

2016年度 事業報告書

2016年4月1日～2017年3月31日

社会福祉法人紅葉会

I. 法人本部

1. 理事会開催実績

開催年月日	出席理事数	出席監事数	審議決定した事項
2016.05.23	9	3	2015年度事業報告／2015年度決算／理事長選任／玄海風の子保育園の施設変更届／定款変更
2016.09.08	7	3	社会福祉法人制度「改革」への対応（評議員選任・解任委員会の設置と委員の任命等）／ちどり保育園の運営体制／施設長代行手当／施設長の俸給／長時間保育手当
2016.11.05	6	3	定款変更（継続審議）
2016.11.21	9	2	社会福祉法人制度「改革」への対応（定款変更等）
2017.01.23	7	3	社会福祉法人制度「改革」への対応（評議員選任・解任委員会の開催等）
2017.02.27	7	3	LED照明への切り替え／補正予算／綱領の確定スケジュール／大島へき地保育所の指定管理への応募
2017.03.25	7	3	補正予算／2017年度職員給与／2017年度職員体制／2017年度事業計画／2017年度当初予算／給与規則の変更／春闘要求への回答

2. 評議員会開催実績

開催年月日	出席評議員数	出席監事数	審議事項
2016.05.23	14	3	2015年度事業報告／2015年度決算／社会福祉法人制度「改革」への対応
2016.11.05	13	3	社会福祉法人制度「改革」への対応／定款変更
2017.03.25	15	3	2016年度補正予算／2017年度事業計画／2017年度当初予算／役員を選任

3. 監事監査実績

(1) 監査実施日他

区分	内容
監査実施日	2017年5月27日(土)
出席監事	岡慎和・安部早知子・池永修
立会理事	小寺安（理事長）、原田秀一（専務理事）、井上邦子、奥村美香、奥村智美（以上、施設長）

(2) 監査報告書の内容

区 分	監 査 結 果
法人の財産状況	財務諸表は社会福祉法人紅葉会の2017年3月31日現在の財務状態を適正に表示している。 2016年度の事業活動について適正に表示している。

(3) 指導監査の結果

《ちどり保育園：書面監査／福岡市》

指 導 内 容	実 施 内 容
【経理事務】 1. 財務諸表に対する注記（法人全体用）について、次回決算から当該事項がない場合も掲載すること。 2. 拠点区分用資金収支計算書、事業活動計算書について、次回決算から小区分まで記載すること。	■2016年度決算から実施する。 ■2016年度決算から実施する。

《玄海風の子保育園：口頭／宗像市》

指 導 内 容	実 施 内 容
【施設運営】 1. 園長の出勤簿を整備すること。 2. 雇用契約が切れている継続勤務の臨時職員の契約を行うこと。 3. 子ども・子育て支援法第55条にもとづく業務管理体制を整備し、行政機関に届出を行うこと。	■職員用の「勤務カード」を使用する。 ■雇用契約期限の記入間違いのため修正した。 ■法令遵守責任者を任命し、行政に届出を行う。
【児童処遇】 1. 歯科検診の未受診児童がいるので、全児童を対象に年2回以上実施すること。	■未実施の保護者に働きかけている ※施設の権能の範囲で全児童の実施は無理と判断する。

II.2016年度事業の概括

1. 平和、社会福祉・保育をとりまく状況

- (1) 子ども・子育て支援新制度がスタートして2年が経過した。「すべての子どもに質の確保された保育を保障する」という国のふれこみとは裏腹に、入所さえままならない現実が子育て家庭に深刻な影をおとしている。「就活」ならぬ「保活」は、社会現象ともなっている。保護者の切実な願いに対し、国は市町村が関与しない企業主導型保育事業をはじめとする規制緩和による待機児解消策を次々と打ち出し、待機児対策を待機児数対策へと変質させている。一方、児童福祉法24条1項により、市町村の保育実施義務は維持され、子どもの保育を受ける権利はひきつづき公的に保障されている。これを根拠に、認可保育所を基本とした待機児対策と矛盾だらけの制度の改善を国に強く求める。
- (2) 「保育園落ちた。日本死ね。」のブ洛克をきっかけに、待機児問題が国民の注目をあびている。主要な原因は足りない保育所にあるが、保育士不足がそれに拍車をかけている。国は保育士確保対策として、経験が7年以上の中堅保育士等の給与を4万円引き上げる「キャリアアップ・処遇改善」のしくみの創設をうちだしてきた。このことがマスコミで大きくとりあげられ、保育士処遇の大幅な底上げがはかれるものと受け止めた国民や保育関

係者も少なくない。しかし、創設された「処遇改善のしくみ」は、全産業平均より月額 11 万円以上も低い保育士の賃金実態が反映されておらず、抜本的な処遇改善とは言い難い内容である。さらには、協働を特徴とする職員組織に処遇格差や混乱をもちこむものである。公定価格の基礎分に積算される人件費の大幅引き上げなしに、保育士処遇の抜本的な改善はできないことを確認する。

- (3) 公定価格の施設類型間の格差は、保育条件の格差となって保育現場に深刻な影をおとしている。旧制度の単価をそのまま引き継いだことが要因であるが、教育と保育とを切り離し、ことさら教育を強調する政府の基本方針が、その是正を阻んでいる。同規模の幼保連携認定こども園と保育所との年間収入格差が 2 千万円を超えるという試算は現実のものとなり、格差はさらに拡大している。収入は保育条件に直結しており、公定価格の格差はそのまま保育の質を左右することになる。国は保護者の“選択の自由”を理由に、私たちの批判はあたらないとする。根拠規定は児童福祉法 24 条 2 項だ。しかし、希望する保育所に入所できない待機児が増え続けている現実の前では、この主張は根拠をもち得ない。
- (4) 企業主導型保育事業の 2017 年度予算は、昨年より 500 億円も増額され、施設整備費用と運営費用とあわせ 1,300 億円にものぼる。この政策の特徴は、市町村の関与を排除したことにある。これは、公金（年金特別勘定）の使い道や保育基準の縛りを緩め、「保育市場」での企業の自由な活動を保障するものであり、企業の福祉（保育）「市場」への進出に政府がお墨付きを与えた典型例と言える。
- (5) 4 月 1 日、「改正」社会福祉法が全面施行された。その目的が“福祉の市場化の条件づくり”であることは明らかである。すなわち、社会福祉法人と営利企業との共通の活動フィールドを最大限に広げ、そこでは“イコールフットィング”論を堂々とかけ、営利企業が活躍できる「市場」を創成する。そのうえで、非課税という「優遇措置」に見合う活動を社会福祉法人に課するというものである。しかも、それは無料、または、低額な料金で実施しなければならない。また、財務規律強化の名のもと、「社会福祉充実残高（内部留保）」の福祉事業や公益事業への吐き出しも要求している。社会福祉法人制度改革が、社会福祉基礎構造改革の仕上げのための十分条件として準備されてきたことに疑いの余地はない。福祉の市場化は福祉を必要とする人の権利の後退を必要条件として進行する。それを許さない共同の運動を強化・拡大することが今、私たちに求められている。
- (6) 子どもの健やかな成長の土台である平和の問題も、風雲急を告げている。今国会に「共謀罪」法案が提出されるなど、2015 年 9 月に成立した「戦争法」の周辺整備を進めている。憲法「改正」の国民投票の発議も政治日程にあがってきている。権利の最大の剥奪者が戦争であることを考えたら、この問題での共同も私たちの重要課題である。
- (7) 私たちは、困難と思われていた児童福祉法 24 条 1 項の復活を実現させた。公的保育制度の根幹となる市町村の保育実施義務は、今後も維持されることとなったのである。子ども・子育て支援法は施行されたが、入所できなかった保護者による不服申し立てなど、24 条 1 項をよりどころに、新たな運動が各地で広がっている。支援法の廃止は可能である。それは、保育関係者はもとより、多くの保護者の共通の要求でもある。ウイングを広げ、共同を飛躍させることが求められている。

2. 決算の概括

(1) 法人

- 1) 保育事業収益は 348,239,233 円で前年を 7,949,792 円下回った。寄付金収益を加えたサービス活動収益は前年対比で 6,997,881 円の減となった。保育士確保ができず期中入所児童の受け入れがむずかしかったことが主要因である。
- 2) サービス活動費用は 356,905,265 円で、前年を 3,071,999 円下回った。費用の多くを占

める人件費は 279,615,732 円で、前年の 2,350,263 円増となった。人件費率は 79.8%と引き続き高い水準である。保育事業収益の減少が最大の原因だが、福岡市が補助を打ち切った 2 百万円を超える長時間保育手当を独自財源で支給したことも無視できない。人件費は保育の質を決定づける最大の根拠であるが、適正な比率を超えては子どもの処遇につながる事業費が圧迫されかねない。バランスのとれた費用支出のための対策が求められている。

- 3) サービス活動増減差額は -6,640,979 円で、前年より 3,925,882 円の後退となった。増減差額がマイナスの構造が続いており、緊急の改善が要請されている。
- 4) サービス活動外増減を加えた経常増減差額は -4,078,320 円で、前年より 3,645,222 円の後退となった。
- 5) 当期活動増減差額は -4,135,145 円となった。これに前期繰越活動増減差額を加えた当期末繰越活動増減差額は、3,492,855 円増の 135,469,405 円となった。
- 6) 剰余処分（積立金取崩等）を行ったあとの次期繰越活動増減差額は 136,019,327 円で、前年より 3,585,223 円の減額となった。
- 7) 自己資本の意味をもつ純資産は 11,885,153 円減の 400,576,405 円となった。資本の安定度を示す自己資本比率は、前年より 0.4%上げて 90.7%となった。
- 8) 支払資金の有高をしめす当期期末支払資金残高は、2,929,822 円増額の 90,031,956 円となった。支払資金の余裕度を示す流動比率は 512%であることから、経営の安全性は担保されているものと判断できる。

(2) 施設

- 1) ちどり保育園は、委託費収益が前年を 2,695,260 円下回り、184,137,060 円となった。その他の事業収益も 1,868,646 円の減額となったため、サービス活動収益は 4,408,858 減の 198,855,870 円となった。一方、サービス活動費用が 6,080,154 千円の減額となったため、サービス活動増減差額は前年を 1,671,296 円改善し、-9,990,136 円となった。人件費は前年を 614,582 円下回ったがサービス活動収益が減額となったため、人件費率は 83.3%まで上昇した。本部会計への繰入等を行ったあとの当期活動増減差額は -9,494,528 円となった。前期繰越活動増減差額等を加えた次期繰越活動増減差額は、対前年 6,605,132 円減の 44,297,574 円となった。適正な人件費率確保のための対策が急務となっている。
- 2) 風の子保育園は、委託費収益が前年を 1,506,450 円上回り、108,707,960 円となった。その他の事業収益が 699,352 円減額したが、サービス活動収益は、807,098 円増の 114,561,313 円となった。人件費と事業費がそれぞれ 2,686,587 円、1,299,909 円増となったため、サービス活動増減差額は 2,181,058 円減額の -456,578 円となった。人件費率は 1.8%上げて 76.4 となった。拠点区分間繰入金収益や本部会計への繰入等を処理したあとの当期活動増減差額は -1,432,496 円となった。前期繰越活動増減差額等を加えた次期繰越活動増減差額は、対前年 -3,771,970 円減の 44,774,025 円となった。
- 3) よりどりちどり館は入所児童数が延人数で 93 人増となり、その他事業収益（利用料）が 1,114,467 円増加し、9,557,367 円となった。一方、指導員（補助）を増やしたことから、人件費が 1,033,057 円増加したが、経常経費寄付金収益が 1,116,800 円あったため、人件費率は 5.5%減の 78.9%となった。サービス活動増減差額はプラスに転じたが、これ寄付によるもので、財務構造の改善には至っていない。よりどりちどり館の収益は 1 年生の入所数に左右される構造になっているが、職員配置との兼ね合いが難しく、適正な配置数の検証が必要である。なお、子ども・子育て支援新制度で学童保育が給付対象事業として位置づけられており、よりどりちどり館を給付対象とするようひき続き福

岡市に働きかけることが重要になっている。

- 4) 大島へき地保育所は、児童数が減少したことでその他事業収益（指定管理費）が 5,307,388 円減額の 26,142,936 円となった。これにともない、職員構成に変化がないため、サービス活動増減差額は前年より 5,368,785 円減の 6,542,352 円となった。本部繰入後の当期活動増減差額は 5,582,603 円となった。大島へき地保育所の財政は児童数の変動により大きく左右される。これは構造的な問題であり、安定運営のための方針化が宗像市に求められている。

3. 課題

- 1) 子ども・子育て支援法の施行から 2 年が経過したが、待機児問題は深刻さを増すばかりである。国は基準を緩和して入所定員数の確保に懸命だが、まったく追いついていない。公定価格（保育の費用）の施設類型間の格差も拡大している。幼稚園の教育機能を強調し、養護と教育を一体的にすすめる保育所の機能をことさら低く評価した結果である。公定価格の格差は子どもの処遇に直結しており、開所時間に見合う公定価格の是正が急務といえる。新制度の施行を機に、補助金の廃止を決めた市町村も少なくなく、福岡市も 2015 年度から長時間手当の打ち切りを強行した。紅葉会は児童福祉法 24 条 1 項にもとづき保育所経営を貫くことを決定し、保育が必要なすべての子どもが格差なく保育が受けられるよう運動をすすめてきたが、具体的な問題点をひろいあげ、国・市町村に対し改善を求めることが重要な課題となる。
- 2) 処遇改善分が公定価格の加算分に位置づけられ 2 年が経過したが、全産業との賃金水準は月額 11 万円にものぼる。紅葉会は法人独自に正規職員・臨時職員給与の処遇改善をすすめてきたが、保育士の確保につながっていない。2017 年度予算で、処遇改善の 2% 積み増しとキャリアに対応した新たな処遇改善等加算Ⅱが計上されたが、賃金水準の抜本的な改善につながらないばかりか、職員間の賃金格差の拡大をもたらすもので、保育現場での混乱が懸念される。退職共済制度への補助打ち切りの準備もすすめられている。保育士の処遇改善と保育の質に連動する職務の蓄積を保障する財源の確保のために、保育園経営者間の連携が重要になっている。
- 3) 人件費率は 79.8% と引き続き高い水準である。保育士の処遇改善と適正な人件費率の確保というむずかしい対応となるが、両者を統一的にすすめなければならない。子どもの処遇を確保しつつ、業務の効率化と経費の見直しが求められている。
- 4) ちどり保育園と玄海風の子保育園は施設の老朽化がすすんでおり、中・長期的な修繕計画と資金計画の策定が求められている。
- 5) 宗像市立大島へき地保育所は、2017 年度で指定管理 2 期目が終了する。保護者、地域からの継続運営の要求をふまえ、3 期目の受託と保育のさらなる前進を目指す。
- 6) 2017 年度は、紅葉会の綱領を確定させる重要な年度となる。きびしい保育情勢のなか、役職員の方針への結集と協働の土台となるのが綱領であり、紅葉会にかかわる人たちの総意を綱領に反映させることが重要である。“本部機能の確立と強化”、“財政の健全化”、“保育観の一致”といった課題は、一定の成果を確認することができる。経営管理体制の蓄積も着実に前進しているといえるが、事務システムの統一によるコスト削減、教育体系にもとづく職員教育・専門性の蓄積、本部運営体制の移行準備など、課題も少なくない。これらの課題を達成させるための重要な年度として 2017 年度を位置づける。

Ⅲ.ちどり保育園

1. 入所児童の延べ人数

年齢別	当初計画	実入所数	増減
乳児	195	244	49
1・2歳児	876	804	-72
3歳児	444	461	17
4歳児以上	888	809	-79
合計	2403	2318	-85

4月190名スタート、3月末も198名と全体数としては、あまり増えなかった。

3歳以上児は空きがあり受け入れ可能だが希望者が少なかった。異年齢クラスのメリットを生かし3歳児を予定よりも多く受け入れた。

2. 職員の配置数

(1) 正規職員

職種	当初配値	増減	年度末
園長	1	0	1
主任保育士	1	0	1
保育士	18	-1	17
調理員	2	1	3
事務	3	0	3
合計	25	0	25

保育士1名が5月末で退職した。また、育休のため休職していた調理師1名が、8月から復帰した。

(2) 臨時職員

① 常勤職員

職種	当初配置	増減	年度末
保育士	13	-1	12
調理員	2	-2	0
合計	15	-3	12

6月～正職の保育士退職に伴い、正規並み雇用で1名を配置した。

また、年度途中で調理員2名が退職したが、正職1名の復帰と非常勤事務員の兼務で対応した。保育士1名の退職後は、フリーの正規職員がクラス担当として入った。

② 非常勤職員

職種	当初配置	増減	年度末
保育士	5	-1	4
調理員	1	0	1
その他	2	0	2
合計	8	-1	7

保育士は、勤務形態にかかわらず確保が厳しい状況で引き続きの課題である。

3. 2016年度 保育の重点方針と実践

下記の重点方針のもと、学習と実践の統一をすすめて、日常の保育内容と行事内容を深めることが出来た。

(1) 日常運営

- 1) 子どもの成長、発達に責任をもつ立場から、専門性と運営力量の引き上げをはかった。
*25項目ある「職員の勤務原則」が一人ひとりの各職員の役割と責任を認識して仕事を進めることにつながった。「当日の園の状況・保健日誌」を伝達・意思疎通として重視した。
- 2) それぞれの役割と責任を明確にし、一人ひとりが自分の仕事を進めていけるよう運営体制の確立をめざした。
*主任、チームリーダー（4名）を中心に各クラスの成果と課題を整理し、日常運営や保育の専門性を高めていく協力体制作りをすすめた。
- 3) 働きやすい職場環境をめざす為、心理カウンセラーと連携し「心の相談室（リフレッシュルーム）」を継続設置した。また、衛生委員会を設置し2年目となるが、産業医との連携で職員の働きやすい職場づくりを目指している。職員が主体的に情報発信や問題提起をしていく雰囲気が作られつつある。
- 4) 熊本地震や園児の排水溝転落事故（市内の保育園）などがあり、保育園が命を守る現場である責務を再認識した。改めて危機管理について職員間で確認し合った。

(2) 保育内容

- 1) ちどり保育園保育要綱、保育目標、保育方針については、折に触れ確認し共通認識を深め高めた。
また、子どもひとりひとりの人権と人格の尊重を考え合うための倫理学習会をした。日常保育の中の事例から考えあい、考える機会となった。
- 2) 職員間の信頼関係（認め合い支え合う）を基盤に、職員集団の質の向上と専門的力量をどう高めあうのか、職員間の連携については会議の議題にもせ皆で考えあう機会をもった。会議のあり方や進め方についても、一人ひとりが参加し発言しやすい工夫を検討し合った。また、経験別研修の中で学習だけでなく、実践や悩みの共有ができた。
- 3) 「発達保障」「一人ひとりを大切にする保育」を貫くため、未満児クラスでは担当制を導入して、養護と教育の一体化により子どもの自主性の形成に努めた。また、遊ぶことを通して子どもの可能性を引き出して発達を助けられる保育をめざした。
- 4) 3歳以上児では3.4.5歳児の異年齢保育がスタートした。異年齢での多様で豊かな関わりが「自信」や「主体性」「憧れ」や「安心感」という形で子どもたちの中に積み重なっていることが感じられた。子どもたちが保育園でも家族のように、安心して過ごせる場所であるように、そして、異年齢集団の中で、お互いに受容され認められ、自信や自己肯定感を育んでいけるように更に実践を積みあげる。
- 5) 子どもの発達を保育室と給食室が共に学び連携できたことが、給食内容や食具等にも活かされ、より良い保育を共同し創っていくことに繋がった。
- 6) 「障がい児保育」療育センターと連携し、学びながら統合保育の実践を深めた。お互いを尊重し合い、互いの違いをありのまま受け入れ、一人ひとりに個性、違いがあることを当たり前のこととして、認め合える関係を大切にした。保護者支援としてOBも含めた交流の場が持てたことは良かった。
- 7) 保育内容の8つの柱を中心に、理論と実践を統一的に深めあった。また、クラスごとに年間の研究テーマを決め継続した学習は実践にもつながり、一定の成果も得られ次への課題につながった。
- 8) 保育計画(教材準備)——年間計画・期計画・月案・週案(課業)——の目的を明確にするための検討・話し合いを深めた。またビデオ観察から保育を振り返る中では分析する力もついてきている。

- 9) 保育方針、および保育内容の総合的な充実をはかるために、研修・学習を強めた。
 チームでの自主学習会や自分に必要な専門分野の自己研修など活発になってきている。
- 10) 姉妹園である玄海風の子保育園・大島保育所との施設間交流をし、保育の学び合いをすすめた。(年長児合宿、リズム運動交流・保育内容検討会議・公開保育)
- 9) 公的保育制度の解体につながる新制度や平和の学習と運動が、保育要綱を深く理解することにつながった。保護者とともに学習し平和を守る運動にも取り組んだ。

(3) 地域子育て支援事業

- 1) 地域で生きいきと育ちあう場をめざしての、学童保育「よりどりちどり館」は、戸建て住宅に拠点を移し4年が経った。地域行事への参加も含め地域に根ざした施設として実践を積み上げている。障がい児の受け入れも増加傾向にある。また不登校児の居場所づくり等、要求が出ている。
- 2) 地域子育て支援としては毎月の「なかよしクラブ」「赤ちゃんクラブ」を実施。育児相談等もうけている。その他「卒園児・小・中・高校生との交流」、「在園児保護者との連携と家庭支援」等、地域の実態や子育ての要求を把握し今後の支援につなげる必要がある。
- 3) 「子ども子育て支援新制度」が施行され2年が過ぎた。改めて矛盾や問題点を改善し、児童福祉法24条1項を活かし真に子どもの命と発達を保障する保育制度の確立をめざすため、保護者や地域に広く発信していった。(学習会や署名の取り組み)

4. 通常保育の年間行事

月	主な行事
4	入園式・歓迎遠足・園説明会・下クラス懇談会・上クラス懇談会
5	第1回父親交流会・くじら組春合宿(和白干潟)
6	下クラス公開保育・ぎょう虫検査・ほし組(延長保育)懇談会・園児検診①・歯科検診①
7	上クラス公開保育・平和夏まつり・園外保育・ファイヤースクール
8	七夕と語り部
9	上クラス懇談会・下クラス懇談会・敬老のつどい・尿検査・園外保育 第2回父親懇談会(園庭整備)
10	運動会・ぎょう虫検査・歯磨き指導
11	くじら組秋合宿・歯科検診・園外保育・交通安全教室
12	下クラス公開保育と懇談会・クリスマスコンサート・観劇会・もちつき
1	どんどやき・第3回父親懇談会・園児検診②・防犯教室
2	節分・上クラス公開保育・子育てを伝える会・園外保育
3	お別れ会・お別れ遠足・卒園を祝う会・進級式

施設間交流として年長児の春合宿(ちどり)秋合宿(風の子・大島へ)、リズム交流等、年間を通して定着してきた。職員研修としての施設間公開保育も互いに保育実践を通して学び合う機会になっている。

5. 特別保育事業

(1) 延長保育事業

延長保育	2時間		
登録利用者数 (月単位)	1時間延長	年間延 1475名	1月平均 28名
	2時間延長	年間延 162名	1月平均 3名

年々2時間延長の利用者が減っている傾向にある。

(2) 一時保育事業

利用者数(日単位)	4時間超	年間延	5名
	4時間以内	年間延	5名

一時保育の希望はあり、問い合わせも多いが職員確保の問題もあり日常保育の受け入れは厳しい状況である。実績としては、次年度入園時の慣らし保育として年度末の数日の受け入れのみである。

(3) 障がい児保育事業

入所者数	軽度	0名	年間延	0名	1月平均	0名
	中度	1名	年間延	12名	1月平均	1名
	中度より重い	0名	年間延	0名	1月平均	0名

認定は受けてないが、すでに療育センターと連携している等、個別に配慮の必要な児童は多い。

(4) 保育所地域活動事業

下記の事業を実施した。

①世代間交流等事業

地域の高齢者との交流「ふれあいサロン」・「小中学生との交流」・「OB父母同窓会」を実施。

②育児講座・育児と仕事両立支援

公開保育や懇談会での学習会・講師を迎えての講演会を実施。

6. 施設および設備の整備

区分	整備の内容	経費
器具及び備品	空調機更新工事(事務室エアコン)	426,600円
機械及び装置	火災警報装置	194,400円
修繕	LED照明 全館取り替え	1,532,844円

7. 職員の研修

区分	実施年月等	研修会名等	研修の内容	参加
施設内研修	7回	保育研究会(遊び・育児)	講師:中島侑子氏	66
	14回	保育実践検討会	テーマにそって実践検討	60
	2回	施設間交流(法人・合同)	保育内容・給食内容	10
	2回	障がい児研修	ケース検討・療育センター	20
	3回	職員研修(初任者)	就業規則・保育要綱他	15
	1回	職員研修(中堅)	保育内容	10
	1回	職員研修(経験者)	職員間の連携	10
	2回	健康講座	メンタルヘルス・感染症	80
	1回	防犯講座	不審者対策	20
施設外研修	35回	福岡市保育協会主催研修	保育内容・人権研修他	36
	2回	全国経営懇セミナー	経営研究	2
	5回	他園保育参観と研修	保育内容	5
	2回	救命講習会	救急実技・講座	2
	2回	防災研修	救急実技・講座	2
	4回	施設間交流(法人・合同)	公開保育 年長児リズム運動交流	15
	6/6・7	わらべ歌・保育セミナー	保育内容	11
	6/23・24	コダーイ見学研修(茨城)	保育内容(幼児)	2

	7/20	九州三団体研修大会	保育内容と情勢	1
	8/1～3	全国合研 島根集会	保育内容と情勢	4
	8/21	あいあいセミナー(障がい児)	障がい児理解と支援	5
	9/4～6	九州合研(大分)	保育内容と情勢	15
	11/3～4	保育情勢大集会	保育運動	2
	5回	主任研修	保育内容 職員集団づくり	5
	10/16	アレルギー研修	理論・エビデン講座	4
	2回	障がい児保育研修会	統合保育	2
	2/28	福岡市保育研究大会	保育内容と情勢	8
	2/14	子育て保育のつどい	子育て講座・分科会	15
	2/22～24	保護者支援研修会(東京)	保護者支援	1
	6回	東区グループ研修	健康な身体と足指の関係	6

園からの指定研修だけでなく、自己研修としても積極的に参加できてきている。臨時職員の研修の機会をどう保障していくかが、今後の課題である。

また、園内の研修を積み上げ、資質向上と育成の為に、(新人、中堅、ベテランの階層別・分野別など)法人の理念もふまえた系統的な研修については検討中である。

8. 苦情等解決機関の設置と実績

(1) 苦情等解決機関の設置

職務	職名	氏名	連絡先
苦情解決責任者	園長	井上邦子	092-621-6331 (ちどり保育園)
苦情受付担当者	主任	寒川美穂	092-621-6331 (ちどり保育園)
第三者委員	卒園児保護者	池口紀久子	092-691-1675
	紅葉会 監事	木下淑文	090-1369-9535

(2) 2016年度の苦情等

機関での審議対象なし

*子どもの事故、ケガの発生についてリスクマネジメントの観点からも状況の把握と対策を強化した。安全な環境についても見直しをし、排水溝の工事、防犯カメラの導入など対策を行った。事故報告のデータ化やヒヤリハットの記録から職員間で問題を共有し共通の認識とする事ができた。引き続き、事故防止に努める。

9. 2016年事業に係る特記事項

- 1) 子どもの成長、発達に責任をもつ立場から、専門性と運営力量の引き上げを図るため、育児と遊びの中に教育的視点を持って理論と実践を結びつけて保育を観察・分析した。
- 2) 3歳以上児の異年齢保育スタートに伴い、クラス名も新しく変更した。子どもたち一人ひとりが異年齢集団の多様な関わりの中で自分らしく自己肯定感を育てていけるような保育を積み上げていきたい。
- 3) 一人ひとりが自分の役割と責任を認識して仕事を進め、職員集団としても、どう認め支え合う関係をつくっていくのかを、引き続き追求する。
- 3) 統合保育親の会「はないちもんめ」が卒園児の保護者も含め、開催できたことは参加者の思いが共有できる機会となり、その後の活動につながっている。
- 4) 保育士の確保が厳しい状況だが、まずは、待機児童受け入れの為に、職員が安心して働ける環境の為に人材確保は必須だと感じる。引き続きの課題である。
- 5) 姉妹園としての施設間交流が少しずつ蓄積されてきた。年長児の合宿やリズム運動交流は、

子ども同士の交流だけでなく職員としても、お互いに子どもの姿から保育を振り返るいい機会となった。三園での保育内容検討会議も活かしながら今後につなげたい。姉妹園でお互いに公開保育をすることで、保育士の育児とあそびにおける指導性についても学びあった。

IV.玄海風の子保育園

1. 入所児童の延べ人数

年齢別	16年当初	実入所数	増減
乳児	96	120	+24
1・2歳児	444	461	+17
3歳児	264	264	0
4・5歳児	636	614	-22
合計	1440	1459	+19

4月当初は116名でスタートした。0歳児は在園児の兄弟児で育休明けの途中入園児希望もあり、受け入れを増やしてきた。1月以降に常勤保育士が確保できたため、0歳児を受け入れた。

2. 職員の配置数

(1) 正規職員

職種	16年当初	年度末	増減
園長	1	1	0
主任保育士	1	1	0
保育士	9	9	0
栄養士	2	2	0
事務長	0	0	0
合計	13	13	0

(2) 臨時職員

① 常勤職員

職種	16年当初	年度末	増減
保育士	4	5	+1
調理員	0	0	0
事務	1	1	0
合計	5	6	+1

2月からはようやく常勤職員を確保し、0歳児の受け入れを行うことができた。

② 非常勤職員

職種	16年当初	年度末	増減
保育士	10	8	-2
調理員	3	3	0
その他	6	5	-1
合計	19	16	-3

入所加算事業での60歳以上の職員で事務・保育のサポートを行ってきた。

(早出・子育て支援のサポートなど) 体調不良で12月末の退職が1名、年度末での退職が2名程あった。

3. 保育の重点方針と実践

下記の方針のもと、昨年度に引き続き、運営の組織化と日常保育の観察を通して（事実をみる）分析を行い、子どもの見方や保育士の育児と遊びにおける指導性について学び深めた。

(1) 日常運営

社会福祉法人紅葉会の理念や保育要綱に基づいた保育方針や、職員の就業規則を理解した上で、ひとりひとりの職員が組織の中で自分の役割と責任を認識して仕事をすすめることを重視し確かめあった。

会議運営ではクラス会議を基本としながらリーダーを中心に問題が起きた時どうあったらよいか考えあい、組織的に（クラス会議→グループ会議→運営会議→職員会議）運営していくことを大事にし、定着してきた。

(2) 保育内容

自然に恵まれた保育環境を生かし、子どもを真ん中にして保護者も職員もともに育ちあうために、紅葉会の保育要綱・保育方針を再確認し、子どもの家庭環境や宗像の地域性を十分に考慮して日常の保育をつくることを大切にしたい。

◆大人との信頼関係を通して生活の自立へ

～ 理論と実践を統一的に深めあう ～

ひとりひとりの子どもを尊重し、主体性を育てる保育の実践のために年間の保育研究テーマとして、「流れる日課と担当制」を土台に子どもの姿・事実から学びあった。また幼児はあそびの充実をめざし、課業としては「環境認識」をテーマにおき、あそびにおける段階性をふまえた上で指導性やことばかけについても考えあった。

課業の日常化（定期的な実施）が課題である。

◆「発達保障」「ひとりひとりを大切に保育」を貫くため、専門機関と連携して 障害児を含めた統合保育を行う。

重度の肢体不自由・精神発達遅滞の年長児を含め、軽度の発達障害や配慮を必要とする子どもも増える中、クラスとともに子ども理解とひとりひとりが安心して過ごせる環境づくりに努めてきた。また、宗像市の発達支援センターの巡回相談（年2回）は8名ほどが対象児である。

重度の年長児に関しては、福岡県立糟屋新光園に療育の見学にでかけたり、保育園での様子を伝えるなど連携をはかってきた。小学校は運動会への行事参加や就学前園訪問（4校区程度）も引き続き実施した。

◆職員間の信頼関係を土台に職員集団の質の向上と専門性を高める。

子どもを尊重する保育の実践のためには、園の方針のもとで大人同士の信頼関係と連携が大切であることをいつも立ち返り保育のあり方を振り返った。

職員ひとりひとりがやりがいをもって生き生きと働き、職員集団の中での自分の役割を意識し、主体的に保育できるようにしていきたい。

◆安全管理

日常の安全管理と合わせて事故防止に努めてきたが、救命救急と誤嚥時の対応を職員全体で学習した。リスクマネジメントの強化を引き続き行う。

◆施設間交流

姉妹園（ちどり保育園・大島保育所）との施設間交流を通して子ども同士だけでなく保育の指導性や職員の交流と学びあいを進めていった。給食の施設間交流は体制が厳しく、実施することができなかった。

(3) 地域・他団体との連携

◆子ども子育て新制度に関する動きを園として保護者や地域にもできるだけ発信すること

を意識した。

4. 通常保育の年間行事

月	主な行事
4	入園を祝う会・園内交流・園説明会・新クラス懇談会
5	かぼちゃ組春合宿・園庭整備
6	乳児（0・1・2歳児）公開保育・懇談会・ぎょう虫検査・内科・歯科検診①
7	幼児（3・4・5歳児）公開保育・懇談会・地引網・4・5歳児川・海あそび
8	平和のつどい
9	敬老のつどい・合同学習会（保護者会・園）・園外保育
10	運動会
11	かぼちゃ組秋合宿・風の子まつり・園児内科検診・内科・歯科検診②
12	乳児（0・1・2歳児）公開保育・かぼちゃ組和白干潟・もちつき
1	どんど焼き
2	節分・幼児（3・4・5歳児）公開保育
3	お別れ会・春の遠足・卒園を祝う会

5. 特別保育事業

(1) 延長保育事業

- ◆就労支援事業の一環として実施する。
- ◆夕方保育として少人数での子どもたちの生活を大切に「縦割りでの保育」を実施する。

	区分	年間延人数	月平均人数
登録利用者数	1時間延長	1744	37

(2) 一時保育事業

地域のさまざまな保育ニーズに応える目的で受け入れに努力をはかってきたが、保育士不足で在園児の育休中の一時保育のみの受け入れとなった。

	区分	年間延人数	月平均人数
利用者数 (日単位)	4時間超	13	1.1
	4時間以内	0	0

(3) 障害児保育事業

肢体不自由・精神発達遅滞児の受け入れを行い2年となる。軽度の発達障害の子どもたちも含め、発達支援センターとの連携を行なった。

親の会では、卒園児の保護者も参加し子育ての悩みや学校・学童の情報提供などの交流の場にもなっているが卒園児の保護者が中心になっている。

- ・巡回相談でのケース検討
- ・園内「親の会」の実施
- ・小学校・発達支援センター・園との連携

	区分	年間延人数	月平均人数
利用者数	軽度	24	2
	重度	12	1

(4) 保育所地域活動事業

- ◆世代間交流事業
- ◆育児講座（ぽかぽかくらぶ）

- ◆異年齢児交流事業
- ◆地域の特性に応じた保育需要への対応

6. 施設および設備の整備

区分	整備の内容	経費
施設整備	太陽光発電基盤修繕工事	386,640 円
	食器消毒保管庫購入	259,200 円

7. 職員の研修

区分	実施年月等	研修会名等	研修内容	参加数
施設内研修	10 回	保育研究会 (育児・あそび)	講師：吉田田鶴美	70
	10 回	保育実践検討会	テーマに沿って 実践検討	200
	3 回	新人研修	就業規則・保育要綱	6
	7 月・9 月	施設間公開保育	保育内容	4
施設外研修	36 回	宗像市保育協会 主催研修	保育内容	50
	3 回	全国経営懇セミナー	経営研究・主任研修	3
	6 月	全国保問研大阪集会	保育内容・保育情勢	2
	6 月	コダーイ保育 セミナー	保育内容	4
	8 月	全国合研東京集会	保育内容と情勢	2
	12 回	コダーイ乳児部会 A/B	保育内容	36
	12 回	コダーイ幼児部会	保育内容	6
	2 月	保育のつどい		10
	他園保育参観と研修		10	

8. 苦情等の解決

(1) 苦情等解決機関の設置

職務	職名	氏名	連絡先
苦情解決責任者	園長	奥村美香	0940-62-9088 (保育園)
苦情受付担当者	主任	五郎丸文	0940-62-9088 (保育園)
第3者委員	岬コミュニティー	桑野道孝	0940-62-1716
	紅葉会監事	安部早智子	090-8763-4418

(2) 方針

苦情処理委員会は年3回実施、園に対する意見・要望・苦情を園運営に活かしていくために第3者委員と連携し解決にあたっている。

2016年度、園に対する要望は数回あったが園長・主任・クラスで対応し、職員間でも確認しあう場を設けてきた。

V.学童保育よりどりちどり館

1. 入所児童の延べ人数

1年生で1名の途中入所、また、1年生で2名、4年生で1名、5年生で3名の途中退所があった。

学年別	当初計画	実入所数	増減
1年	240	242	2
2年	204	204	0
3年	48	48	0
4年	60	52	-8
5年	120	89	-31
6年	48	48	0
合計	720	683	-37

2. 職員の配置数

①職員

年度途中で補助指導員1名が退職し、3名採用した為、年度末では2名増えた。

職種	当初配置	増減	年度末
指導員	1	0	1
指導員（常勤臨時）	2	0	2
補助指導員（非常勤）	3	2	5
合計	6	2	8

3. 2016年度 保育の重点方針と実践

下記の重点方針のもと、理論と実践の統一をすすめ、子どもの最善の利益となりうる保育内容を目指して保育方針や保育内容をつくりあげていった。

(1) 日常運営

- 1) 指導員常時5名体制（全8名）になり、月1回の全員での指導員会議を継続した。保育観やあそび観の意見交換や共有、指導方針の具体化、また、保育で困ったことを出して意見交換を行ない、大まかな保育の方向性（保育観）を共有していった。しかし具体的な保育内容や指導観、役割分担について共有できていなかった。
- 2) 常勤指導員3名は専門書を基に学習を重ね、理論に基づき実践の方針や内容を描きながら保育をし、また、様々な研修にも参加し、その内容の報告、討議を行い、専門性のひき上げができた。
- 3) 他学童の指導員や子どもに関わる職種の指導者の方が見学に来られることが増えた。また、障がい児保育や子どもの権利条約31条（休息・余暇・遊び）の分野での実践報告をすることで、理論や子どもの権利に基づいている保育であることを確認できた。

(2) 保育内容

1) 【自分づくり】

日常の暮らし・あそび・活動（行事）を、その時の子どもたちの要求や願いに基づいて行うことができ、それぞれの子どもたちが熱中して遊びや活動を行なえた。また、卒所したOBOGが行事の時や何かあった時に集ってくる居場所となれた。

しかし、特に高学年女子で寂しさや心細さ、苦しさを抱え、自己肯定感が低くなっている子が目に留まり、指導員との関係、また、子ども同士の関係の見直しや、より広い視野でのかかわりを築けるような居場所づくりが求められると感じた。

2) 【集団づくり】

- ・様々な活動や話し合いなどで、特に高学年が自分たちですすめており、「自分たちのことは自分たちでするところ」という意識と誇りが強くなっていた。
- ・女子のグループで、グループ内でのごたごたが何度もあった。

3) 【遊び】

- ・子どもたちが「そろそろこんな活動をする（遊びが流行る）」という見通しや、「またこれがしたい！」という遊びの文化ができており、地域の中で時にはご意見をいただくことがありながらも活動の幅を広げながら遊んだ。しかし、一方では、指導員があそびをけん引したり提案したりしながら新しい（子どもたちにとって新鮮な）あそび文化を築けてはいなかった。

4. 通常保育の年間行事

長期休みを中心に下記の行事を行った。

月	主 な 行 事
4	1年生歓迎会・説明会
5	
6	懇談会
7	ちどり保育園平和夏まつり（太鼓出演）
8	川遊び(猪野川)・クッキング・プール・おやつ作り 外出（NHK見学・サンシャインプール） 松島小学校校区夏祭り（太鼓出演）
9	
10	秋祭り・ケアポート箱崎ハロウィン交流
11	風の子祭りバザー出店・国分アンビシャスこま交流・懇談会
12	太宰府こま大会・入所説明会・クリスマス会・アイススケート ちどり保育園年長児との交流（おばけ屋敷）
1	ちどり保育園年長児とのこま交流・高学年合宿
2	節分
3	懇談会・卒所式

5. 施設および設備の整備実績

なし

6. 職員の研修実績

下記の研修に参加し、保育内容と情勢の学習を行った。

区分	実施年月等	研修会名等	研修の内容	参加数
施設外研修	5/29	新人研修	保育内容	3
	6/14, 15	学童保育学会	保育内容と情勢	1
	9/3～4	九州保育団体合同研究集会	保育内容と情勢	2
	11/7, 8	全国学童保育研究集会	保育内容と情勢	2

VI. 公益事業／大島へき地保育所

2016年度は、指定管理者制度Ⅱ期目の3年目（2010年度から通して7年間）。

「綱領作成に向けて」大島の地域性、暮らしやつながりの中にある「共育て共育ち」は紅葉会の「綱領」につながるものが大きく、この地域の中の生きた教育力を育運営の充実につなげてきた。大島らしさとは何かを職員間で練り合い、「～しなければならない」ではない「大島らしい」保育内容と方法を模索してきた。日本の管理教育の中で育った私たちの大きな問題点でもあると実感する年となり、職員育成での課題を残す。方針として、日々の保育の「振り返り」を大事にし、職員自らの研鑽に努める機会を大事にしている。

前期4月～8月福岡教育大学での非常勤講師を務め、将来幼児教育の道を目指す学生の人材育成の場をつくることができた。「地域とのつながり」「異年齢保育」とテーマをもっての実習希望が多く、資質を生かせるよう体験内容の充実を図っている。

1. 入所児童

異年齢保育の実践を具体化。12月里帰り出産の為、2歳児1名入所。1月より兄弟児2名保護者島外に就労へ。（1～3月は16名）産業の維持は島の発展が近年の課題。

年齢別	当初計画	実入所数	増減
2歳児	3	3	0
3歳児	6	6	0
4歳児	6	6	0
5歳児	2	2	0
合計	17	17	0

2. 職員の配置

雇用の継続で安定した保育体制を組むことができた。

園長：大学への講師として、体制を確保（年休）

主任が中心となり、保育内容の充実と安全管理に留意して体制を維持した。

職種	当初配置	増減	年度末
園長	1	0	1
正規職員（主任含む）	2	0	2
臨時保育士（代替含む）	2	0	2
臨時保育補佐	0	0	0
合計	5	0	5

3. 保育の重点方針と実践

指定管理者制度導入より運営Ⅱ期の3年目。「異年齢保育」各年齢、個人の発達保障にも重点を置いて、保育内容の充実を図った。

(1) 日常運営：「紅葉会」「大島の暮らしの中の保育」私たち職員の資質の向上とやりがいのある職場づくり

「働きがいのある職場とは」紅葉会の理念、歴史、「共育て共育ち」、「自己肯定感」に焦点をあて、子どもの成長、発達、大島の保育理念を柱とし、保育士としての専門性と社会性の力量を高め合ってきた。

①一人ひとりが自分の役割と責任を認識して仕事を推進した。

②「働きがいのある職場づくり」とは～

③市との連携を密にはかり、保育内容の充実と施設管理の安全性に留意した。

(2) 保育内容

- ① これまでの保育実践を土台に「異年齢保育」の充実へ。生活クラスを土台に「つながりの中でこそ育つ生活力」が保育の柱となった。
- ② 地域の歴史や文化に学び、地域・小中学校との交流や地域への日常的な関わりの場、行事、園外保育の実施をより計画的に実施し、内容の充実を図った。

(3) 地域子育て支援事業

- ① 「高齢者との交流」、 「卒園児・小・中・高校生との交流」、 「在園児保護者との連携と家庭支援」の実施
- ② 未入園児の交流保育と園庭開放の実施
- ③ 未入園児、小学校児童「夏祭り」招待・交流
- ④ 放課後の小学生・中学生の居場所づくり

4. 通常保育の年間行事

月	主な行事
4	入園を祝う会 島外への親子遠足 花祭り ぎょう虫検査① 内科検診①
5	保育参観・懇談会 ちどり・風の子御嶽山登山交流 保護者主体の除草作業 春季大祭
6	歯科検診① 小中学校文化祭
7	クリーンアップ 夏祭り 海あそび 山笠 風の子海あそび交流 お泊り保育(4.5歳)
8	中津宮七夕祭 1学期保護者会懇談会 盆踊り 花火大会 そうめん流し
9	ぽかぽかデー(大島中音楽講師ピアノコンサート) お月見会 中3交流 3園リズム交流
10	みあれ祭 全島運動会 秋の遠足 個人面談 ぎょう虫検査② 内科検診② 芋ほり
11	風の子祭り年長親子レク 歯科検診② 小学校校長懇談会 園庭開放
12	小学校おもちゃランド 小中学校もちつき お楽しみ会 福教大学生実習(探検・塩炊き) コミュニティー、地域、大学生合同クリスマス会 2学期保護者会懇談会
1	七草 鏡開き・どんどやき 保育参観 年長就学懇談会 小1絵本読み
2	節分祭 3学期保護者会懇談会 入園進級説明会 冬の遠足 3園リズム交流 実習生
3	小、中、高卒業生との交流保育 卒園式 進級 終園 就学面談

5. 特別保育事業

(1) 延長保育事業

- ① 就労支援事業の一環として実施 2016年度実績なし

	区分	年間延人数	1月平均人数
登録利用者数	1時間延長	0名	0名

(2) 障がい児保育事業

- ① 発達支援センターとのケース巡回連携を継続。
- ② 小学校と支援センター、園との連携を強化。
- ③ 発達支援を要する園児への支援、保護者支援の方法。

	区分	年間延人数	1月平均人数
入所者数		名	名
		名	名

(3) 保育所地域活動事業 : 下記の事業を実施していた

- ① 世代間交流等事業(地域の高齢者玄寿会との交流、小中学校との提携、未入園児との交流、卒業生との交流の実施)
- ② 地域の特性に応じた保育需要への対応(地域への園外活動・文化歴史体験)

6. 施設および設備の整備

老朽化に伴い、各整備個所を子ども部へ～整備修繕の施工へ 下記全実施

区分	整備の内容	経費
施設整備	フェンスの全面交換	
	ホールの照明 LED 交換	

7. 職員の研修計画

主任：宗像福津保育連盟の「研究」委員会に年間通して参加し、保育を科学的に検証していく視点が加わり、次年度も継続して「あそび」をテーマに研修していく

園長：全国保育問題研究集会特別分科会「異年齢保育」での提案。地域のつながりの深さ、そこを安心の土壌として育ちあう子どもたち、過疎の地域だからといった条件的異年齢保育ではなく理念をもって保育実践に望んだ保育実践を報告し討議へとつなげた。

職員：自己のテーマや特性を生かした研修・研究テーマをして（例）「食育」をあげて保育内容につなげる（自発性、継続性の面で課題あり）

区分	実施年月等	研修会名等	研修の内容	参加数
施設内研修	1回	保育研究会（遊び・育児）	わらべうた リズム運動 音楽教育の会の歌	4名
	6回	保育実践報告、実技報告	テーマにそって実践検討	4名
施設外研修	2回	保育協会主催研修	保育内容	4名
	9月	九州保育団体合同研究集会	保育内容・保育情勢	3名
	6回	宗像地方保育所連盟	保育内容・保育情勢	4名
	5回	福岡保育問題研究会	音楽部会	1名
法人	1回	経営懇セミナー（園長）	保育情勢	1名
施設間交流	3回	姉妹園公開保育・交流	乳児・幼児公開保育・リズム	2名
保育センター	1回	保育問題協議会実践交流会	保育内容「異年齢保育」	1名
	1回	子育て保育の集い	保育情勢	1名

8. 苦情等の解決

(1) 苦情等解決機関の設置

職務	職名	氏名	連絡先
苦情解決責任者	園長	奥村 智美	0940-72-2534（保育所内）
苦情受付担当者	園長	宮本 千里	0940-72-2534（保育所内）
第三者委員	地域在住・有識者	村上 秀一	090-3738-2670
	地域在住・有識者	平川 かずよ	090-5725-9404

(2) 2016年度の苦情実績

機関での審議対象なし

(3) 苦情処理委員会の実施

7月、11月、2月と、年3回定期的に、委員会を開催し、園児の様子と保護者、地域の要望などを吸い上げながら、保育内容の改善、充実と「地域で育ちあう豊かな子どもたち」の育ちを考えあう機関としても機能している。課題は、産業の発展。子どもたちが安心して島で育つ環境づくりが大きな議題となっている中、保護者の就労が定着してきている（保護者2名、新しい産業の場所をつくる）

9. 2016年事業に係る特記事項

地域の世代間交流事業は、以下の事業を行った

- ①交流事業（小中学校・風の子保育園年長児との御嶽山登山）、海遊び交流・風の子祭り親子レク・ちどり、風の子年長児とのリズム交流
- ②地域との交流（コミュニティーとのソーメン流し・除草作業・クリスマス会・もちつき）
*ソーメン流しの竹伐りやもちつきのつき手の不足～文化の伝承や地域とのつながりの視点からどう捉えていくか模索
- ③未入園児との交流保育、園庭開放、育児相談
- ④地域行事への参加（地域・小中学校との合同行事）
- ⑤高齢者の方との交流（玄寿会との交流）
- ⑥文化事業「大島中学校音楽講師によるピアノコンサート」のぼかぼかデー（敬老会）開催
「管弦楽」ミニコンサート
- ⑦地域サニックス「ラグビー教室」