

# 2019年度 金町どんぐり保育園事業報告書

## 1. 2019年度の概要 ～年度の基本方針を受けて～

**園目標:**子ども一人ひとりを大切に、思いやりのある子を育て、保護者の方からも信頼され地域に愛される保育園を目指す。

保育園は、生涯にわたる人間形成の基礎を培う極めて重要な時期にその生活の時間の大半を過ごすところであるので、家庭や地域社会との連携を密にして子どもが健康、安全で情緒の安定した生活ができるように環境を用意する。

乳幼児期は、心身の成長・発達が著しく、一人一人の子どもの個人差が大きいので、保育にあたっては、発達の過程や生活環境など子どもの発達の全体的な姿を把握し、一人一人の子どもの特性や発達の課題に十分留意して保育を行う。

特に家庭環境に対する配慮や地域との連携などきめ細やかな保育を必要とする子どもについては、その過程及び地域の実態を十分に把握し保護者様の理解と自覚を高めつつ、家庭との密接な連携のもとに、子どもの健康、基本的な生活習慣、社会性や言葉の発達など日常生活の基礎的事項について子どもが十分に身に付けることができるように配慮する。

人とのかかわりの中で人に対する愛情と信頼感、そして人を大切にする心を育てるとともに、子どもの能力や個性が発揮されることを踏まえ、自主・協調の態度、社会性の芽生えを培うことを目指して保育する。

### <振り返り>

子どもの環境の中で一番重要なのは、「職員」である。職員には、子どもの育つ環境として強く影響を与えてしまう存在であることを配慮してほしい。職員の安定した精神と言葉と丁寧な対応、幅広い知識と技術を持ち仲間と協力し合って保育を進めて行ってほしい。保育は、大人中心ではなく、大人の効率的なものではなく、子どものことを第1に考えたものであってほしい。

職員の指導だけではなく、園を仕切る自分自身も今までのやり方や職員への対応を振り返り、長く職員が勤務できるような職場と、お互いに信頼と協力し合えるにはどの様にすれば良いかしっかりと考えて、次年度を進めて行きたいと思う。

### <1> 保育内容の充実・質の向上

#### <振り返り>

- キャリアアップ（処遇改善Ⅱ）を導入し、職員のやる気や資質向上を図って見たが、キャリアアップ研修に参加できたのは、今年度は副主任保育士のみとなってしまった。  
また、キャリアアップ研修に参加した職員が、良い研修だったと感想を言っていたが、研修報告や研修を実践に生かした感想などが聞けなかったのが残念だった。  
研修の申込、研修のスケジュール、研修の受講の仕方、研修報告書、研修を生かした実践報告書、テキストなどの資料（コピー）など、研修を生かす方法を今後きちんとマニュアル化し、実践できるようにしていく。
- 姉妹園との合同会議で、様々な研修報告を聞いたり発表する機会を得て、職員が自信が付いたよう。
- 職員間の共通理解、情報共有のため、朝礼やランチタイムミーティングの機会を多くつくったが、朝礼の時間が30分以上となることも多々あり、設定保育の時間が遅くなることもしばしばだった。
- 自己目標の用紙の配布が遅れたため、年度当初から計画が立てられない者がいた。来年度は3月中旬に配布できるようにしたい。また、自己目標を自由に書いてもらっていたが、職員と面談をして目標達

成の為にどんな課題があるかを一緒に考えていきたいと思う。職員の合った研修もアドバイスできると思う

## <2> 保育所を利用する子どもの保護者への支援

### <振り返り>

- ・丁寧な入園説明と入園時面接を行ってきた。きちんと説明を受けたので、不安が少ないと保護者から嬉しい返答あり。
- ・保育園での様子や家庭での状況を相互に連絡し合うために「連絡帳」と今日の活動を活用。今年度からは、特に保育の様子の分かる写真を添えて掲示した。保育園での子どもの様子がよく分かり嬉しいとの声。
- ・毎日のお迎え時に保育士から1日の様子を伝える「3分間お迎え対応」どうしても決まった話しやすい保護者との会話が多くなり、話が聞きたいが聞けない保護者もいた。また、「変わりなかった」という伝達が多く、保護者にしっかりと子どもの様子が伝えられるよう、話し方や子どもを見るポイントなどを伝えていく。

## <3> 地域の子育て支援事業

### <振り返り>

- ・育児相談（随時）・地域子育て支援「ひだまりひろば」を実施。妊婦の見学、参加が増えたが、職員不足で入園希望であっても入園ができなかった。就職フェアや学校への求人票の発送、求人広告の掲載など努力したが、力不足で申し訳なかった。
- ・今後は、「ひだまりひろば」のPR（チラシ配りなど）や開催日時、内容の検討を行っていく。たくさんの子育て家庭が集まれる場をつくっていきたい。

## <4> 次世代を担う職員の育成

### <振り返り>

- ・個別面談の重要性、必要性を実感した。
- ・求めているものと求められているものを理解し合う時間が必要であったこと丁寧な説明、きちんとした記録、期限、指示の明確化など職員を育成する上で、十分な時間が無いせいにしていたが、自分からまず変わろうと思う。
- ・実習生、職場体験の学生を迎えるための計画と準備、対応職員の育成丁寧な対応、言葉、「お手伝い」とならないよう「楽しい保育」を伝えたい。
- ・子育て支援員が「保育士」資格を取得したいと思ってもらえるような楽しい「見学」ではなく、「体験」をさせてあげたい。
- ・職場体験の日程が重なってしまい、一人一人に十分な声かけや対応ができなかった。

## <5> 職員の協力体制による保育の展開

### <振り返り>

- ・縦割り保育をすることで子どもを十分な目と手で見守りことができる。
- ・となりのクラスが大変なとき、「何かできることはある？」と声を掛けてほしいと伝えてきた。協力し合うことは、災害時や行事などみんなで力を合わせないとならないときに、日頃の協力体制が生きる。保育園の職員は、延長保育で他クラスの子どもを見守る機会があるので、積極的に助け合って、協力し合ってほしいと思う。職員同士が交わる様、様々な体験を通して協調性を育てていきたい。（職員旅行、交流会、食事会、行事）

## <6> 食育活動

### <振り返り>

「いいなの日」の食育活動（通常）と「和食の日」食育アドバイザーの指導の下、行う食育活動が今年度は実施できた。様々な職に対する体験と和食を知ることができ、5歳児は特に充実した活動となったと思う。

ただ、手が込んでいるだけに、準備に時間がかかったり、全体の時間が長くなってしまったり、活動時間の予測と食育活動の協力者がもっと必要だったようだ。

和食に限らず、調理保育に限らず食についての楽しい活動を今後も計画して行きたい。

## <7> 保育の環境整備

### <振り返り>

掃除道具の購入や空気清浄機（加湿付）の購入により、衛生面等の環境が改善された。また、副主任が積極的に環境整備や安全面を考慮して環境を整備してくれていた。他の職員も影響されて環境整備を丁寧に行うようになってきた。安全面では、流しの縁で園児が2名ケガをしてしまい、早急に流しの縁にクッションを巻いた。もっと早くにクッションを巻いておけば、子どもが痛い思いをせずに済んだと思う。

また、手洗いなどの時間は、2名以上の体制で子どもを見守る様、体制も改善を行った。

## 2. 児童利用状況

### 月極利用児童受託状況

	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
4月	6	9	12	12	12	12	63
5月	6	10	12	12	12	12	64
6月	6	10	12	12	12	12	64
7月	9	10	12	12	12	12	67
8月	9	10	12	12	12	12	67
9月	9	10	12	12	12	12	67
10月	8	10	12	12	12	12	66
11月	8	10	12	12	12	12	66
12月	9	10	12	12	12	12	67
11月	9	10	12	12	12	12	67
2月	9	10	12	12	12	12	67
3月	9	10	12	12	12	12	67

### 延長保育利用状況 ※18時以降の契約利用延園児数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
利用総人数	155	157	192	208	181	185	197	199	209	207	185	163	2241
1時間	155	155	190	206	178	180	192	194	208	207	184	163	2212
2時間	0	2	2	2	3	5	5	5	1	0	1	3	29

※保護者の急な残業等で利用者が増える傾向あり。

### 3. 保育園開所時間

開園時間： 7時00分～20時00分  
標準時間： 7時00分～18時00分  
短時間： 8時30分～16時30分  
延長時間： 18時00分～20時00分

### 4. 職員の状況

#### (1)職員1年間の状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
在籍職員数	23	22	22	22	25	22	22	22	22	22	23	23
施設長	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
主任	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
看護師	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
正規保育士	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
派遣保育士	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
パート保育士	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
学生補助	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	0
調理員	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
派遣栄養士	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
派遣調理員	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
事務用務員	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2
パート事務	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
育児休業等												

#### (2)その他職員の状況

令和2年度3月31日 退職者 正規職員 6名、パート職員 4名 ※自己都合による

### 5. 運営報告

#### <2>実施した年間行事

行事	4月26日	こどもの日の会	全園児
	5月17日	親子遠足(みさと公園)	全園児
	6月21～22日	金町どんぐりお泊まり保育	5園合同
	7月5日	七夕会	全園児
	7月8日	プール開き	全園児
	7月20日	どんぐりまつり(お泊まり保育ごっこ)	全園児
	7月25～26日	千葉保田・館山お泊まり保育	5園合同
	9月12日	お月見会	全園児
	10月31日	ハロウィンパレード	全園児
	11月2日	親子大運動会(江東区第三砂町小学校)	全園児
	11月11日	七五三祝	全園児
	12月13日	クリスマス会	全園児

	1月6日	新年おめでとう会	全園児
	2月3日	節分	全園児
	3月3日	ひな祭り	全園児
	3月13日	卒園式	全園児

### <3>給食・食育活動の状況

- ・アレルギー児：3歳児女児（クルミ・アーモンド等）、1歳児男児（魚類）※12月より
- ・食育活動：「いいなの日」毎月1回17日前後 全12回  
「和食の日」 全6回 専任講師（非常勤職員）による。主に5歳児。

### <4>保健に関する実施結果

園児健康診断	年2回 5月、11月 0歳児健診 毎月1回 年12回
職員健康診断	年1回 新入社員は、入社時健診あり
検便	毎月1回 全職員
歯科検診	年2回 6月、12月

### <5>発行配布したお便り等

園だより	毎月1回月初 年12回
クラスだより	毎月1回月末
ほけんだより	毎月1回月初
給食だより	毎月1回月末
献立	毎月1回月末

### <6>職員会議等

職員会議	4/6, 6/1, 6/29, 9/7, 9/21, 11/16, 1/18
ランチタイム ミーティング	4/24, 4/27, 5/10, 5/15, 5/22, 5/29, 5/31, 6/6, 6/19, 7/3, 7/16, 7/18, 8/2, 8/7, 8/28, 9/4, 9/10, 9/18, 9/26, 10/2, 10/23, 11/6, 11/15, 11/20, 11/27, 12/11, 12/25, 1/17, 2/12, 3/7, 3/26
園内会議	2/15
給食会議	年12回（園長、各クラス代表、委託栄養士、委託会社運営部）
献立会議	年12回（園長、主任、委託栄養士、委託会社運営部）
アレルギー対応会議	年16回（園長、委託栄養士、担当職員、看護師、保護者）
保健会議	月1回（園長・看護師）

※施設長会議（系列園）、園長会議（区・私保連）各年12回参加

### <7>避難訓練・引き取り訓練・防犯訓練

避難訓練	図上訓練	4月2日
	地震、消火訓練	4月17日
	火災、消火訓練	5月17日

	地震・津波、消火訓練	6月5日
	地震・津波、消火訓練	7月3日
	火災、消火訓練	8月27日
	引き渡し訓練	9月13日
	地震、消火・通報訓練	9月20日
	総合訓練、 消火・通報訓練	10月※予定していたが中止となり未実施
	火災、消火・通報訓練	11月21日
	地震・津波、 消火・通報訓練	12月4日
	地震、消火・通報訓練	1月8日
	総合訓練、 消火・通報訓練	1月27日
避難訓練	火災、消火・通報訓練	2月5日
	地震・火災、 消火・通報訓練	3月6日

防犯訓練	6月12日
	11月29日
	2月26日
	3月25日

## <8> 研修

### ◎葛飾保育研究会

4月26日	保護者と共感し合う関係づくり 井桁容子先生	4名
5月21日	人間社会の未来を考える 汐見稔幸先生	4名★
6月19日	食育（指針）の過去・現在・未来 酒井治子先生	5名
6月24日	かけがえのない自分づくり物語 加藤繁美先生	5名★
7月5日	保育の計画と記録を考える 岡 健先生	4名
9月6日	ありのままを受け止めたところから始まる保育 和田あさ先生	1名

★園長出席含む

### ◎その他外部研修

5月11日	葛飾区私立保育園連盟新任職員研修	4名
6月7日	親とこの食育推進事業指導者説明会	2名
10月4日	子どもの虐待問題の理解	2名★

★園長出席含む

## <総合的な振り返り>

職員の休暇についてや処遇の改善を行った年であったが、12月～1月に退職を申し出た者が、正規職員6名、パート職員4名おり、退職の理由について全職員の個人面談を行い、職員の希望や相談に耳を

傾け、改善を試みたが退職者を出すこととなった。

職員の退職に当たり、改善すべき点、今後の課題とする点について、残る職員の意見を聞き、理事長をはじめとする理事、評議員の先生方の意見や指導を受けて、次の改善点、課題を挙げる。

職員とのコミュニケーションの取り方や伝達方法、会議の持ち方、会議の内容、会議時間、業務のマニュアル化、理念・目標などの共通理解と実践、就業規則、給与規程、職員の処遇の改善、事務業務の誤りや滞りをなくす等の改善点がある。様々な方法で改善が必要な課題を、きちんと計画を立て、職員一人一人との十分な面談や、ほうれんそう（報告・連絡・相談）の重要性、個々の理解度の確認、グループで協力し合う事の大切さや効率の良さなど伝え、職員との信頼関係を気づいていきたいと思う。

作成日：2020年5月30日 作成者：施設長 池 時子









