

2025年度（令和7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）



◎ 遮光ネット



◎玄関前ラバー張替え

3,4,5歳
交流0,1,2歳
運動会

◎安全（避難）について園内研修（A/B 2回実施）

水消火器
訓練運営
及び
決算報告

＜運営＞

・4月 0・1・2歳は定員が埋まるが3・4・5歳児は6名定員埋まらず。幼児クラスは入所退所が繰り返しあり、0歳児入所待機児がいるため9月より0歳児を2名受け入れするようにした。

・職員玄関前のラバーの劣化が激しく危険なため全面改修工事を行う。また子育て支援の常設園を担う園でもあるため、園庭に開閉式（手動）の遮光ネットの設置工事を行った。

・前年度の行事の反省もふまえて、行事の見直しをする。運動会は11月末行う。暑さは回避できたが、薄曇りで肌寒く次年度への課題残る。生活発表会を2月にクラス懇談会と一緒に組み合わせ保育の話や交流からの生活発表会で保護者には好評だったが、行事が後半集中したため次年度検討事項とする。

・センター保育園の土地購入をする。神奈川県からの借地土地で県に毎年700万円の借地料を支払っているが、地域の開発とともに土地代も上がると考えられるため、積立金の取り崩しと横浜信用金庫からの借入で購入をする。

【決算報告】

＜収入＞運営費については、1歳児加算が年度途中から給付費に加算される。

＜支出＞

・人件費：出産予定の職員が体調を崩して休職となったため派遣職員を雇用。0歳児2名入所のための人員も派遣職員で対応する。

・施設整備、修繕費：遮光ネット工事及び職員玄関前の全面改修費のため施設整備支出する。

・積み立て取り崩し：神奈川県からの借地を購入のため、積立の取り崩しを行う。また横浜信用金庫より借入をしての購入となる。

＜その他＞退園園児より集金できなかった、給食費等未収金は令和8年度に計上し処理をします。

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

・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

ボランティア受入れ

・お話し会・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）

・処遇改善についての対応・OJT育成シートの活用

令和7年度（2025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ドリーム法人集いとして土曜日の夕方から全職員が鶴見区社協に集まり交流行った。
②新採用者研修（年3回主任主催）
③職員交換研修（幼児担当職員2名）

* 園内研修： ①保育所評価・保育士評価の振り返り。災害時の時の職員の動きと連携について
不適切保育について事例をあげ、職員間で話し合う（職員会議で実施）
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水消火器体験・心肺蘇生（AED講習）

* 自己研鑽： ①よこはまりズム研修会

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。
日程の調整が上手くできずにトレーナー面談が進まないところがあった。
意識として保育への向き合い方が足りていない職員には個々にトレーナーだけでなく園長や
主任が面談をして話し合うようにした。

<鶴見乳幼児福祉センターの人材育成>

「連携や互いの保育を認め合える組織作り」を目標にグループ（クラス）での保育の目標や
取り組んでいきたいことを会議で時間を取りKJ法で出し合って意識を一つに持てるようにする、
中間での振り返り等も行うようにするが、まとめのところは時間が十分に取れず振り返り
が十分でなかったため、意識をして中間、まとめを行っていく。
連携を目標に挙げたことで、他クラスへの意識を持てるようになってきた。特に幼児クラスは
副主任を中心にクラス間の異年齢交流が活発になり、保育の工夫もみられるようになってきた。
乳児のクラスもお互いに職員が連携を取って交流を行う。
職員のスキルについては個々に経験によって違っているが、子どもたちにとっての保育を振り返り、
主任・副主任が中心となり。園長も含めて話し合いを持ち育成を行う。

<令和7年度 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7年度の傾向として、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所を多く求めている方が増えています。

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。

(活動の様子)

5月ふれあい動物村



6月歯の健康を考えよう



7月・11月わらべうたあそび講座



7月防災講座



9月タッチケア講座



12月手作り講座(クリスマス)



2月おはなし会

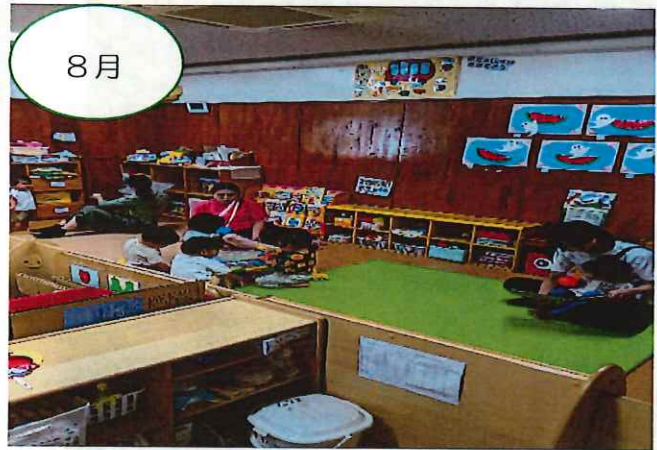


【交流保育】

おひさまたいむ（0歳児）



おひさまたいむ（1歳児）



【出張保育】 L I C O出張講座

はなはな出張講座



おしゃべりしませんか？
（1・2丁目町内会館）



【子育てイベント あつまれえがお】



親子でゆったり、集まって
おしゃべりタイム



親子でコーナー遊びをしながら
同年代の友達と交流



2025年度（令和7年度）事業報告・駒岡保育園



◎園庭整備/2階テラス整備



◎ウッドデッキ塗装工事



◎休憩室の整備（働きやすい環境作り）



◎駒岡フェスティバル
（親子で身体を動かそう）



◎おたのしみ会までに至る保育の
取り組みを掲示



◎室内見守りカメラの設置



運営

及び

決算報告

<運営>

4月 欠員が2歳児2名、3歳児1名、4歳児2名の60名のからスタート。5月には4名入所、2月には1名入所で定員がすべて埋まる。5月には見守りカメラを5台設置。子どもの虐待防止、クレーム対策に役立てている。また、保育を振り返るツールの一つでも活躍する。6月より園庭と2階テラスの整備工事が始まる。同時にウッドデッキの塗装も行った。園庭は子どもの活動の幅が広がり、こどもの意欲を引き出すような場所になった。他、ICT化も進み、iPadやパソコンも追加購入する。アンケートから運動会からフェスティバルに変わった保育園の意図が保護者にあまり伝わっていないことに気づき、生活発表会のねらい・保育者の思い・取り組みを園だよりやドキュメンテーションで保護者に発信することに強化する。保護者には好評で視覚による伝達の有効性を感じた。職員の労働環境を整えるために第1弾として休憩室の改善を若手職員でチームを作り、職員のアンケートから冷蔵庫や棚・テーブルを購入し整備する。

【決算報告】

<収入>

・人勧差額分の収入、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、2：1の障がい児が1名、1：3の障がい児が4名。一時保育利用が多く前年度より収入が多い。

<支出>

・人件費：人事院勧告差額分として夏季賞与にて支給。栄養士の育休対応の派遣調理師1名・栄養士1名は6月で契約終了。その後、他派遣調理師を雇用するが1月で自己都合により契約終了。保育士産休代替で派遣保育士雇用4月～3月。
・施設整備：園庭整備を実施。2階のテラスも乳児が安心して遊べる場所として整備。外倉庫追加購入。室内の見守りカメラを設置し、業務委託費の増加。エアコン清掃も実行し、清掃費は前年度より増加している。

*積立：人件費・施設整備とそれぞれに積み立てを行う。

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

・養成校実習・鶴見中学福祉体験・寺尾中学職業体験・高校生インターシップ等、受入れ

ボランティア受入れ

・お話し会・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・グループ会議）
・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・とけこっこの会の研修参加・キャリアアップを目指した研修の参加と実践・OJT育成
・ジョットの活用

令和7年度（2025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。

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法人内交換研修

②新採用者研修（年3回主任主催）

*園内研修：①保育所評価・保育士評価の振り返り。テーマは『危ないをどうとらえるか』『子どもの育ちをどう保護者に伝えていくか』

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>

①グループ会議の実施

朝夕と日中の職員の保育観のずれを整えるため、様々な取り組みをしたことの一つ。幼児・乳児に朝夕日中の職員が入り交ざった会議を行うことで統一感が増した。

②新しい園庭で新ルールを作成するため、子どもの発達や支援の方法を改めて職員一同で考えた。「危ない」をどうとらえるかをディスカッションする中で子どもの育ちを実感し、発達を抑えた保育者の支援がどれだけ大切かを感じられた研修になった。

<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。職員の課題を育成者が共通認識することで全体でカバーしていこうという意識が高まり、同じ視点で育成することができ良かった。

今後も一人ひとりの課題や取り組みを共通認識しながら、職員全体で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。

2025年度（令和7年度）事業報告・入船の森保育園

◎保育士環境改善：カフェ風スペース等

◎煙体験
(入船小学校理科室)

そーっと煙の部屋
に入り、口を押え
て小さくなって歩
きました

職員のランチスペース
←として活躍中

◎公開保育（リズム遊び）

◎歯科医お勤めの歯ブラシで、
歯磨き指導（鶴大生）

乳児クラスのリズム遊びを他園の保育士が参観する公開保育をしました。↑
←職員と子どもがコミュニケーションを取りながら楽しくリズムをしている等、参加者からお褒めの言葉をたくさんいただきました。

運営
及び
決算報告

<運営>

- ・年度初めに給食業務委託業者選定委員を立ち上げ、プロポーザル方式にて、(株)エブリイフーズに決定。2026年4月から始まる給食業務委託の準備として、引継ぎのための会議等を行ったり、調理機器の確認や新規購入・配膳台の2重扉の工事等を行ったりしました。
- ・入船小学校との連携では、1年生が安心できるように手遊びやわらべうたを教室で行う出前保育や、一緒に体育館でリズム遊びや散歩に行く等多数の交流をしました。
- ・保育士環境改善補助金を利用し、職員が休憩ができるスペースや収納スペース及び電子レンジを購入しました。
- ・保育の質の向上を目指し、こども家庭庁や横浜市が推進する公開保育を行いました。法人園（4名）、公立園（1名）、私立園（2名）計7名が参加しました。

【決算報告】

<収入>

- ・4月時点の入所児童は1歳児8名・2歳児8名・3歳児7名・4歳児8名・5歳児9名の39名。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：7月から中途採用の正規保育士が入職しました。また、正規栄養士（7月）・非正規調理員2名退職（12月）。そのため、非正規・派遣職員で3月まで調理業務を継続しました。人件費取り崩しを7月に行いました。
- ・光熱費：入船小学校が契約会社を変更したため、昨年度より支出減となりました。
- ・給食費：物価高を見据え諸々見直し、昨年度より支出減となりました。
- ・リース：スチームコンベクション・食器洗浄機の老朽化に対し、保証と断続的な業務運営を考慮し、買換えではなくリースにしました。

*積立：人件費：1500万積立をします。

特別保
育事業

- ・障害児受入れ・小学校、地域保育園・地域親子との交流・幼保小連携・育児相談
- ・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
- ・地域の方、入船小校長 職員を招待（運動会、入船の森祭り等）

実習生

- ・養成校実習・鶴見大学学生の歯科指導（歯磨き指導）・自然あそびの伝承

ボランティア受入れ

- ・地域の方・保護者のボランティア等

その他

- ・各種会議（職員会議・クラス会議・係・委員会会議）・法人会議
- ・公開保育
- ・処遇改善についての対応・OJT育成シートの活用

令和7年度（2025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きます。

*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保育士交換研修

②新採用者研修（年3回主任主催）

*園内研修：①職員のKJ法での話し合いから「安心・安全」保育に決定し、A食育 B環境(室内) C環境(散歩) D環境(戸外遊び) E掃除のグループに分かれて見直していきました。

*園内研修：①職員のKJ法での話し合いから「安心・安全」保育に決定し、①食育②環境(室内) ③環境(散歩) ④環境(戸外遊び) ⑤掃除

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

⑦ハラスメントの研修

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いました。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。年間予定表に自分の担当行事等を進めるための予定を入れていくシステムにしました。目標シートと研修受講とリンクしてすすめていきました。

<入船の森保育園の人材育成>

・昨年度、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、リーダーだけで作成するのではなく、職員全員が取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しています。

・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を作っています。また、法人園、他園の訪問だけでなく、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きたいです。