

The page features a minimalist design with three decorative blue circles of varying sizes and two thin blue lines that intersect to form a large 'V' shape. The circles are composed of concentric layers of different shades of blue, creating a 3D effect. The text is centered within the 'V' shape.

平成30年度 事業報告書

社会福祉法人 花の園会

## 平成30年度を振り返って

中途入職職員の対応に苦勞した年度となった。精神的バランスを崩していることを隠して入職し、虚言による欠勤、非常勤職員の立場をアルバイトだから責任が負えない・嫌な業務があるなどで気軽に欠勤する、補助的な立場にいるのに理解できず担任の業務を行ってしまったり子どもへの接し方が不適切で甘やかしてしまう、正規での勤務を希望したにも関わらず日常的な遅刻早退欠勤を認めないと勤務が続けられない者、指揮命令を守れず最後まで保育に当たることなく他園に移るものなど保育者としての資質を疑う人材が多かった。中途採用に関しては園の考え方に合う人合わない人がおり、採用試験の段階である程度の傾向は分かるようになってきたものの、しっかりとした採用ができるよう体制を整える必要がある。また前述のような職員に対しての指導を行う際にはミドルマネージャーと連携した指導が必要だが、役職に対しての適正や錬度が合っているかどうかを感じる場面が多く連携して指導するのが非常に難しかった。

新たに導入した人事評価制度は立ち上げに非常に苦勞したが、現在ではおおむね実態とあった評価として機能している。この制度の成果として前述したような職員を当てはめると数値としてはっきりと求めているものに対して欠けている部分が明らかになり、このことから実態とほぼ近い評価ができるようになってきた。しかし評価者の育成にはかなりの年数がかかるため、今後も継続して育成にあたりたい。また評価制度の工数からなのか分からないが嫌がる職員もある一定数いるため運用の工夫は今後も継続して考えていくが、一方では処遇改善Ⅱのような不公平感のあるものもあり、お休みもかなり取りやすくなってきているので求めるところも求めなければならず、このバランスが非常に難しくなっている。

保育に関しては気になる子の多さから様々な意見が出たり、その中で今までのやり方に批判的な者（威圧を使った保育をしているのではないかなど）が出て、指揮命令系統が混乱することがあった。様々な保育者の意見を取り入れながらやってきたが、いつの間にかそれぞれの経験を元に行動し、違う園のやり方が混ざっていき保育の大変さゆえにそれを制御するのが困難になっていった。結果、6年間の繋がりが突然破たんしてしまい壊した人たちはすべて辞めていく無責任な結果となった。平成31年度に入り担任が変わりすべてを本来の園のやり方に戻したところ以前とは比べものにならないくらい子どもたちは落ち着きを取戻した。結局誰が威圧を使った保育をしていたかは子どもたちの様子を見れば明らかで、新年度になり保護者や子どもからの聞き取りの中でも退職した一部職員の対応について「子どもが怖がっていた」「信用できない」などが出てきた。子育て支援室ぬっくや療育機関はぐくみの職員が施設を巡回した際には子どもたちは昨年とは比べものにならないくらい良い顔をしていると言われ、私たちもそれを実感している。それは1番に保育者の人間性（先生が好き・信頼できる）があり、2番目にまだまだ考えて行かなければいけないところも多いですが適切な支援が行われていることだと思う。二度と同じことが起こらないよう対策を練っていきたい。

## ■法人の経営目標 中長期計画に対する取組

### ブランディング

#### 職員のブランディング教育

職員の入れ替わりにより十分な教育が実施できなかった

#### おたよりなどでの入所者家族への広報の充実

例えば「月の制作」と表記されていたところを具体的に何を作るのか、何の歌を歌うのか、クラスの指導計画はどんなものかなど以前よりは内容を充実させたり表記を工夫して家庭に伝わりやすくした。

#### インターネットを使った社会への広報の充実

他法人や園と比較してもアドバンテージのあるものを作り上げてきた。認知度も年々上がってきてはいるが、入り口である学生や学校への広報に課題を感じる部分がある。入所希望者に対してはかなり情報をオープンにしているので分かりやすいと好評を得ている。

### 保育施設の運営

#### 保育の全体的な計画の見直し

見直しを行い職員にも配布を行ったが深い理解ができておらず課題が残る

#### 幼児期の終わりまでに育って欲しい姿（指針）の理解を深める

指針の理解が進んでおらず、アクティブラーニングに寄った行動や言葉がけまでには至っていない部分がある

#### 幼児教育の強化（知育+徳育+体育）

スポーツ教室に加えて二園交流、ちやいるどすてっぷを実施し、知育（頭）徳育（心）体育（体）が揃った

#### 未満児保育の強化

特に1歳児に対して細やかな関わりをしていきたいとの想いから配置+0.5人を目標として職員配置を組んだが気になる子の支援のほうに力をとられてしまい実施できなかった

#### 研修体系の見直しと研修参加数の増加

国の政策もあり研修には力を入れて参加させてきたが、開所時間中ずっと子どものいる保育園にとってはやはり人手の問題でむずかしさを感じる

#### マニュアルの作成、維持

改定できたものもあるが、中には古い情報が残ったままのものもあるので引き続き進めていく

#### 開所時間の検討

第二保育園の延長保育の利用が非常に少ないため閉所時間を早めた

### 人材確保

#### 求人者に向けて多数のチャンネルから広報を行う

インターネットを中心に多数のチャンネルから広報を行い人材確保を行っているが、保育者の質は見極める必要がある

#### 園の特色を事前にしっかりと説明することでミスマッチを防ぐ

他園と比較してもかなり入念に説明と見学をしてもらったが、特に中途は他園で否定されてきたことが多いため自分の考える保育を行いたがる傾向にあるところが入職後に現れることもあるため課題が残る

#### 人事評価を行い、適正な採用サイクルを維持する

園に合う人材が適切に評価されるために評価項目の調整を行ってきたが、評価項目の表現の問題で被評価者が求められている行動について正しく理解できていないこともあるので引き続き調整を行っていく

#### 人材の質を保つため採用基準の適用と適用できるだけの応募者数の確保

応募者数はあるものの選考辞退などで実際に最終選考まで残るのは1/3程度となっている。主な辞退の理由は在職中の事業所からの引き止めと仕事をする事自体をやめるといふことの2つが多かったため対応しづらい。

### **保育実習生、ボランティア、職業体験などの積極的な受け入れ**

積極的な受け入れを行ってきたが、学生が実習先を決めるのがかなり早い時期のため、実習生が増えたと実感できるほどではない。

### **養成校との関係を深める**

実習指導で来園した際には都度さまざまな情報を伝えてきた。また出向いて説明なども行っているが、頻繁に情報交換できるほどの関係は築けていないので、さらに深めていく。

### **発表会の公開**

希望者がいればと学校に声を掛けてはいるが、学生まで伝わっているのかどうか分からず、学生も土曜日に足を運ぶことをどう思っているのか分からないため探っていく。

## 労働環境

### **職員の多能工化による職員配置改善**

保育士が多く持てるように集約事務や兼務職員などを進めてきたが、特に集約事務に関してはアウトソーシングを活用しても負荷が高く、特に委託費や補助金申請は専門性が高く分散する必要があるがむずかしい。

### **発表会などの準備を平均化することで負担軽減**

発表演目が少なく制作物も少ない未満児クラスの空いた手を以上児クラスに回したり、土曜日に制作物だけに集中できる時間を作るなど工夫した運営を行ってかなり負担を減らすことができた。

### **仕事量の把握と効率化（壁面の使い回しや連絡ノートの在り方など）**

業務報告書を導入し、1日のうちの作業内容を把握した。人によって書き方がバラバラで把握しづらいので統一していく必要はあるが、これにより時間を効率的に使えていない職員が分かるようになったので声を掛けていった。引き続き続けていきたいと思います。

### **ICTなどの活用による効率的な作業**

保守の手間のかからないクラウドシステムを基本として導入をしてきた。法人全体として見ると保守の手間がなくなったが、実作業の低減にはつながっていないので、作業時間が短くなるようなものも考えていきたい。

### **収支の最適化による職員配置改善**

申請できる補助金はすべて活用し、公益法人として利用できる無料または低額な資源を活用して支出を抑えて職員配置を増やした。

### **アウトソーシングの活用**

今のアウトソーシングを活かしながら、例えばシステムのメンテナンスなども含めたもう一歩踏み込んだ部分をお願いできるとかなり楽になってくる。が、システムの要素が強く難しい部分がありソフト変更なども含めて考えていきたい。

## 組織作り

### **役職やリーダーなど中間層の育成**

育成を積極的に行ってきたが、大きな単位で仕事を振っていてもこなせないことが多く、小さな仕事にしていく必要があるが、マネージャーにそこまでの余裕はなく、集中事務などの体制を見直す必要がある。

### **人事評価制度の運用を中間層に任せていく**

中間層に任せたが法人や園の考え方の落とし込みができていないことがあり、人事的対応に迫られた。鎌度や適性もあるので引き続き見極めながら進めていきたい。

### **仕事の標準化**

気になる子が多く、職員の入替により様々な考え方が混ざってしまい、配慮を重ねていった結果、標準化とは程遠い形になってしまったため、次年度はもう一度固めていく。

### **保育士のキャリアアップ制度を利用した組織づくり**

保育園という特殊な環境のため上司と部下とするのではなく人事評価制度と織り交ぜながら〇〇リーダーのような形で導入している。階層の深い組織となって安定性と専門性が増すことができるように調節していく。

## その他

ISO9001の取得については人事評価制度と似た効果であり、人事評価制度のほうが実務によりフィットするため取得については取りやめる。

## ■法人の経営目標 短期計画に対する取組

### マニュアル類の整備

業務マニュアルなどより実務的なものは更新をしたが、いまだ古い情報になっているものもあるため今後も少しずつ進めていく。

### 労務管理の強化

就業規則の説明については全体研修前日に退職する職員より処遇についての問い合わせ（処遇改善Ⅱについて）があったため丁寧に説明したため準備の時間が取れず説明までは至らなかった。そのため職員会議やlineworksなどを通じて周知した。

人事評価については立ち上げ当初は評価項目の設定が実態と合わず、また工数も多くかかることから大変だったが、大変さを乗り越える工夫が生まれ年度末までには実態にあった評価項目まで持ってくる事ができた。

### 業務の効率化

発表会の作り物が特に負荷が高く、子どもに教えながらも衣装や大道具小道具の準備も入ってくる。そのため演目の少ない下の年齢の担任の空いた手を演目の多い上の年齢の担任を手伝うことで負荷を平均化させた。さらに土曜日に作業だけに集中できる時間をつくったためかなり効率的に作業ができ、負荷を大幅に減らすことができた。また完成品の衣装を一部使うことでも効率化できた。

### 研修への参加

保育士のキャリアアップ対象研修になるべく参加させたが、気になる子への支援が手薄になったりなどの弊害があり人手の足りないこの業界で研修要件のある処遇改善があることに疑問を感じる。

また知育に関しては3年間を通してぶれないためにすでにあるプログラムを導入し、その研修をテレビ電話で行うことで午睡時間に行うことで無理のない研修ができた。

### 人材確保の強化

#### 新卒向け

就職説明会への出展と実習を多く受けることで接点を増やした

#### 中途向け

求人チャンネルを複数持ちアプローチしていった

#### 採用基準

保育者としての資質を疑う人材も多くいることが分かったため、確認事項を増やして精度を高めた

### 2園の連携の取れた運営

交流事業として「徳育」を目標に実施したが、物理的に離れた場所にいるため打ち合わせに難があり、意見の調整が取りづらかった。そのため次年度ではあまり打ち合わせのいらぬ方法を考えていきたい。また距離の問題から移動手段としてマイクロバスを使う必要があるが費用の面で課題が残る。

## 幼児教育の再編成

知育は既存プログラムを使用したことで特に改めて準備するものはなく、体育は講師が主導しているのでお任せ状態でできるようになっている。徳育だけが交流のための準備が必要で大変さがあるが、知育・徳育・体育が揃った幼児教育が展開されることの意味は大きく、しっかりと実施されていけば小学校に向けてのアプローチカリキュラムにもなるため上手くいっていないところは軌道修正していきたい。

## 家庭との連携強化

気になる子が多いため特に力を入れて行った。それにより医療機関受診を促し、診断がついたことで保護者・保育者双方の子どもへの理解が深まった。

## 連絡ノートの電子化試験

他園の状況などを改めて確認すると3歳以上児に関しては連絡ノートを書いているところはないため次年度では書かないようにしていく。それに代わるものとしてクラスの1日の様子をA4用紙1枚でまとめたものを毎日貼り出しているところが多かったので、その代替えに電子連絡ノートがなると良いと思ったが、思いのほか使い勝手が良くないので中止した。

## 一時保育事業の推進

職員の退職などにより人手がなくなり中止したが、妊娠に伴うトラブルによる緊急性を伴うものに関しては積極的に引き受けた。

## 苦情処理の強化

特に昨年度のような苦情はなく、大きな苦情になる前にたんぼぼ保育園から第二保育園に異動したミドルマネージャーが間に入り施設長の考えや園の方針などを説明するなど介入していたので収まったものと思われます。

## 保育ママの支援事業の推進

担当職員が2ヶ月の1回の訪問を行っておらず、内科検診の案内もしていなかったため市や保育ママとの調整が大変だった。委託業務であるため信頼を失う結果となってしまったので、しっかりと実施できるよう体制を整えたい。

## 小学校接続加算の取得

気になる子が多く、クラスが落ち着かない様子だったので中止した。

## 交通マナーの徹底を図る

街頭指導などを行ったが、特定の保護者の行動は直らず、最後はドライバー自身のモラルの問題だと痛感しましたが、地域に対しては交通マナーの改善を示せたと思う。

## ■ 理事会開催日

平成30年6月11日（月） みなし議決

- (1) 平成29 年度事業報告および決算報告
- (2) 評議員候補
- (3) 評議員会の招集について
- (4) 平成30 年度1 次補正予算
- (5) 就業規則の変更

平成30年12月22日（土）

- (1) 平成30年度補正予算
- (2) 給付費加算項目「減価償却費加算」返還について
- (3) 施設・法人の指導監査の報告

平成31年3月2日（土）

- (1) 平成30 年度補正予算
- (2) 平成31 年度事業計画及び予算
- (3) 施設・法人の指導監査報告
- (4) 経理規程の変更
- (5) 定款の変更
- (6) 定款細則の変更
- (7) 自動車駐車場使用契約について
- (8) エアコン使用規程について
- (9) 重要事項説明書の変更
- (10) 服装身だしなみ規程
- (11) 就業規則の改正

## ■ 評議員会開催日

平成30年6月27日（水） みなし議決

- (1) 平成28年度計算書類（貸借対照表及び収支計算書）及び財産目録の承認

## ■ 30年度監査などの実施

平成30年5月17日	小林会計事務所
平成30年6月8日	法人監事による監査
平成30年9月27日	労働基準監督署 定期監査（労働条件）
平成30年11月6・7日	法人の行政指導監査（袋井市）
平成30年11月11日	施設「たんぼぼ保育園」の行政指導監査（静岡県）
平成30年11月11日	施設「たんぼぼ第二保育園」の行政指導監査（静岡県）

## ■ 保育園利用児童数と職員配置

### たんぽぽ保育園

対象月	定員	たんぽぽ保育園				合計	40人以下の定員の割合「1」を記入	保育士数(基本職)	当該保育所に勤務する職員数(各月初日現在)							1人(必須)	3歳未満児保育加算	主任保育士等加算	補給事業の実施による職員の加人数(事業の実施に要する保育士等数)(単位:人)					30年度				
		乳児	1-2歳児	3歳児	4歳児以上				保育士	非常勤・臨時職員等の保育士	長編又は短編	そのうち常勤職員の数(様式2)	そのうち非常勤職員の数	それ以外の職員	職員数合計				保育士定員に充てることができる保育士等の合計	④	⑤	⑥	⑦		⑧	⑨	⑩	⑪
4月	90	6	34	17	33	90	1	12	1	16	2	1		4	23	17	5	1	1	1	1	1	0					
5月	90	9	34	17	33	93	1	13	1	16	2	1		4	23	17	4	1	1	1	1	1	0					
6月	90	9	34	17	33	93	1	13	1	16	2	1		4	23	17	4	1	1	1	1	1	0					
7月	90	9	34	17	33	93	1	13	1	16	2	1		4	23	17	4	1	1	1	1	1	0					
8月	90	9	34	17	33	93	1	13	1	16	2	1		4	23	17	4	1	1	1	1	1	0					
9月	90	9	32	17	32	90	1	12	1	15	2	1		5	23	18	4	1	1	1	1	1	0					
10月	90	9	32	17	32	90	1	12	1	15	2	1		5	23	18	4	1	1	1	1	1	0					
11月	90	9	31	15	32	87	1	12	1	15	2	1		5	23	18	4	1	1	1	1	1	0					
12月	90	9	32	16	32	89	1	12	1	15	2	1		5	23	18	4	1	1	1	1	1	0					
1月	90	9	32	16	31	88	1	12	1	15	2	1		5	23	18	4	1	1	1	1	1	0					
2月	90	9	32	16	31	88	1	12	1	15	2	1		5	23	18	4	1	1	1	1	1	0					
3月	90	9	32	16	31	88	1	12	1	15	2	1		5	23	18	4	1	1	1	1	1	0					

### たんぽぽ第二保育園

対象月	定員	たんぽぽ第二保育園				合計	40人以下の定員の割合「1」を記入	保育士数(基本職)	当該保育所に勤務する職員数(各月初日現在)							1人(必須)	3歳未満児保育加算	主任保育士等加算	補給事業の実施による職員の加人数(事業の実施に要する保育士等数)(単位:人)					30年度				
		乳児	1-2歳児	3歳児	4歳児以上				保育士	非常勤・臨時職員等の保育士	長編又は短編	そのうち常勤職員の数(様式2)	そのうち非常勤職員の数	それ以外の職員	職員数合計				保育士定員に充てることができる保育士等の合計	④	⑤	⑥	⑦		⑧	⑨	⑩	⑪
4月	70	5	24	13	24	66	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1		1	0					
5月	70	6	24	13	24	67	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1			1					
6月	70	6	24	13	24	67	1	9	1	10	1	1		3	15	11	2	1	1	1			0					
7月	70	6	24	13	24	67	1	9	1	10	1	1		3	15	11	2	1	1	1			0					
8月	70	6	24	13	24	67	1	9	1	10	1	1		3	15	11	2	1	1	1			0					
9月	70	6	24	13	23	66	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1			1					
10月	70	6	24	12	24	66	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1			1					
11月	70	6	24	12	24	66	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1			1					
12月	70	6	24	12	24	66	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1			1					
1月	70	6	24	12	23	65	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1			1					
2月	70	6	24	12	23	65	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1			1					
3月	70	6	24	12	23	65	1	9	1	11	1	1		3	16	12	3	1	1	1			1					

## ■ 職員採用などの状況

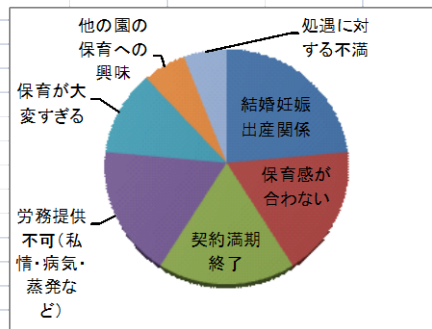
		採用	転入	復帰・時短など	退職	転出	産休育休取得
たんぽぽ保育園	常勤	10	1		10		
	非常勤	4			4		1
子育て支援センター	常勤			1			
	非常勤						
たんぽぽ第二保育園	常勤	5			3	1	
	非常勤	1					1
		20	1	1	17	1	2

30年度を振り返ってにある通りの内容で苦勞した。また昨年度の課題であった第二保育園の苦情対策のためたんぽぽ保育園の主任保育士を第二保育園に異動したため、新しく赴任した主任の不慣れさも相まって集約事務や法人本部事務局としての機能も持ち合わせ、気になる子の多いたんぽぽ保育園の運営はとても大変なものとなった。



## ■退職理由の内訳（本人や周囲からの聞き取りによる分析結果）

結婚妊娠出産関係	4
保育感が合わない	3
契約満期終了	3
労務提供不可(私情・病気・蒸発など)	3
保育が大変すぎる	2
他の園の保育への興味	1
処遇に対する不満	1
	17



結婚妊娠出産関係が最多で県外など遠方への転出が主な理由となった。保育感が合わないという理由は全員30代以上の中途採用で、長年やってきたことが常識（正しいこと）となっているため新たなことは非常識（間違っていること）ととらえ受け入れられない傾向がある。また気になる子への対応についても大変がゆえに園の方針に合わせるできないところがあった。労務提供不可で突然出勤しなくなったりなど非常に衝撃的な内容が3人もいることから常に人手を探すために労力が必要となり他の業務に影響を及ぼした。通常保育者として勤務する者にはこのような者はいないためこんなにも多い人数に非常に驚いた。

保育が大変すぎるとの理由は2人だが、いずれも新卒から入った職員で経験年数も高い職員だった。数年前から気になる子が増え始め、診断が付く子も多くなってきたところが表れている。袋井市の子育て支援室ぬっくやすこやか子ども課に現況を報告・助言や対応（現場まで情報を下す・医療機関受診を促す・市の支援機関をまとめた冊子の作成、各機関ごとに行っている事前の情報収集など）を求めたが何も反応はなかったため独力で対応してきた。

一方で処遇に対する不満は1人ととまり、内容は有給を100%取得したいからとのことだったが入職1年目の調理員で半年後に付与となることや土曜日に出勤日があることなどを理解できていない様子だったが、就業規則や労務管理などを説明をしても理解ができなかったようで純たる不満と言ってよいのか分からない。

## ■利用(開所)日・利用(開所)時間

日曜祝祭日、年始年末を除く日（ただし土曜日、お盆は希望保育）  
7時05分から19時まで 11時間55分

## ■保育内容

保育課程、年間計画及び保育事業計画に沿って調整を行いながら実施

- ・土曜保育は人数が少ないため引き続き合同で行った。
- ・茶道読み聞かせは第二は5歳児がいなかったため29年度より隔月で行えるよう調整した。
- ・夏祭り、運動会はそれぞれ別で行った。
- ・今年度よりスポーツ教室（体育）に加えてちやいんどすてっぷ（知育）と二園交流（徳育）を実施し、知育（頭）徳育（心）体育（体）の成長を促す幼児教育が揃った。

## ■職員研修、職員会議、災害訓練、健康診断等予定

- ① 職員研修は研修要領にて実施
- ② 職員会議は毎週1回を基本として実施
- ③ 災害訓練月1回 年間計画に則り実施
- ④ 健康診断、園児年間計画に則り実施

## ■設備・備品など

### たんばぼ保育園

予算を見ながら設備のメンテナンスと更新を行ったが、保育園のほうは人件費支出が多すぎて設備メンテナンスまでではできなかった。次年度3歳児の人数を少なく調整したため多目的室を改修し保育室として使えるようにしていくための予算編成や工期調整を年度末に行った。

#### ●導入した主な設備備品など

支援センター屋根・外壁塗装

### たんばぼ第二保育園

手が回らず災害対策用品の充実をはかることができなかった。改めて備品を再確認していきたい。

#### ●導入した主な設備備品など

大プール追加ユニット

## ■給食の給与栄養目標量と達成率

### たんばぼ保育園

区分	月	1人1日当たり給与栄養量												
		エネルギー	たんぱく質	脂肪	ナトリウム	カリウム	カルシウム	鉄	ビタミン				食物繊維	食塩
		A	B1	B2	C									
3歳以上児	年間平均	546	19.2	15.7	840	684	208	2.7	190	0.27	0.29	33	3.6	2.1
	給与目標	578	23.1	17.3	748	480	222	2.4	190	0.30	0.29	18	4.1	1.9
	達成率	94%	83%	91%	112%	143%	94%	113%	100%	90%	100%	183%	88%	111%
3歳未満児	年間平均	464	15.7	12.7	702	551	171	2.2	152	0.22	0.24	25	2.9	1.8
	給与目標	469	18.7	14.1	630	430	206	2.3	171	0.25	0.25	18	3.2	1.6
	達成率	99%	84%	90%	111%	128%	83%	96%	89%	88%	96%	139%	91%	113%

### たんばぼ第二保育園

区分	月	1人1日当たり給与栄養量												
		エネルギー	たんぱく質	脂肪	ナトリウム	カリウム	カルシウム	鉄	ビタミン				食物繊維	食塩
		A	B1	B2	C									
3歳以上児	年間平均	497	17.1	14.2	762	624	183	2.4	171	0.25	0.26	26	3.3	1.9
	給与目標	598	22.4	17.9	752	473	259	2.4	203	0.31	0.36	18	4.6	1.9
	達成率	83%	76%	79%	101%	132%	71%	100%	84%	81%	72%	144%	72%	100%
3歳未満児	年間平均	420	13.9	11.7	627	499	152	2.0	138	0.20	0.21	20	2.6	1.6
	給与目標	476	17.9	14.3	648	421	210	2.3	185	0.25	0.27	18	3.7	1.6
	達成率	88%	78%	82%	97%	119%	72%	87%	75%	80%	78%	111%	70%	100%

法人としての給食の質が揃うよう2園の設備やレシピ、献立など標準化を図ってきた。達成率が低い栄養素に関しては今後も課題として取り組んでいきたい。

## ■苦情解決・ご意見など

特にありませんでした。

## ■地域子育て支援センター利用者数

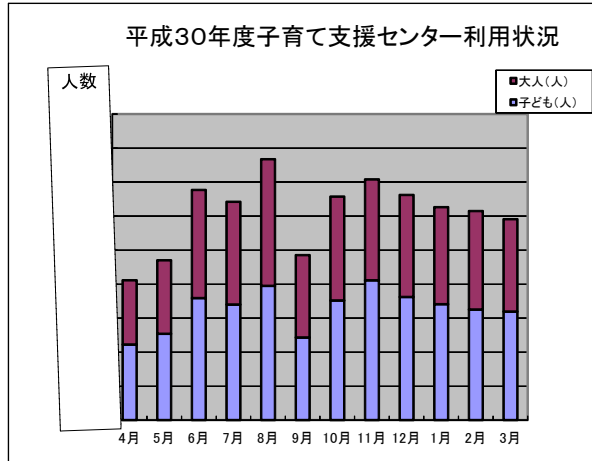
平成30年度 月別利用状況一覧表

月	開設日数	利用者数(人)			1日平均(人)		
		子ども	大人	合計	子ども	大人	合計
4月	19	222	189	411	12	10	21.6
5月	21	254	216	470	12	10	22.4
6月	21	359	318	677	17	15	32.2
7月	21	340	302	642	16	14	30.6
8月	19	395	372	767	21	20	40.4
9月	18	243	242	485	14	13	26.9
10月	21	352	305	657	17	15	31.3
11月	20	411	297	708	21	15	35.4
12月	19	362	300	662	19	16	34.8
1月	18	341	285	626	19	16	34.8
2月	19	325	290	615	17	15	32.4
3月	18	319	272	591	18	15	32.8
合計	234	3,923	3,388	7,311	17	14	31.2

### 相談関係

月	育児相談	電話相談	問い合わせ	合計
4月	10	0	3	13
5月	19	0	8	27
6月	13	1	5	19
7月	22	0	3	25
8月	9	0	4	13
9月	14	0	2	16
10月	12	0	7	19
11月	12	1	6	19
12月	19	0	11	30
1月	19	1	12	32
2月	15	0	5	20
3月	16	0	5	21
合計	180	3	71	254

平成30年度子育て支援センター利用状況



平成30年度 たんぽぽ保育園子育て支援センター(チューリップ)

地域子育て支援拠点事業の実績

月	家庭訪問 件数	専門機関 紹介 件数	専門機関 との連携 件数	園庭開放 (フール) 回数	地域支援活動 ※1		子育て及び子育て支援に関する講習等 ※2							計		
					回数	人数	赤ちゃん	1歳児	2歳児	誕生会	たんぽぽ わくわくタイム	その他の 講座	季節の 行事			
					回数	人数	回数	人数	回数	人数	回数	人数	回数		人数	
4月	0	0	0	19	0	0	1	19	1	1	1	1	0	1	0	5
5月	0	0	0	21	0	0	1	21	1	1	1	1	1	2	0	7
6月	0	0	0	21	0	0	1	30	8	30	16	35	25	43	0	157
7月	0	0	0	21(10)	0	0	1	30	1	34	28	46	8	194	0	340
8月	0	0	0	19(9)	0	0	1	30	1	31	16	29	0	53	0	159
9月	0	0	0	18	0	0	1	26	1	32	26	33	0	14	0	131
10月	0	0	0	21	0	0	1	40	1	28	17	33	30	22	0	170
11月	0	0	0	20	0	0	1	30	1	40	14	21	14	45	0	164
12月	0	0	0	19	0	0	1	18	1	20	10	18	32	243	0	341
1月	0	0	0	18	0	0	1	38	1	25	13	35	15	32	107	265
2月	0	0	0	19	0	0	1	34	1	33	23	20	21	56	0	187
3月	0	0	1	18	0	0	1	30	1	27	13	21	39	43	0	173
合計	0	0	1	194	0	0	12	325	12	363	217	325	202	759	107	2,298

- ※1 地方支援活動とは・・・  
 ☆ 地域に出向いて保育  
 ☆ 配慮が必要となる子どもの家庭訪問  
 ☆ 地域のサークル等への助言や支援
- ※2 子育て及び子育て支援に関する講習等  
 ☆ 定期的に開催する歳児別のクラブ等  
 ☆ その他子育てに関する講習や講演等

※事業報告の内容を補足する重要な事項についてはありません。