

第 1 号議案 令和 6 年度計算書類及び財産目録の承認について

令和 6 年度については、法人が運営する 3 保育園ともそれぞれの地域性を活かして、園長と職員が力を合わせ、より良い保育を提供すると共に、地域に開かれた保育園として子育て支援等に積極的に取り組んできました（資料 1 - 1、資料 1 - 2、資料 1 - 3 参照）。

また、法人本部については設置後 2 年が経過しました。

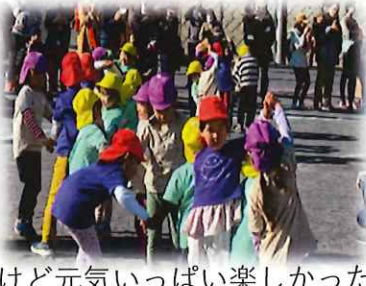
毎月 1 回、理事長、3 園長、法人担当とで法人会議を開催し、情報共有を図ると共に、さまざまな課題について検討し、健全な法人運営に努めてきました。1 2 月には法人担当が交替し、これまでの経緯を踏まえて諸課題に取り組んでいます。

職員の処遇改善も検討課題の 1 つですが、厚生年金の受給年齢の引上げに伴い、定年を正規職員は満 6 1 歳から満 6 5 歳（園長は満 7 0 歳）に延長し、非正規職員は満 6 8 歳から満 7 5 歳に延長しました（令和 7 年 4 月 1 日実施）。

このほか、令和 6 年人事院勧告への対応として、正規職員については給料表を改定し各号給に 1 7,5 0 0 円をプラス、非正規職員については正規職員に準じて時給を改定しました（令和 7 年 4 月 1 日改定）。なお、冬季賞与は人事院勧告と同じ 2.3 か月（非正規職員は基礎額を引上げ）を支給しました。

令和 6 年度決算につきましては、資料 1、資料 1 - 1、資料 1 - 2、資料 1 - 3 のとおりですが、予算の効率的執行に努めた結果、社会福祉充実残額が 2 4 6 万円のプラスとなっています。

2024年度（令和6年度）事業報告・鶴見乳幼児福祉センター保育園（利用定員118名）

 ◎階段すべり止め  ◎飛びだし防止門  ◎園内研修  * AED研修  * 保育の思いを話し合い  ◎運動会  * 12月に伸びたけど元気いっぱい楽しかった  * サバを子どもたちの前でさばきました	
運営 及び 決算報告	＜運営＞ ・4月 欠員0歳1名、3歳児5名、4歳児3名の110名からのスタート。0歳児10月1名入所、3歳児7月2名入所するが、幼児クラスは利用定員に空き状況は埋まらず。 ・主任の交代があり、新主任を中心にクラスでも連携を強められるよう、目標や目指す保育を見える化して1年間取り組む。 ・年長児のお泊り保育や運動会は天候によって縮小や延期など、計画の練り直しをすることが多い運営だった。お泊り保育は縮小、運動会は12月の開催となり、生活発表会も兼ねた内容となる。 ・前年度階段等の防水工事を行ったが、園児が利用する階段が滑りや安く再度階段にラバーを張る工事を行う。また園庭から園児門への飛び出し防止の可動式門を取り付ける。 【決算報告】 ＜収入＞ ・利用定員の欠員分は減収となるが、ローテーション加算など公定価格の収入や市の補助金加算なども増えて当初の予算よりも収入は増加。 ＜支出＞ ・人件費：退職者した調理師分1名と保育士1名通勤時交通事故のため長期勤務できず、派遣職員2名雇用したため、派遣の人件費は増額 ・施設整備、修繕費：階段すべり止め工事、園庭園児飛び出し防止可動式柵取り付け ・積み立て取り崩し：1千万円取り崩しするが、使用しなかったため積戻し。 ＜その他＞ 卒園児の未収金を計上していたが、集金できないため会計処理を行います。 延長料金、給食費2142円
特別保 育事業	・障害児受入れ・地域保育園交流・一時保育事業・小規模保育連携事業・幼保小連携 ・延長保育（7：30～8：30/18：30～19：00 *計画通り実施
公益事業 にむけて	・地域子育て支援（私立常設園）・わっくんひろば（ミニ講座と育児相談） ・地域公益活動（地域子育てサロン出張保育）・生麦中学校より福祉体験教室
実習生 ボランティア受入れ	・養成校実習・看護学校実習生・生麦中学福祉体験・区社協夏ホラ・高校生インターシップ等、受入れ ・お話会・地域の方ボランティア等
その他	・自己評価（保育所・保育士評価）・各種会議（職員会議・クワ会議・係・委員会会議）・法人会議 ・園内外の研修各種（対面・リモート） ・処遇改善についての対応・OJT育成シートの活用

令和6年度（2024年度） 研修計報告 鶴見乳幼児福祉センター保育園

＊研修の目的：専門職として、常に自らの人間性と専門性の向上に努め専門職の責任を果たしていく。

＊園外の研修：子ども家庭庁・神奈川県、横浜市、鶴見区主催・県、区社協主催・白峰保育センター主催
全保協主催・横浜市園長会主催他

＊法人研修： ①ドリーム法人研修⇒山根美代子氏による「接遇研修」実施
②新採用者研修（年3回主任主催）
③栄養士交換研修

＊園内研修：①保育所評価・保育士評価の振り返り。テーマは「保育士の連携（報告・連絡・相談）」
②研修報告と実践＊保育会議や職員会議などで報告（実践）し学びの共有
③園内実践研修＊わらべうたあそびの実践と子どもたちの育ちを学ぶ。
＊リズム遊びの実践を通しての保育者の学びや振り返り。
④避難訓練自主訓練＊救急救命講習（AED心肺蘇生研修）

＊自己研鑽：①横浜のリズム
②自然研修・ととけっこうの会（わらべうたあそび）

人 材 育 成

<職員育成ツートの取り組み>

『人財の育成』『職員自身のスキルアップ』を基本としたOJT中心とした職員育成を行う。
育成ツートを使用し、目標を持ち1年取り組んだ。トレーナーとパートナー組んでの取り組み。
主任が交代したことで、役割の分担がスムーズにいかない部分もあり、日程がずれたり、意識の違いなど、トレーナーとの面談が進まないところもあった。次年度は計画をよりしっかりとしたものとして、保育の質の向上につながるようにする。

<鶴見乳幼児福祉センターの人材育成>

・年度当初に、クラスごとに非正規職員も含めて、保育の目標やクラスとしての共通意識を話し合い、KJ法で表記し発表することでクラスの連携の意識がよりもてるようになった。また、途中経過や保育のエピソードを保育会議で伝えることで担当クラスの職員間の連携意識はついてきた。クラスとしての連携の土台がしっかりとしつつある。

乳児・幼児クラスの連携についても、主任副主任を中心に横のつながりの大切さを意識し、次年度の課題として取り組むととらえているため、保育をお互いに語り合える組織を目指していく。

<私立子育て支援常設園報告>

鶴見乳幼児福祉センター保育園は、鶴見区の子育て支援の常設園を担い地域の親子の子育てを応援し、親子の安心できる場として、施設を開放し年間を通して活動を行っています。

令和6年度も年間計画を立て、育児講座、園児との交流保育、子育て世代の親子の交流の場等活動を行いました。

令和6年度の傾向としては、近隣にマンションが建築され、0歳、1歳の子育て世代が増え同世代の遊びの場尾多く求めている方が増えているということです。

10月に行った、近隣の防災公園を利用した、鶴見区との共催イベント「あつまれえがお」には100組以上の地域の親子が利用され大盛況に終わり子育て世代が増えているということが実感されたイベントとなりました。

4月おしゃべりしませんか



5月おしゃべりしませんか



5月ふれあい動物村



6月おしゃべりしませんか（歯の講座）



7月わらべうた講座



7月おしゃべりしませんか



9月おしゃべりしませんか（タッチケア）



11月おしゃべりしませんか



12月おしゃべりしませんか（手作り講座）



1月おしゃべりしませんか



2月おしゃべりしませんか



3月おしゃべりしませんか（おはなし会）



10月 「あつまれえがお」子育てイベント



2024年度（令和6年度）事業報告・駒岡保育園



◎園庭整備についての話し合い



◎階段転倒防止柵
内倉庫内に柵を作成



◎月極駐車場に砂利をひき
水たまりを避ける



◎炊き出し訓練でカレーの避難食を食べる
◎生活発表会のひとこま



◎『人的環境～保育者の声掛けに
ついて』を園内研修のテーマに話
し合い



◎保育業務ICT化により
i pad追加購入

運営
及び
決算報告

＜運営＞
4月 欠員2歳児2名・5歳児1名の62名のからスタート。年度途中、転園2名もあったが秋過ぎにはすべて定員がうまる。
令和6年度メインの園庭整備だったが、数年で職員もがらりと変わり、構想を1から考えることになった。一つのことを職員一人ひとりが意見を出し合いまとめることで一体感が生まれる。民間移管前から行っていた保護者会との共催行事『ぼてとまつり』は数年で気温が上昇し熱中症対策から園庭での開催ができなくなり、幼児保護者を招き、ランチルームや幼児室で行うことになるが、狭く弊害も出る。今後の運営に課題が残った。要体協などの家庭への支援が必要な家庭が増え、さらに対応に苦慮する家庭もあり、職員の連携が求められた。駐車場の整備は卒園児保護者が行ってくれ、安価で済み、日頃の保護者との信頼関係の大切さに気付かされる。
にもつ軽々支援事業としておむつのサブスクとエプロン拭きタオルの園支給を始める。
【決算報告】
＜収入＞
・人勤差額分の収入、公定価格の上昇のため運営費が増加。また補助金として1：1の障がい児2名、1：3の障がい児が4名と支援児が増えた為増加。子どもの人権を守るための環境整備助成、登園の持ち物負担軽減助成で収入増。
＜支出＞
・人件費：人事院勧告差額分として賞与にて増加支給、年度末に処遇改手当善Ⅲの調整手当を支給。栄養士の産休育児対応として派遣調理師1名・栄養士1名を雇い入れる。
・施設整備：園庭整備予定だったが計画振り出しに戻り、予算は次年度に繰越。1階・2階階段に転倒防止の柵を取り付け。また、倉庫に内柵取り付け製作用品が取り出しやすいように整備する。
＊積立：人件費として500万積立 施設整備として1500万積立。

特別保育事業	・障害児受入れ・地域保育園交流・一時保育事業・小規模保育連携事業・幼保小連携 ・延長保育（7：00～8：30/18：30～20：00 *計画通り実施
公益事業 にむけて	・地域子育て支援（相談等）・駒岡上末吉地区園長会の計画実施にかかわる ・地域公益活動（地域の方との交流等）
実習生 ボランティア受入れ	・養成校実習・鶴見中学福祉体験・寺尾中学職業体験・高校生1ヶ月・ツップ等、受入れ ・お話会・地域の方・保護者のボランティア等
その他	・自己評価（保育所・保育士評価）・各種会議（職員会議・クラス会議・係・委員会会議）・法人会議 ・園内外の研修各種（対面・リモート）・外部講師によるわらべ歌と発達理論・よこはまりズムの参加 ・子どもは描くの研修参加・キャリアアップを目指した研修の参加と実践・OJT育成シートの活用

令和6年度（2024年度） 研修計報告 駒岡保育園

* 研修の目的：専門職として、常に自らの人間性と専門性の向上に努め専門職の責務を果たしていく。

* 園外の研修：子ども家庭庁・神奈川県・横浜市・鶴見区主催・白峰保育センター主催
県・市・区社協主催・他園見学に参加するようにした。

全保協主催⇒リモート・対面での研修が実施され、キャリアアップ研修も含め積極的に参加するようにした。

* 法人研修：①ドリーム法人研修⇒山根美代子氏による「接遇研修」実施

②新採用者研修（年3回主任主催）

③栄養士交換研修

* 園内研修：①保育所評価・保育士評価の振り返り。テーマは『環境設定～保育者の声掛け・豊かな感性を広げる園庭づくり』

②研修報告と実践

③園内実践研修（わらべうたあそびの実践と子どもたちの育ちを学ぶ。）

④各種マニュアルの見直しと確認

⑤よこはまりズム研修報告（学びを共有する）

⑥子どもの人権・プライバシー保護について

* 自己研鑽：①横浜リズムの会

②自然研修・こどもは描く研修

人 材 育 成

<園内研修を通しての学び合い>

今年度も『環境』をテーマに引き続き行い①子どもの感性を育む園庭づくり②保育者の声掛けの2本立てでグループディスカッションし、経験や年齢を問わず意見がたくさん出て、今後の参考にしたり、一人ひとりの見えなかった保育が見えたりととても貴重な時間となった。①の園庭での話し合いは漠然と遊具を決めるのではなく、駒岡保育園の大事にしている保育を中心に一人ひとりの思い出し合い、1つの物を作り上げる過程を経験することで職員一同がどのような方向性で保育していくのかすり合わせが行えた。

<育成シートによる人材育成>

年度初めにそれぞれの経験年数や等級・役職を意識して目標を立てることで、自分の立ち位置や求められることに対して努力しようとする姿が見られた。昨年に引き続き、面談や振り返りの時間を持つことがなかなか難しかった。それぞれの意識を大事にし、認め合ったり声を掛け合ったりしながら組織として高まるよう努力を続けていきたい。

2024年度（令和6年度）事業報告・入船の森保育園



◎ヨモギを摘んで草団子づくり



◎プライバシー対策 ＊校庭側目隠し・遮光ネット



＊便器目隠し用タンス・プライバシー用衝立



はじめます♪

サイズが合わなくなった洋服のリサイクルです。

ご自由にお持ちください。♪

◎パパ先生と春雨の感覚遊び



＊いつも食べない子が笑顔でパクパク

◎炊き出し訓練（焼き芋） ＊サツマイモを育てた畑で焼き芋

◎リサイクルスペース設営

運営
及び
決算報告

＜運営＞

- ・今年度より0歳児クラスを閉鎖し、1歳児から5歳児まで各クラス8名の40名定員とする。今年度を見越して、R5年度より、年度途中で入所希望があったクラスは8名とし、増員を図る。
- ・建物が横浜市の賃借のため、修理・故障が生じるとその都度横浜市こども青少年局整備課に報告し連携をとっている。横浜市こども青少年局整備課主導の下、空調の取り換え工事の計画が進んでいる。
- ・保護者、地域向けに子供服のリサイクルスペースを作成。保護者が積極的に服を持参し、コミュニケーションのツールが広がり、SDGsだけでなく保護者の関係づくりにも繋がった。
- ・行事では、年長児のお泊り保育から、PM8時まで年長児がわくわくドキドキ過ごせる1日にする『わくドキ会』に変更し、入船小のキャンプファイヤーに親子で参加する。また、運動会は入船小の体育館工事があったため、6月に変更し入船の森祭りを11月に移動して開催する。加えて保護者会の解散やコロナ禍で中止していた年長児の「お別れ遠足」やセンター園のプール遊びを復活し、年長児の成長に繋げる。
- ・ヨモギを摘みヨモギ団子を作る。サツマイモを作り、焼き芋をする等、食育の観点だけでなく、災害時の時にも関わる経験の行事を取り入れた。

【決算報告】

＜収入＞

- ・4月時点の入所児童は1歳児6名・2歳児8名・3歳児7名・4歳児8名・5歳児6名の35名。3月には1歳児8名・2歳児8名・3歳児6名・4歳児8名・5歳児7名の38名に増加。外国人加算・障害児加算・アレルギー児加算がR6年度より増加。

＜支出＞

- ・人件費：非正規退職者が7月に2名。12月に1名。派遣入職者が12月に1名。1月に1名。
- ・事業費：光熱費・給食支出が物価上昇の為増加。1月より米を農家から直接購入する等対策をとる。
- ・施設整備：遮光ネットの新調。プライバシー補助金を利用し、衝立とトイレの目隠しを兼ねた棚を購入。雨漏りの修繕・水道管破損は横浜市が負担するが、トイレの水漏れ、食洗機の故障は負担する。
- ＊積立：人件費：1000万・施設整備費：500万積立

特別保
育事業

- ・障害児受入れ・小学校、地域保育園交流・幼保小連携
- ・延長保育

公益事業
にむけて

- ・ケアプラザ訪問・保護者、地域向けの服のリサイクルのスペースを作る
- ・地域の方、入船小学校長 職員を招待（運動会、入船の森祭り等）・鶴見総合高校 職業インタビュー対応

実習生
ボランティア受入れ

- ・養成校実習・入船小学校3年生、鶴見総合高校職業インタビュー等、受入れ
- ・地域の方・保護者のボランティア等

その他

- ・自己評価（保育所・保育士評価）・各種会議（職員会議・ｸﾗｽ会議・係・委員会会議）・法人会議
- ・第三者評価受審
- ・処遇改善についての対応・OJT育成ｼｰﾄの活用

令和6年度（2024年度） 研修計報告 入船の森保育園

＊研修の目的：専門職として、常に自らの人間性と専門性の向上に努め専門職の責務を果たしていく。

＊園外の研修：こども家庭庁・神奈川県・横浜市・鶴見区・ウイリング横浜・区社協主催

全保協主催・横浜市保育士会主催・他園の園内研修に参加

＊法人研修：①ドリーム法人研修⇒山根美代子氏による「接遇研修」実施

②新採用者研修（年3回主任主催）

③栄養士交換研修

＊園内研修：①保育所評価・保育士評価の振り返り。テーマは『デイリープログラムの見直し』

②研修報告と実践

③園内実践研修（わらべうたあそびの実践と子どもたちの育ちを学ぶ。）

④各種マニュアルの見直しと確認

⑤よこはまりズム遊び（よこはまりズム研修会のリーダーになるための研修）

⑥個人情報保護と虐待について

人 材 育 成

<職員育成シートの取り組み>

『人の育成』『職員自身のスキルアップ』を基本としたOJT中心とした職員育成を行う。

育成シートを使用し、目標を持ち1年取り組んだ。中間期・まとめの時期とトレーナーがパートナーと面談することで自分で立てた目標に意識を向けることが出来た。

年間予定をたてて進めるが、職員間で意識の違いがあり、話し合いが進まないペアもあった。次年度は目標シートと研修受講とリンクしてすすめていく。

<入船の森保育園の人材育成>

・第三者評価受審で指摘された事項（作成した各マニュアルのPDCAのC「Check（評価） 実行結果を評価し、計画と実績を比較する」とA「Action（改善）評価結果に基づいて改善していく」強化が必要）を主任、副主任だけで作成するのではなく、職員全員が取り組めるように分担し、受け身ではなく、自らPDCAを学び、一人ひとりが保育の質を高めていく組織を目指す。

・外部研修にも自発的に参加することでスキルが伸びる楽しさを職員が感じられる環境づくりをする。また、法人園、他園の訪問だけでなく、児童相談所等、子どもに関わる福祉施設に訪問する機会を設けることで、より幅広く福祉職・対人援助職のスキルを高めていく

