金)	懇談会 (1歳児)
	14日 (水)	懇談会 (2歳児)
	15日 (木)	内科健診
	16日 (金)	懇談会 (5歳児)
	21日 (水)	懇談会 (3・4歳児)
5月	14日 (金)	歯科検診(はやま歯科医院)
	15日 (土)	親子遠足 (コロナウイルス感染予防の為中止)
	26日 (水)	梅ちぎり (ぶどうグループ)
	29日 (土)	運動会 (伊岐須小) →延期
6月	2日 (水)	芋苗植え (さくらんぼ)
	3日 (木)	芋苗植え (縦割り)
	28日 (月)	保健師巡回相談 (1回目)
7月	3日 (土)	つどいの広場誕生祭り参加 (ぶどうグループ) 中止
	7日 (水)	七夕そうめん
	10日 (土)	縦割り運動会(穂波体育館)
	17日 (土) ~18日 (日)	お泊まり保育 (園内に宿泊) ぶどうグループ
8月	27日 (金)	あじさいまつり (緊急事態宣言中のため延期)
9月		緊急事態宣言中のため自粛
10月	5日 (火)	あじさいまつり (園児・職員)
	8日 (金)	平尾台山登り(スイミー組)
		歯科検診 (はやま歯科医院)
	14日 (木)	内科健診
	15日 (金)	平尾台山登り (カミイ組)
		芋ほり (さくらんぼ組)
		芋ほり (りんご・ばななグループ)
	29日 (金)	平尾台山登り (エルマー組)
11月	1日 (月)	吉北芋掘り (ぶどうグループ)
	15日 (月)	七五三参拝
	18日 (木)	焼き芋パーティー
12月	15日 (水)	もちつき
	20日 (月) ~24日 (金)	未満児運動会ごっこ
	23日 (木)	お楽しみ会
1月	7日 (金)	七草がゆ
2月	3日 (木)	豆まさき
	19日 (土)	生活発表会→蔓延防止のため中止
3月	24日 (木)	お別れ会
	26日 (土)	卒園式

*令和3年度は、新型コロナウイルスの拡大拡散で、蔓延防止期間中や自治体の要請等を考慮しながら、新型コロナ感染症の拡大防止のため行事の縮小・変更・延期・中止をしていった。

*縦割りクラス・横割りクラスの課業は、感染対策をして職員が行った。

*未満児クラスの音楽リズム (どれみの時間) は、密にならないように少人数又は、各クラスで行った。

*スイミング・ばなな・ぶどう組→バスの利用を避けることで中止

*幼年消防→消防署より中止の連絡あり

*絵本の貸し出し・・通常だと年間 24回だが、新型コロナウイルスの感染予防の為、ばなな組3回 ぶどう組5回のみ、貸し出しを行う。

*ディサービスいすみ・いすみのもり訪問は感染防止のため自粛

令和3年度研修報告書

R3.4.1-F4.3.31

令和3年度 各月年齢別入所児童数 あじさい保育園

() 広域
全入数

	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
4月1日	()	()	(1)	(2)	()	(2)	
	11	25	29	30	30	32	157
5月1日	()	()	(1)	(2)	()	(2)	
	11	25	29	30	30	32	157
6月1日	()	()	(1)	(2)	()	(2)	
	10	25	29	30	30	32	156
7月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	12	25	29	30	30	32	158
8月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	13	25	29	30	30	32	159
9月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	14	25	29	30	30	32	160
10月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	14	25	29	30	30	32	160
11月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	14	25	29	30	30	32	160
12月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	14	25	29	30	29	32	159
平成31年 1月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	14	25	29	30	29	32	159
2月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	14	25	29	30	29	32	159
3月1日	(1)	()	(1)	(2)	()	(2)	
	14	25	29	30	29	32	159

合計	9		12	24		24	
	155	300	348	360	356	384	1903

(令和3年度)

延長保育利用状況表

あじさい保育園

時間 月	6:01~ 6:30	6:16~ 6:30	6:31~ 7:00	7:01~
R3. 4	64	41	25	2
5	41	22	6	0
6	51	34	9	0
7	41	29	14	0
8	46	22	9	1
9	38	23	12	
10	51	30	14	0
11	61	51	26	3
12	81	55	28	0
R4. 1	47	25	12	0
2	36	14	5	0
3	34	19	8	0
合計	591	365	168	6

(令和3年度)

一時保育利用状況表（市内）

あじさい保育園

年.月	飯塚市(1日)	飯塚市(半日)	小計
R3.4	0	0	0
5	0	0	0
6	0	0	0
7	0	0	0
8	0	0	0
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	0	0
12	0	0	0
R4. 1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
合計	0	0	0

(令和3年度)

(市内)

休日保育利用表況表

あじさい保育園

年.月	市内						合計	
	1日			半日				
	園児	園児外	計	園児	園児外	計		
R3. 4	13	4	17	0	0	0	17	
5	20	11	31	0	0	0	31	
6	11	9	20	0	0	0	20	
7	28	14	42	0	0	0	42	
8	26	15	41	0	0	0	41	
9	26	14	40	0	0	0	40	
10	24	13	37	0	0	0	37	
11	22	14	36	0	0	0	36	
12	14	11	25	0	0	0	25	
R4. 1	18	20	38	0	0	0	38	
2	0	0	0	0	0	0	0	
3	1	0	1	0	0	0	1	
合計	203	125	328	0	0	0	328	

(令和3年度)

(市外)

休日保育利用表況表

あじさい保育園

年.月	市外						合計	
	1日			半日				
	園児	園児外	計	園児	園児外	計		
R3. 4	0	0	0	0	0	0	0	
5	0	0	0	0	0	0	0	
6	0	0	0	0	0	0	0	
7	0	0	0	0	0	0	0	
8	0	0	0	0	0	0	0	
9	0	0	0	0	0	0	0	
10	0	0	0	0	0	0	0	
11	0	0	0	0	0	0	0	
12	0	0	0	0	0	0	0	
R4. 1	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	0	
3	0	0	0	0	0	0	0	
合計	0	0	0	0	0	0	0	

令和3年度 鮎田こども園

- ・事業報告書
- ・年間行事執行表
- ・研修事業報告書
- ・年齢別入所児童数
- ・延長保育利用状況年間実績表
- ・一時保育利用状況年間実績表
飯塚市内・市外

令和3年度 鮎田こども園事業報告

今年度も、新型コロナウイルス感染拡大防止に努めながら、子どもたちの大切な経験を奪うことなく、どうしたら経験させることができ行事等を行えるかを常に考え続けた一年となりました。

今年は緊急事態宣言の発出はなかったものの、蔓延防止法の発出により中止せざるを得ない行事もありました。その中、令和3年度も終えようとした2、3月には園関係者（園児・職員・園児職員の家族）から感染者も増加傾向になり、何とか回避できていた部分休園を余儀なくされる事態となりました。しかし、法人より導入して頂いていたチャイルドケアウェブを利用し、園の状況をいち早く保護者にメールで一斉配信する事ができ、園と保護者感とで情報の共有が難なくできていました。保護者の方も、園児や園児の家族の体調の変化等を報告してくださったり、家庭保育が可能な際はお子さんを休ませたり、体調の変化に留意されるようになりました。そういうたった保護者のご協力があり、早目早目の対応ができ職員間でも慌てることなく情報の共有ができ、その場に応じた対応・対処ができました。

その中でも、一人ひとりを大切にした保育を念頭に置き、育児担当制に取り組んでいき、子どもたちの最善の利益を優先にしながらの保育を再確認しながら進めてきました。

子どもたち個々の発達等についても、クラス内の共通理解が重要な事も多々あるため、積極的に協力しながらクラス会議の時間を作り、話し合いを進めていくことが出来る様になりました。

研修においては、昨年のように中止になるよりも対面での研修ではありませんが、ほとんどがリモートでの研修でした。キャリアアップ研修では、リモートとなり受講できる人数に制限がなかった為希望通り以上に受講できました。

職員一同揃っての職員会議の場を設ける事も難しかったため、研修で学んだ内容等は復命書を作り他の職員にも回覧は行いましたが、共有できるまでにはいたらなったように思います。

「ふれあい交流会」や「いきいきサロン」での世代間の交流も、昨年同様再開できるまでには至りませんでした。しかし、短時間からでも始められる機会を待ちに待っている事をお伝えする為にも、節目節目に子どもたちからのハガキを郵送したり、ご挨拶かたがた個別訪問させて頂いていました。子どもたちが、散歩に出かけた際には見掛けられると声をかけて頂いているような、大切な地域との交流でもありますので来ていただける方が年々高齢化している事はありますが、この事業が途絶えないようにしていきたいと考えています。

1. 実施事業

- | | |
|----------|---|
| ① 事業年度期間 | 令和 3年 4月1日 から 令和 4年 3月31日 |
| ② 入所児童数 | 令和 3年 4月 1日 111名入所から
令和 4年 3月31日 120名 年間延べ 1,384名 |
| ③ 開所時間 | 午前 7時から午後 7時まで実施。 |
| ④ 保育時間 | 午前 9時から午後 5時 30分 |
| ⑤ 保育事業 | <ul style="list-style-type: none">• 延長保育：<ul style="list-style-type: none">午前 7時 00 分から 午前 7時 30分午後 6時 30 分から 午後 7時 00分午後 7時以降の利用は少ない。(実績は別紙)• 一時預かり事業：自主事業として行う。• 世代間交流事業：自主事業として、ふれあい交流会を予定していたが中止となった。• 地域交流：地域のお寺の花祭り、鯨田交流センター祭りつどいの広場誕生祭り、いきいきサロンなど予定されていたが中止となった。• 休日保育：両親が勤務の為、3家庭の園児が定期的に利用している。(場所は、あじさい保育園) |

2. 職員体制

令和2年度末の職員の退職一名、あじさい保育園への異動一名がありましたが、年度途中で短時間勤務職員2名の雇用が出来ました。シフトにおいても、前年度から引き続き早出・遅出を短時間職員ではありますが、ほぼ毎日変わらない職員が対応する事で、保護者の安心感も得られていました。

短時間職員も、クラス内の仕事のみならず、たてわりクラスの課業を担当・行事の担当や園内の作業にも積極的に責任もって参加しています。

3歳未満児クラス・3歳以上児クラスの連携を十分にとり、保育教諭として自分のクラスだけ・自分の働き方の範囲内だけに固執せず、園全体で連携できる体制も安定しました。

昨年度は、保育実習生の受け入れは1名ありましたが、適する人材とはならず今年度へと繋げていくことができませんでした。

3. 保育内容

3歳以上児クラスの課業Ⅰについては、5歳児のさくらグループの子どもたちを中心に、5歳児会議や担任と子どもたちとで話し合ったり相談しながら計画を立て、実行に繋げていくことができていました。何かに迷った時には、子どもたちと話し合い意見を聞きその中で担任が助言し行っていたので、子どもたちも納得しながら先の見通しをもって行動する事ができていたので、成功した時には皆で達成感を味わい、出来なかった時にも皆でその気持ちに寄り添うことができる一体感がありました。

課業Ⅱについては、今年度も未満児クラスの職員に限らず、それぞれの職員の協力体制があり、D.I.Y・手話・折紙・裁縫・お花・保健・食育と、様々な楽しい時間を持つことができました。5歳児は、それぞれの分野での経験をまとめたものを卒園時に飾り持ち帰り、記念とすることもできました。

テーマ活動では、子どもたちとも活発な意見の出しあいが見られ、それぞれの年齢で出来ることで進めまとめながら、未満児クラスの子どもたちも巻き込みながら楽しむことが出来ていた。

今年度は、5歳児を中心に子どもたちが話し合い、考え、決定し、挑戦するという事の大切さ楽しさを感じ取ることができ、次の5歳児にバトンを渡せたように感じます。

3歳未満児クラスの育児担当制については、途中入職やまだまだ経験不足の保育教諭もいる中、保育を伝えていくことで伝える側の保育の再確認ができていましたが、伝える事の難しさを感じていたようです。共通理解ができつつある半面、疑問点や軌道修正が必要となる事もありましたので、令和4年度の新年度早々、皆でスタートラインに立ち返ったところからの研修を受け気持ち新たに出来たところです。自分で考えて活動できる子どもに育っていくという基本を大切に、職員一人ひとりが自分たちのしている保育教育が、子どもたちの発達のどの部分に関わっているのかという事をしっかり理解しながら子どもたちと関わっていけるよう確認しあい、園内研修も活用しながら職員の資質向上に繋げていきたいと考えます。

濱崎先生の読み聞かせ・大屋先生のわらべうた・和太鼓は、外部講師でもあり、今年度も思うように来て頂くことができませんでしたが、それぞれのクラスで日々の保育の中に取り入れる時間を設けてきました。

4. その他の重要事項

施設や設備の面では、建て替えを見通しながらではあります、老朽化で修繕を必要とする箇所や物が更に増えてきました。その都度、安全面・衛生面・快適性を重視しながら、本部事務局に報告・相談させて頂きながら修繕か購入かを検討し維持している現状です。

令和2年3月31日に福岡県より設置認可通知書を受け、令和2年4月1日を設置日として「社会福祉法人くすの樹会 鯰田こども園」へと移行致し運営が始まりました。初年度は、幼稚園部への入園・移行はありませんでしたが、令和3年度は在園児の中で保護者が第4子出産で退職された為、第3子の姉が4月から幼稚園部へ移行しました。しかし、半年でやはり保護者が復職された為、姉が第4子の弟と共に保育園部へと帰り、幼稚園部は在籍者が無くなりました。その後も移行や入園はありませんでしたが、本来保護者の働き方が変わった場合でも子どもたちの環境を変えることなく過ごせるようにとの目的にはあっていました。今後も、外部からの入園も元より在園児の家庭の状況もしっかりと把握しながら、受け入れを進めていきたいと考えます。

鰐田こども園 令和3年度 年間行事執行表

4月	1日（木） 15日（金） 21日（水） 23日（金）	入園式 内科健診 歯科検診 歓迎遠足
6月	2日（水）	芋苗植え（鰐田）ひまわり・さくらグループ 芋苗植え（園舎裏の畑）こすもすグループ
7月	16日（金）	ワクワクドキドキサマーキャンプ (鰐田こども園) さくらグループ
10月	9日（土） 18日（月） 21日（水） 26日（火） 27日（火） 28日（水）	運動会（未満児・たてわりクラス） 内科健診 秋の遠足 歯科検診 交通安全教室 芋ほり（ひまわり・さくらグループ）
11月	9日（火） 19日（金）	秋祭り 焼き芋パーティー
12月	1日（水） 16日（木）	味噌作り（さくらグループ） もちつき
2月	3日（木）	豆まき
3月	16日（火） 26日（土）	お別れ遠足 卒園式

*避難訓練（防災訓練）・・・毎月

*誕生会・・・毎月

*クッキング保育（食育）・・・しそちぎり・梅漬け見学・味噌作り

*和太鼓教室・・・12月・1月（計2回）

*わらべうた・・・11月・12月・1月（計3回）

新型コロナ感染拡大防止のため中止

- ・世代間交流
- ・読み聞かせ
- ・保護者会総会
- ・プール開き
- ・スイミングスクール（ひまわり・さくらグループ）
- ・親子バス遠足
- ・幼年消防ふれあい祭り
- ・つどいのお祭り
- ・鰐田公民館祭り

令和3年度研修報告書

檢用二號圖 (R34.1-R4.3.31)

日付	国内研修		県内		県外	
	研修名	参加人数 (人)	研修名 (オンライン研修)	参加人数 (人)	研修名 (オンライン研修)	参加人数 (人)
4月	カブラ研修	10	保育県保育協会 給食研修会	5	保育県保育協会 乳児保健研究会 第63回筑紫地方保育事業研究大会	12
5月	育児担当制研修(オンライン研修)	21			保育アップデートフォーラム	4
6月						
7月					令和3年度保育士(保育園)等 職員研修会(新任保育士研修会)	1
8月					令和3年度保育技術協議会	3
9月					同和問題啓発強調月間講演会 福岡県人権・同和教育研究協議会 人権保育講座	2
10月	育児担当制研修(オンライン研修)	2	保育施設の安全管理に関する研修 会	2	令和3年度 保育の質の確保・向上 セミナー	6
11月	わらべうた	18	福岡県保育協会新任保育士研修会 令和3年度 事故防止セミナー 令和3年度 アレルギー対応セミナー 令和3年度 保護者支援セミナー 第1回九州ロック保育士会セミナー	1 3 3 2 18		
12月	わらべうた	18	保育教諭全員			
1月	わらべうた	18	保育教諭全員		保育アップデートフォーラム	5
2月					法人幹部研修	4
3月						

令和3年度 各月年齢別入所児童数

鶴田こども園

()広域

全人数

年令 日付	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計	全国児童数 (広域 含む)
令和3年4月1日	7	17	22	25	17	23	(1) 111	111
令和3年5月1日	8	17	22	25	17	23	(1) 112	112
令和3年6月1日	8	17	22	25	17	23	(1) 112	112
令和3年7月1日	8	17	22	25	17	23	(1) 112	112
令和3年8月1日	8	18	22	25	17	22	(1) 112	112
令和3年9月1日	(1) 11	(1) 18	(1) 22	(1) 25	18	22	(1) 116	116
令和3年10月1日	(1) 11	(1) 17	(1) 22	(1) 25	18	22	(1) 115	115
令和3年11月1日	(1) 11	(1) 17	(1) 23	(1) 25	18	23	(1) 117	117
令和3年12月1日	(1) 11	(1) 17	(1) 23	(1) 25	18	23	(1) 117	117
令和4年1月1日	(1) 13	(1) 18	(1) 23	(2) 25	18	23	(1) 120	120
令和4年2月1日	(1) 13	(1) 18	(1) 23	(2) 25	18	23	(1) 120	120
令和4年3月1日	(1) 13		(1) 23	(2) 25	18	23	(1) 120	120

令和3年度 合計	(7)	(6)	(7)	(15)	0	(7)	(42)
	122	209	269	300	211	273	1,384

R3年度 延長保育実績

鯵田こども園

< 午前 >

月	時間 7:01~7:15	時間 7:16~7:30
4月	23	69
5月	29	73
6月	36	82
7月	50	103
8月	58	107
9月	52	112
10月	35	121
11月	8	86
12月	2	75
1月	3	74
2月	2	56
3月	2	58
年間合計	300	1016

< 午後 >

月	時間 18:31~18:45	時間 18:46~19:00	時間 19:00~
4月	60	36	3
5月	26	18	1
6月	39	24	1
7月	41	13	0
8月	43	18	2
9月	74	22	0
10月	48	16	0
11月	52	21	0
12月	37	13	0
1月	37	14	2
2月	23	7	0
3月	41	15	0
年間合計	521	217	9

令和3年度 一時保育利用状況年間実績表(自主事業) 館田こども園
<市内>

	実施日数	半日	1日	合計
4月	0	0	0	0.0
5月	0	0	0	0.0
6月	0	0	0	0.0
7月	0	0	0	0.0
8月	0	0	0	0.0
9月	0	0	0	0.0
10月	0	0	0	0.0
11月	0	0	0	0.0
12月	0	0	0	0.0
1月	0	0	0	0.0
2月	0	0	0	0.0
3月	0	0	0	0.0
合計	0	0	0	0.0

延べ人数 0名

	実施日数	半日	1日	合計
4月	0	0	0	0.0
5月	0	0	0	0.0
6月	0	0	0	0.0
7月	0	0	0	0.0
8月	0	0	0	0.0
9月	0	0	0	0.0
10月	0	0	0	0.0
11月	0	0	0	0.0
12月	0	0	0	0.0
1月	0	0	0	0.0
2月	0	0	0	0.0
3月	0	0	0	0.0
合計	0	0	0	0.0

延べ人数 0名

令和3年度 銀杏保育園

- ・事業報告案
- ・年間行事執行表
- ・研修事業報告書
- ・年齢別入所児童数
- ・延長保育利用状況年間実績表
- ・一時保育利用状況年間実績表

令和3年度 銀杏保育園事業報告書

1. 保育理念

銀杏保育園及び、銀杏保育園胡桃館は、社会福祉法人くすの樹会が掲げる法人理念に基づき、保育所としての使命を果たすことを目途に、2021年度の保育事業を展開してきた。

しかし、令和3年度は、新型コロナにより、特に年明けからは、オミクロン株の急速な感染拡大により、園児・保護者・職員等の園関係者が感染することによる、休園や、園児、職員が自宅待機を余儀なくされ、保育の展開や、外部との交流においても、多くの制限を受けることになった。

一方、保育現場では、中途採用保育者がこれまで経験してきた一斉保育から、本法人全体で取り組んでいる3歳未満児の「育児担当制保育」3歳以上児による「異年齢保育」に取り組む理由や保育方法の理解と気持ちの切り替えに、戸惑う様子が見られた。新しい職場である園や、保育マニュアルに沿って保育を行うことに慣れることを優先させたため、園全体での保育の深化には取り組めていない。次年度以降も引き続き保育の深化を目指していく。

銀杏保育園、銀杏保育園胡桃館の両園ともに、配慮の必要な園児や支援対象の家庭、他職種の経験を持つ職員や外国籍の職員等、園児、職員ともに多様な人の集合体となっている。

この多様性が、子どもたちの育ちにどのように作用するかが、今後の楽しみでもある。

2. 基本方針

当法人が目指す保育所の役割、使命を果たすための人材育成や定着については、5項目を掲げて取り組んだ。

- ① 法人職員として働き甲斐を持って持続して働ける環境を構築する。
 - ・多様な働き方が進んでいる横浜地区では、自子の就学に合わせて、短時間や、派遣又はパートへ転職あるいは、退職という選択をする職員が多く見られる。そのため、短時間正規職員制度を作り、継続して働きやすい環境を整えてきた。

しかし、制度はあっても、周囲の職員へ迷惑をかけるという心理的負担から、離職も多くあったため、早朝や居残り専任の短時間職員の雇用を進め、短時間正規職員の心理的負担感を軽減することで、正規職員として、継続して働き続けることができる職場環境とハラスメント研修を通して、ハラスメントが起こりにくい環境構築に注力した。

結果的に、他の正規職員への早朝、居残り業務の負担軽減に効果を上げている。

② 保育内容の充実と安定を図り、利用者が安心できる保育園作りをする。

- ・保育職員の入れ替わりがあったが、開園以来勤続している職員を中心に、園全体の保育力は、大きく落ち込んではいない。

しかし、細かな部分で、主任・リーダー職を含めた職員間の保育解釈に齟齬が生じ、現場職員が保育方法の不一致に悩む様子が窺えた。

基本的なことに関する手順が意味する事を、正確に伝えることが弱いこと、疑問に思っても、先輩職員や主任保育士に尋ねることを躊躇する場面が散見された。

子どもたちが安定した園生活を送ることで、保護者の安心を保証するために、職員間の理解差や思い込みによる齟齬を少なくし、職員全体のチーム力を上げることが今後の課題である。

③ 中堅職員の育成を図る。

- ・現実的に保育の中核を担う中堅職員の育成が、園の職員チームのレベルアップに重要であるが、次期管理者候補としての育成段階として、正規職員、短時間職員、派遣職員という働き方の違いに関わらず、園内の行事等の各係を割り振り、各係がチームとして動きながら、行事を通して全体を動かすようにしていった。

係活動としては、多様な働き方の違いで、共通理解をする為の時間が捻出できず、初めは戸惑い、うまくいかないことも多くみられたが、各人の解釈の違いを擦り合わせる必要性や、チームの構成員同士の連携の必要性に職員自らが気づき工夫をしてきたことが評価できる。

④ 正規職員、短時間職員の適正待遇の整理。

- ・短時間職員のうちにもクラスリーダーを担い、力を発揮する職員が存在することに着目した。

社会保険扶養内等の所得制限を設けず、クラスリーダーとして責任ある職務を果たす短時間職員について、時間あたりの賃金単価の引き上げは、勤務

時間の負担が大きい正規職員の基本給昇給幅との整合性から難しい場合もあるため、本来、勤続且つ責任性を目途に支給される「処遇改善2」を活用して、賃金の改善を図った。

また、早朝勤務・居残り勤務の短時間勤務職員については、所得制限の有無にかかわらず、早番手当、遅番手当の支給対象としている。

・正規職員については、短時間正規職員制度を利用した職員と、より時間的負担を担っている職員との公平性を保つ観点から、1日あたりの勤務時間数に応じて賞与に処遇差を設けた。

⑤ ICT の効果的活用。

・オミクロン株による、子どもを含めた急速な感染拡大は、園児や職員、またはその家族の感染等で、休園や、自宅待機等、園児の登園、職員の出勤に制限を与える状況となつたが、反面、正規職員、短時間職員を問わず、休園や一部開園時の、出席園児の減を利用し、録画配信による園内研修や、自己研鑽を進める機会ともなった。

・園児や職員の家族が通う学校等の学級閉鎖や、他園の休園等に、影響を受ける中、行事についても、多くの制約を受けることになった。

しかし、子どもたちの経験ができる限り無くさないという方針で、保護者参加人数の制限や、保護者不参加での行事を執行し、録画配信やオンラインでのライブ配信、見逃し配信等、保護者向きへのICTの活用が進んだ。

・保育現場でのICT活用については、休園や、一部開園時に、保育事務を行う時間が十分確保され、保育計画作成や保育記録にCHSの利用が進み、これまで気づかなかつた書式の改善点に目が向くようになってきた。

・保護者への、園関係者のコロナに関する連絡や、休園の連絡、保護者からの出欠等、CHSを利用した一斉配信連絡が習慣化したことにより、紙面印刷配布による業務の軽減と、各家庭への連絡漏れのリスクが軽減された。

・ICT活用については、動画編集、動画配信等の技術研修を行なつたが、参加人数が限られたため、次年度以降も引き続き研修を行う様計画している。

・法人内の各施設間でのICTを利用したオンライン会議や、研修利用、他法人と連携した保育研修等、ICTの活用を進めている。

3. 2021年度重点項目

① 法人理念、保育理念の共通理解、日常保育の客観視と、保育内容の深化。

- ・保育内容研修のICT活用については、第三四半期の報告書にも述べたが、育児担当制の研修については、実地研修に切替え、その他の座学によるオンライン研修と並行して実施した。

- ・研修記録の負担感については、オンライン研修の場合は、その場で復命書へ記録、記入していく等、各人が負担軽減の工夫を始めた。

- ・法人理念、保育理念及び保育内容の深化については、職員会のなかで、施設長から、法人の成り立ち、創立者の想い、保育園が社会資源としてできることは何かを考えることや、保育を行うにあたっての願い等を話す機会を設けた。

② 保育の方向性一致と、本園及び分園職員の協力関係構築。

- ・年度はじめに銀杏、胡桃両園の現場リーダー各1名（計2名）の副主任トライアルを開始し、両園の各リーダーが連絡を密に取り、協力して職員間の連携に取り組み始めた。

- ・両園の保育内容や伝達事項の中での相違を出し合い、基本の統一と、各園の状況の違いによる運用の相違を理解し合うことに取り組んでいる。

③ 管理的職員相互の意思疎通と、法人理念を短時間職員まで浸透。

- ・施設長、主任保育士、中堅リーダーの物事の捉え方に差異が生じているため、法人の考え方の共有化を図るが、個人の都合を優先する傾向の職員もいるため、外部講師による中堅職員以上のトップリーダー研修を企画し、法人全園のトップリーダーを対象に実行した。

研修受講後、受講の様子や受講者へのアンケート結果を元に、講師から振り返りの報告があったので、良い点は伸ばし、注意を要するところは、職員育成の今後の課題として生かしていきたい。

④ 理念、保育の方向性の浸透の具体策（ハンドブック作成）

- ・ハンドブックの作成について、職員への意見聴取を行ったところ、園運営や保育に関する事項のみならず、法人、園職員としての指針としてもあった方が良いという意見があった。

ハンドブック作成については、入園のしおりに、全体的な計画等を入れたものの、数年来の懸案事項であるにもかかわらず遅々として完成できていないが、前項にも挙げたが、職員の意見を反映するため、職員参加型で作成する方針に切り替え、法人・園が盛り込みたい事項と、職員が求める事項を擦り合わせながら、現場でより活用できるものに組み立て直す必要性を感じる。

- ・次年度以降、職員参加型のハンドブック作成を通して、法人理念、保育理念の共有と、意思疎通を図っていきたい。

⑤ 中堅、次期リーダー候補の育成。（副主任トライアル）

- ・第三四半期の報告にも挙げたが、年度当初に銀杏・胡桃両園の中堅リーダー各1名の、計2名の副主任トライアルを開始した。内、トライアル者1名を年度後期から正式に副主任として昇格させた。

判断基準は、やらなければならない事柄に対して、継続して最後までやり遂げることができるかどうかを主眼に置いた。

⑥ 研修及び会議、職員間の業務連絡のICT活用

- ・行政や、保育団体の主催する研修については、オンライン化が進んでいる。
また、法人施設4園の給食献立会議については、毎月のオンライン会議が定着している。
- ・社用連絡ツールについて、1社のICTツールの試用を開始した。無料版で試用しているが、使いこなすまでには至らず、未だ、使い慣れた私用連絡ツールに依存している状況である。

他社ツールの情報と、使い勝手を比較して、今後の導入を進めたい。

社用連絡ツールは、短時間勤務職員を含み、保育職のみならず、全職員の共通認識、伝達もれ防止、各職員の疑問や問題意識の在処を把握し、職員の理解度に合わせた指導や、必要であれば研修の機会や話し合い、情報交換の場を設けたり、職員の様々なアイデアを吸い上げてやりがいにつなげるなど、管理者を含めた職員間の風通しを良くすること等を使用目的とする。

しかし、対面で、人にしっかり向き合うことが基本であることは言うまでもない。

4. 中期目標（2018年4月～2023年3月）

（1）園内研修を通じ、保育内容の充実を図る。

→2021年度は、外部講師によるオンライン研修を、飯塚地区と横浜地区が、交互に行い、各現場での質問に講師が答える形式を取り入れ、飯塚地区と横浜地区同士が、相互に視聴できる研修設定でしたが、一般的な解答や講義になることが多く、現場に即応しづらいため、年度終盤に実地研修に切り替えた

（2）地域との交流を意図的に増やしながら、銀杏保育園や胡桃館ができる地域貢献を探る。胡桃館では地域解放スペースを活用する。

→新型コロナウィルスの感染拡大により、交流の制約を受け、使命を達成できずに年度を終了した。人の交流自体が制限される状況のため次年度以降、引き続き中期目標として継続する。

(3) 年間休日を10日間増やし、実質上の処遇改善を行い、職員の自己研鑽がしやすい環境を整える。

→公休数を年間105日から115日へまた、法改正により、年次有給休暇が10日以上付与される職員については、有給休暇を年間5日以上計画付与し、実質120日の休日数を達成している。

→働き方については、子どもと接触しない時間を、各人の日課に落としこみ、効率的な働き方により、持ち帰り「〇」に取り組んでいる。

具体的には、保育計画、保育記録、その他の保育事務を園内でのみ行うことの義務付け、各クラスのチーム内での職員各人の日課に、事務処理のための時間をとるようにした。

十分な時間が取れているわけではないが、限られた時間内に、各人が業務を終えるために、効率化に意識を向けることができるようになっている。

保育事務業務の効率化は、各人の事務スキルの能力差によっても変化するので、今後は、事務量に対しかかる標準的時間を割り出し、事務処理能力の平準化を目指す。

→園内研修の機会確保については、園全体の保育や、保育に付随する安全管理や、職員間の連携に関する研修等を、出席園児の少ない、あるいは行事後の園児保育のない土曜日に計画し、集中して学べる環境を確保する方向で、2022年度中に、次期中期目標に向けての試行を行う。

(4) 他機関、他法人との連携を行いながら、地域交流の充実を図る。

→2021年度は、新型コロナの感染症対策のために、他機関との交流活動が制限され進まなかった。

特に、毎年恒例であった川上地区児童委員を中心とした子育て支援事業との交流が2年連続で見送りとなつたが、新型コロナの感染状況をみながら、機会があれば再開したいと考えている。

→実際の交流は行えていないが、老人施設を支援するボランティア団体へ、毎月園児が作成したお年寄り向け季節のハガキを14枚送っており、間接的にお年寄りとの交流に参加している。

また、地区社協が主催する、独居のお年寄りの食事会の再会に合わせて、そのお弁当に、子どもたちが作成したメッセージを添える活動を再開したい。

5. 長期目標

①管理職の育成を図り、施設経営の安定を図る。

→法人の次世代を担う職員育成を中途に、副主任トライアル者から施設長までの管理職候補者及び管理職のトップリーダー研修を行った。

研修結果の講師の感想としては、気になるところが一部あるが概ね、良好とのことであるが、一般職員がどのように感じているかを調査することを勧められた。以前の研修資料に利用しているものがあるため、現在の全施設のトップリーダーについて、上司、同僚、部下からの調査を実施し、その結果を活用しながら、5~10年後の次世代のトップリーダーの育成に役立てたい。

②銀杏保育園については、建設後10年を目処に建物本体の点検を行い、必要に応じて修繕を行う。

2021年度は、開園10年目となるため、年内に建物躯体及び設備の点検を依頼し、修繕を要する箇所について洗い出しを行い速やかに理事会にかける。

→2021年内に、緊急的に修善が必要な箇所を洗い出し、修繕費についての補正予算を計上、理事会承認を受け修繕を行った。

補正予算検討段階で、園庭の屋外遊具や、テラスのパーゴラについては、木部を多く使用しているため、腐蝕や白蟻の食害が見られたため、腐蝕しない素材や、食害に合わない素材を検討したが、子どもに安全で使いやすいか否か、修繕のしやすさ、構造上の問題、金額面、材料の入手時期に目処が立つか等、多方面での検討を行い今回は材質の交換は見送った。

ただし、避難通路となる外部階段については、手すりのグラつきや、通路の壁の材質の雨水等による劣化と、園児による外部からの衝撃による損傷があったため、手すりについては木材からアルミ製へ交換、壁材についても当初のものから変更をした。

今後、園庭の大型遊具等の構築物については、園庭の造作を大きく変更をする場合には素材を含めて検討を行う。

軽微な修繕を含めて、今後は本体、大型備品等の修繕の頻度が上がると予想される。使えるものは、丁寧に長く使いながら、10年を超えた使用頻度の高い備品等については、昨今の機材入手の困難性も含めた入替時期を考慮に入れながら、予算化し、修繕にかかる費用や入替時の資金の準備も、計画的に行っていくことが必要と思われる。

法人全体の予算管理を担う法人本部事務局と密に連絡をとり、中・長期の計画を作成しながら、施設及び設備の管理を行なっていく。

6. 実施事業

第2種社会福祉事業

- ・銀杏保育園保育事業
- ・銀杏保育園胡桃館（銀杏保育園分園）保育事業

第2種社会福祉事業

- ・銀杏保育園一時預かり事業
- ・銀杏保育園胡桃館（銀杏保育園分園）一時預かり事業

7. 事業年度

2021年4月1日から 2022年3月31日

8. 開所時間（銀杏保育園・銀杏保育園胡桃館）

午前7時から 午後8時まで（13時間開所）

9. 定員

銀杏保育園（60名）

銀杏保育園胡桃館（44名）

※別紙資料 各月年齢別入所児童数 参照

10. 職員体制

施設長 常勤 1名

主任保育士 常勤 1名

		(銀杏)	(胡桃館)	数字は人数
保育士	常勤	5	4	
	短時間	13	10	
保育補助	常勤	1	0	
	短時間	2	0	
看護師	短時間	1	0	

		(銀杏)	(胡桃館)	数字は人数
管理栄養士	常 勤	○	1	
栄養士	常 勤	2	○	
	短時間	1	○	
調理員	常 勤	○	1	
	短時間	2	1	
事務員	常 勤	1	○	
用 務	短時間	1	○	
その他	短時間	○	1	
職員総数	常 勤	11	6	
	短時間	20	12	
合 計	49 (常勤 : 17 短時間 : 32)			

嘱託医	銀杏保育園	和田医院院長	和田 隆
	銀杏保育園胡桃館	伊東医院院長	伊東 均
嘱託歯科医	銀杏/胡桃	さち歯科医院院長	佐知 崇司

2021年度 入・退職者 及び 異動

入職者	(銀杏)	(胡桃館)
保育士	常 勤 1 短時間	2 1
栄養士	常 勤 2	1 (管理栄養士)
保育補助	常 勤 1 短時間 2	
派遣保育士	短時間 1	
用務員	短時間 1	

退職者

保育士	常 勤 1 (転職) 短時間 4 (介護2/転職1/子就学1)	1 (病気療養) 2 (転職)
保育補助	短時間 1 (持病療養)	
看護師	短時間 1 (家庭都合)	
栄養士	常 勤 2 (転居1/終末介護1)	
事務員	常 勤 1 (家族介護)	
用 務	短時間 1 (持病悪化)	

異動者

主任保育士 1名 銀杏保育園（横浜市）から、あじさい保育園（福岡県飯塚市）へ異動

以 上

令和3(2021)年度 銀杏保育園・胡桃館行事執行表

社会福祉法人ぐすの樹会 銀杏保育園・胡桃館					
日付	行事名	参加対象	行事内容	参加者	行事内容
4月					
1日	入園式（銀杏・胡桃）	新入園児・保護者、在園児 保護者	入園式及び担任紹介 クラス懇談会	幼児クラス、保護者（年長児） 幼児クラス、保護者（年長児）	公園にてミニ運動会実施 公園にてミニ運動会実施
17日	保護者懇談会（銀杏）				
16.23日	保護者懇談会（胡桃）				
5月					
5月	親子週足（銀杏・胡桃）	在園児、保護者、祖父母 さつま芋苗植え	※コロナのため実施せず	4.5日 山登り（胡桃） 10日 秋の味覚祭り	年長児 在園児
12日	（銀杏・胡桃）	年長児		15日 七五三（銀杏・胡桃） 22日 煙き芋（銀杏・胡桃） 27日 作品展（銀杏）	在園児
6月					
31日	歯科検診（銀杏・胡桃）	在園児 海もぎ	歯科検診医による検診 海もぎ、交流	4日 作品展（胡桃） 15日 飯つき（胡桃） 16日 飯つき（銀杏） 24日 クリスマス会（銀杏・胡桃）	在園児、保護者 在園児 在園児 クリスマスを楽しむ、交流など
9日	内科健診（胡桃）	年長児、他園年長児、地域 在園児	健診医による検診		
10日	内科健診（胡桃）	在園児	※コロナのため延期		
12日	運動会	在園児、保護者、祖父母、地域			
7月					
12日	流しそうめん（銀杏）	在園児	夏の涼を感じる	1月 13日 歯科検査（胡桃）	在園児 歯科検査による検診
15日	流しそうめん（胡桃）	在園児 年長児	油壺マリンパーク、盛遊び		
16.17日	お泊り保育				
8月					
31日	夏祭り①（銀杏）	在園児（未満児）	在園児によるお店屋さんごっこ ※コロナの為、規模縮小で開催	2月 2日 ライオンキンク娘娘（銀杏・胡 5日 生活發表会（銀杏）	年長児 在園児・保護者 ※コロナの為中止 オンラインにて開催
9月					
1日	大規模災害引き取り訓練	在園児、保護者	大規模災害を想定した引き取り	3月 5日 生活發表会（胡桃） 10日 歯科検診（銀杏） 11日 金井公園チャレンジ（銀杏・胡桃）	オンラインにて開催 歯科医による検診 歯科医による検診
2日	夏祭り②（銀杏）	在園児（未満児）			
10日	夏祭り（銀杏）	在園児			
10月					
11日	秋祭り（銀杏）				
12月					
31日	年賀会（銀杏）				

令和3(2021)年度 銀杏保育園 職員研修実績表

社会福祉法人ぐすの樹会 銀杏保育園・胡桃館

令和3（2021）年度 各月年齢別入所児童数

社会福祉法人くすの樹会

銀杏保育園・胡桃館

		0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	各園合計	全国児童数 (私的契約含む)
4月	銀	5	8	9	11	12	10	55	95
	胡		6	7	9	10	8	40	
5月	銀	4	8	10	10	12	10	54	96
	胡		7	7	10	10	8	42	
6月	銀	6	8	10	12	12	10	58	99
	胡		7	7	10	10	7	41	
7月	銀	6	8	10	12	12	10	58	99
	胡		7	7	9	10	8	41	
8月	銀	6	8	10	12	12	10	58	99
	胡		7	7	9	10	8	41	
9月	銀	6	8	10	11	12	10	57	98
	胡		7	7	9	10	8	41	
10月	銀	6	8	10	11	12	10	57	98
	胡		7	7	9	10	8	41	
11月	銀	6	8	10	12	12	10	58	101
	胡		7	7	9	10	10	43	
12月	銀	6	8	10	12	12	10	58	102
	胡		7	7	10	10	10	44	
1月	銀	6	8	10	12	12	10	58	102
	胡		7	7	10	10	10	44	
2月	銀	6	8	10	12	12	10	58	102
	胡		7	7	10	10	10	44	
3月	銀	6	8	10	12	12	11	59	102
	胡		6	7	10	10	10	43	
計	銀	69	96	119	139	144	121	688	1193
	胡	0	82	84	114	120	105	505	
両園合計		69	178	203	253	264	226	1193	

令和3(2021)年度
一時保育利用状況表

社会福祉法人くすの樹会
銀杏保育園
銀杏保育園胡桃館

延べ利用児童数

年.月	銀杏保育園	銀杏保育園胡桃館	小計
2021.4	0	0	0
2021.5	9	0	9
2021.6	0	0	0
2021.7	4	0	4
2021.8	4	12	16
2021.9	0	2	2
2021.11	6	0	6
2021.11	11	3	14
2021.12	15	10	25
2022.1	12	5	17
2022.2	18	6	24
2022.3	13	9	22
合計	92	47	139

令和3(2021)年度延長保育利用状況表

銀杏保育園

銀杏保育園胡桃館

標準認定		朝延長①			夕延長①			夕延長②			夕延長③			夕延長④			夕延長⑤			夕延長⑥			夕延長⑦				
短時間認定		朝延長①	朝延長②	朝延長③	夕延長①	夕延長②	夕延長③	夕延長④	夕延長⑤	夕延長⑥	夕延長⑦	各園合計	合計														
4月	銀	7	11	3	13	0	0	0	55	33	5	127	198														
	胡	14	0	16	0	0	0	0	22	19	0	71															
5月	銀	16	6	7	13	0	0	0	40	17	3	102	189														
	胡	28	0	13	0	0	0	0	23	21	2	87															
6月	銀	32	9	5	16	0	0	0	53	40	4	159	269														
	胡	42	0	18	0	0	0	0	27	22	1	110															
7月	銀	12	7	3	11	0	0	0	20	30	3	86	213														
	胡	31	0	17	20	11	7	1	20	20	0	127															
8月	銀	2	2	4	3	0	0	0	31	22	2	66	223														
	胡	27	0	19	28	17	15	6	23	21	1	157															
9月	銀	12	2	9	9	0	0	0	45	39	1	117	260														
	胡	29	0	20	25	18	9	3	20	19	0	143															
10月	銀	14	4	10	14	0	0	0	50	40	2	134	335														
	胡	51	0	24	24	16	15	9	41	21	0	201															
11月	銀	16	4	25	13	0	0	0	52	37	0	147	272														
	胡	29	0	16	14	6	1	0	39	19	1	125															
12月	銀	17	3	14	7	0	0	0	53	38	4	136	261														
	胡	29	0	16	14	6	1	0	39	19	1	125															
1月	銀	11	4	10	7	0	0	0	33	39	5	109	218														
	胡	28	0	14	7	2	0	0	40	18	0	109															
2月	銀	12	3	6	8	0	0	0	33	33	3	98	188														
	胡	21	0	9	11	7	1	1	27	13	0	90															
3月	銀	7	2	5	6	0	0	0	46	23	0	89	229														
	胡	37	0	14	13	9	3	0	44	20	0	140															
計	銀	158	57	101	120	0	0	0	511	391	32	1370	2855														
	胡	366	0	196	156	92	52	20	365	232	6	1485															
両園合計		524	57	297	276	92	52	20	876	623	38	2855															