

令和3年度

法人本部事業計画

社会福祉法人 ふじの園

1 法人の基本理念

「キリストの愛と光によって導かれた子どもの尊厳と幸福を目指します」

私たちは、キリストの愛に倣い、子どもたち一人ひとりをかけがえのない存在として受け止めます。そして、子どもたちが自分らしく幸せに生きていくことができるように、いつでもどんな時でも子どもたちを支えていきたいと願っています。

2 法人の基本方針

社会福祉法人ふじの園は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成されるよう支援します。

3 法人を取り巻く環境

一昨年発生したコロナ感染症は全世界で猛威を振るい、今年になっても衰えることを知りません。ワクチンの接種に望みをつなぐばかりです。岩手県においても拡大は進み、市中感染の恐れも否定できず、だれがかかってもおかしくない状況です。当然子どもを預かる施設を運営している当法人も多大な影響を受けています。一関藤の園でも一関藤保育園でも感染予防から子どもたちや保護者が楽しみにしている行事ができなかったり縮小して行ったりしました。

そのような中ではありますが、社会福祉法人としての理念や役割を放棄して留まるわけにはいきません。現状の中で何ができるかを全職員が知恵を出して考え、創意工夫して事業を進めていかなければなりません。

一関藤の園においては、やりがいをもって仕事ができるよう研修を積み、専門性を身につけていくとともに、働き甲斐のある職場を構築していくことが求められます。それは離職率を低めしていくことにもつながります。また、法令遵守の取組みも引き続き重点課題となります。

一関藤保育園においては令和2年4月から認定こども園となったことからその事業の安定と推進を図っていかなければなりません。

法人本部の責任は重大です。大局的な見地に立ち、各事業所が発展できるよう具体的な施策を講じ、主導していく組織力が求められています。鋭意努力し、さらなる組織の充実、発展を目指します。

4 事業計画

法人本部の事業として以下の9項目を重点項目として取り組みます。

(1) 法人本部機能の充実、発展

理事長を核として、常務理事(法人事務局長)、事務局次長、事務員が個々の力を発揮し、法人の目的遂行に向け運営を充実させます。その一環として法人事務室を創設し、機能的にします。

法人各職員が創意工夫して具体的なプランを出し合って活動し、組織として評価し合い、改善していくことを計画的に行い、運営の発展に努めます。そのために法人事務局会議を定期的に行います。

(2) 法令遵守の取組み

社会福祉法人の公益性、社会的使命を自覚し法人本部が主導して法令遵守の取組みをさらに強化発展させます。一人一人が法令遵守を主体的に受けとめ、自らが能動的に社会の形成者として責任ある行動がとれるような職場にします。その指導的役割を担う法令遵守推進会議を原則として年2回行います。

(3) 利用者の権利擁護の推進

法人全体で利用者の権利擁護を推進します。職員は「子どもが権利の主体」であることを自覚し、擁護に努めます。また、職員集団として権利擁護に取り組む体制の構築をしていきます。そのために、定期的な研修を行います。

(4) 職員の人材育成

法人施設が求める人材像を明らかにし、職員が主体的に学ぶことを奨励します。研修は自らの要求で意欲的に行うことによって目指すものに近づくことができます。法人と施設が一体となって階層別、職種別の研修などを計画的に行っていきます。

(5) 事業の透明性の確保

社会福祉法人は公益性が高いことから、適宜、サービスの内容、財務諸表、法人・施設の取組みをホームページや広報誌等を利用して広く情報を発信し事業経営の透明性の確保を図ります。

(6) 事務処理の適正化

会計事務所や監事による出納調査を実施し適正な会計事務の処理に努めます。また、各資料等についても説明責任を果たすうえで大変重要であることから、保育・養育に関する資料等についても法人本部が中心となり事務指導の強化を図ります。

(7) 職員の処遇改善

職員の処遇改善は、社会福祉法人・施設の経営の安定・発展のための最重要課題の一つと位置付けて取り組みます。勤怠システムの導入に伴い、職員も労働基準法や働き方関連法の内容を理解できるよう**施策を講じます。**休日を増やすことにも検討していきます。子育てや介護、看護などに心配なく取り組むことができ、職員自身が病気になったときや職場に復帰するときの支援の在り方も具体化して、安心して働くことができる職場を目指します。また、余暇を十分に満喫することも仕事をしていく上では大切なことです。

法人が主導し、生活と仕事が両立でき、長く勤められることができる働きやすい職場を構築していきます。

(8) 法人本部と各施設の連携

法人本部と各施設の連携強化を図ります。各施設の情報及び成果や課題を共有し、課題については法人全体で解決が図られるようにします。特に、法人本部と保育園との連携を大事にしています。

そのため、**業務連絡会を原則2か月に1回定期的に開きます。**また、**理事長及び事務局は週1回程度保育園に赴き、事業の具体的な把握と助言に努めます。**

(9) 各関係機関との連携

事業を充実・発展させていくためには、地域のニーズを把握することが必要です。行政や関係機関との連携を強化し、社会の要請に応えることができる法人経営を目指します。

6 評議員会及び理事会の開催

(1) 評議員会の開催

法人運営に関する重要事項を決定するため、定時の評議員会のほか、必要に応じて臨時評議員会をします。

- 定時評議員会 令和3年6月18日(金)開催予定
 - ・ 令和2年度計算書類及び財産目録の承認について
 - ・ 諸規程の改正 ・理事・監事の選任 他

(2) 理事会の開催

執行機関として適切な法人運営を図るため、定時の理事会のほか、必要に応じて随時臨時理事会を開催します。

- ① 第1回定時理事会 令和3年6月3日(木)開催予定
 - ・ 令和2年度の事業報告と決算の承認 他
- ② 第1回臨時理事会 令和3年6月18日(金)開催予定
 - ・ 理事長の選定
- ③ 第2回定時理事会 令和3年11月26日(金)開催予定
 - 諸規則・規程等の改正 令和3年度の補正予算案 他
- ④ 第3回定時理事会 令和4年3月25日(金)開催予定
 - ・ 令和4年度の事業計画及び当初予算案 令和3年度補正予算案

7 令和3年度法人関係年間予定

月	理事会・評議員会	監査・出納調査・指導監査	事業計画	庶務
4			施設長面談	
5		決算監査 3月分出納調査	法令遵守推進会議	業務連絡会①
6	定時理事会①(決算関係等) 定時評議員会 臨時理事会① 理事長選定		議評議員選任・解任委員会 法令遵守研修	現況報告書提出 資産総額変更登記 理事長重任登記
7			施設長面談	業務連絡会②
8		6月分出納調査		
9		県の指導監査(一関藤の園)		業務連絡会③
10			施設長面談 法令遵守研修	
11	定時理事会② (諸規則の改正、補正予算案等)	9月分出納調査		業務連絡会④
12				
1			施設長面談 法令遵守研修	業務連絡会⑤
2		12月分出納調査	法令遵守推進会議	
3	定時理事会③ (事業計画・当初予算案等)		施設長面談	業務連絡会⑥

※毎月 熊谷会計事務所による会計監査を実施

令和 3 年度

児童養護施設一関藤の園事業計画

社会福祉法人 藤の園

1 計画の策定にあたって

(1) 社会福祉法人ふじの園基本理念

『キリストの愛と光によって導かれた子どもたちの尊厳と幸福を目指します』

私たちの法人・施設は、キリスト教のカトリックの精神を拠りどころに運営されています。私たちは、キリストの愛に倣い、子どもたち一人ひとりをかけがえのない存在として受け止めます。

子どもたちを温かく包み込み、子ども自身が持っている能力を最大限に発揮して、自分らしく生きていくことができるように支えていくことを基本理念としています。

・社会福祉法人ふじの園基本方針

当法人は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成されるよう支援することを目的とします。

・社会福祉法人ふじの園経営の原則等

当法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図り、もって地域福祉の推進に努めます。

また、地域社会に貢献する取り組みとして、地域の子育て世帯、経済的に困窮する人たち等を支援するため、無料または低額な料金で福祉サービスを積極的に提供します。

(2) 児童養護施設一関藤の園基本理念・養護方針・養護目標

・基本理念『祈りと感謝の心』

私たちは、キリストの愛の精神に基づき、子どもの生命と人権を守り、自己実現と自立のために継続的な養育を通して子どもの最善の利益の実現をめざします。

・養護方針

私たちは、日本国憲法、児童憲章、児童の権利に関する条約、児童福祉法の精神を尊重しキリスト教の理念である愛と平和と平等をもとに子どもの育ちを保障し次に掲げる養護方針を実践します。

- ① 私たちは、家庭的養護と子ども一人ひとりのニーズに応じた養育をおこないます
- ② 私たちは、子どもの発達を保障し自立支援の充実につとめます
- ③ 私たちは、子どもの心身の回復をめざした支援をおこないます
- ④ 私たちは、家族との信頼関係を築き連携・協働した支援をおこないます
- ⑤ 私たちは、継続的な支援と連携アプローチによる支援をおこないます
- ⑥ 私たちは、ライフサイクルを見通した支援をおこないます

・養護目標（めざす子ども像）

自己実現のために個性や可能性を最大限に発揮して未来を切り開く子ども

『ありがとう』・『ごめんなさい』・『お願いします』と言える子どもの育成

1 計画の策定にあたって

(1) 令和2年度の事業計画の総括

令和2年度の事業計画は、「職員の協働による養育の質の向上と施設機能の強化」を計画の基本理念に掲げ、施設運営の重点項目として、(1)コンプライアンス意識の醸成 (2)安心・安全・安定した施設作り (3)家庭・里親支援の強化 (4)地域貢献の推進とネットワークの強化 (5)サービスの向上に向けた取り組みの5項目を重点的に取り組みました。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、家族との面会や外出・外泊の制限、子どもたちが楽しみにしていた行事等もほぼ全て中止となりました。施設では、感染防止対策として、手洗いやうがいの励行、各所の消毒、換気の励行、健康観察の徹底など感染防止の徹底を図りながら事業を推進しました。

養育関係では、(1)利用者本位の養育の実践 (2)権利擁護の推進 (3)アセスメントの有効活用と自立支援 (4)学習・進路指導の充実 (5)ユニットケアの見直し・個別的ケアの充実 (6)アフターケアの充実を重点項目に据えて事業を展開してきました。

関係機関や学校等とは緊密に情報交換をしながら個別のケアを努めてきましたが、高校生2名が自主退学し家庭復帰及び就職することになりました。進路選択の過程や支援方法等について検証し今後活かすことが大切だと思います。一方で高校3年生は自己決定による進路選択ができ、中学3年生についても自己決定により志望校を選択することができました。コロナ禍で制約のあった一年ではありましたが、子どもの意見等を取り入れながら工夫して生活することが出来ました。

近年の課題である職員の人材確保や人材育成、職員処遇の改善、職員のメンタルヘルスについては、更に改善に向けた取り組みを強化していかなければならないと考えています。

また、コンプライアンスや権利擁護についても継続的に取り組むとともに職員同士がお互いに意見を出し合えるような風通しの良い職場を築いていくことが肝要だと考えています。

(2) 計画策定の目的

令和3年度の事業計画は、第4次中長期事業計画（令和3年度から令和7年度の5年間）の初年度に当たることから、第4次中長期事業計画に基づいて計画されたものです。従って、第4次中長期事業計画を周知理解した上で令和3年度の事業計画に反映させ事業を推進していきます。

近年の児童福祉は、岩手県社会的養育推進計画にみられるように大きな変革期にあります。国や県が求める施設の高機能化・多様化・地域分散化等を実現していくために、①計画の策定にあたって ②施設を取り巻く状況 ③計画の基本的な考え方 ④各論（事業の展開）⑤施設整備関係 ⑥計画の推進体制を軸に計画を策定しました。

特に、前回の第三者評価で改善を求められた項目については、重点的に取り組みます。

(3) 計画の期間 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間

2 施設を取り巻く状況

(4) SWOT 分析 (令和3年2月3日主任会議から)

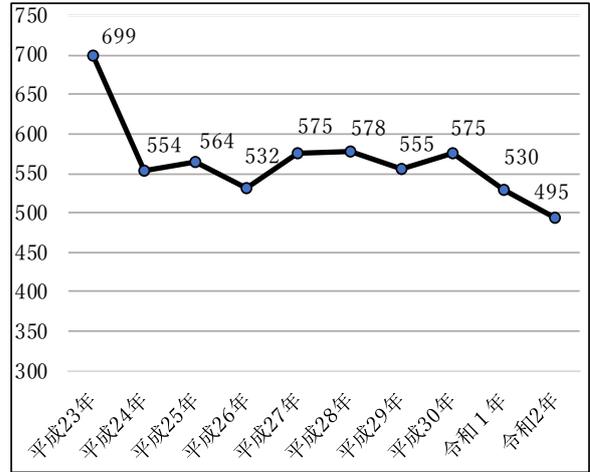
主任会議で当施設の組織・内部環境特性の「強み」と「弱み」、外部環境特性の「機会」と「脅威」について話し合い結果をまとめました。

1. 組織・内部環境特性			
強 み	<ul style="list-style-type: none"> ・子どものことを真剣に考えている職員が多い ・現状を打破したいと思っている職員がいる ・支援者が多い ・関係機関と連携が取れている ・財政的には安定している ・設備が整っている ・人件費が他施設に比べて低い ・やりがいのある仕事（子どもの成長） ・学習環境が整っている ・アフターケアがある程度できている ・職員の人数が充足している ・定員に対して入所児が少ない ・専門職が配置されている ・ボランティア、実習生が多い ・横のつながりがある ・すぐに動いてくれる職員がいる ・若い職員が多い ・パソコンで情報を共有化できる ・子どもと職員の関係が良好である 	弱 み	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が足りない・離職率が高い ・カトリックの教えが希薄になってきている ・職員の役割がはっきりしていない ・組織体制が整っていない ・職員の経験が浅い（職員の世代交代） ・職員教育が不十分 ・他施設や他の業種との交流がない ・専門職、SVの役割が不透明 ・マニュアルが整備されていない ・日々の仕事に追われて、職員に余裕がない ・報・連・相ができていない 確認不足 ・業務が標準化されていない 効率が悪い ・職員間の連携が悪い ・風通しが悪い ・ゴシップが多い ・職員間のコミュニケーションが希薄 ・施設の目標等が不明確 ・各ホームが閉鎖的 ・無駄な書類が多い
2. 外部環境特性			
機 会	<ul style="list-style-type: none"> ・岩手県社会的養育推進計画が策定された ・児童相談所と市役所が近い ・県南地方に児童養護施設がない ・児相では相談業務、一時保護所が手一杯 ・SSのニーズが増えている ・里親が増えない ・ボランティア、支援者、実習生が多い ・保育士の養成校が近くにある ・カトリックの施設である ・支援物資を困窮者等に回せる ・地域の福祉ニーズがある ・Z o o mが利用できる 	脅 威	<ul style="list-style-type: none"> ・岩手県社会的養育推進計画が策定された ・入所児童が減少傾向にある ・ニーズの高い児童の入所が増えている ・職員を募集しても応募がない ・外部研修の機会が少なくなった ・コロナウイルス感染症の対策が不十分 ・コロナにより行事や研修が減少した ・自然災害（リスクマネジメント） ・インターネットやSNS ・虐待（心理的）の増加 ・地域分散化したいが賃借物件がない
3. 分析結果			
<ol style="list-style-type: none"> 1. 組織・内部環境特性の「弱み」として「人・職員」に関する項目が多い。人材の確保、定着、研修体系、組織体制を整備し職員の役割と責任を明確にして業務を遂行していくことが必要である。 2. 組織・内部環境特性の「強み」としては、ハード面が充実しており支援者やボランティア等も多い。やる気のある若い職員も多く、関係機関とも連携がとれている。 3. 外部環境特性では、岩手県社会的養育推進計画が策定されたことから計画の沿った取り組みが施設にも求められている。施設の高機能化、多機能化、地域分散化等が求められており、この機会をチャンスと捉えることが大切である。コロナ感染症の対策や従来の行事等も見直しを含めて柔軟な対応と創意工夫が求められる。当施設の大きな変革期であることを踏まえ全職員が一丸となって取り組むことが求められている。 			

(5) 入所児童の状況

① 入所児童の年度別推移

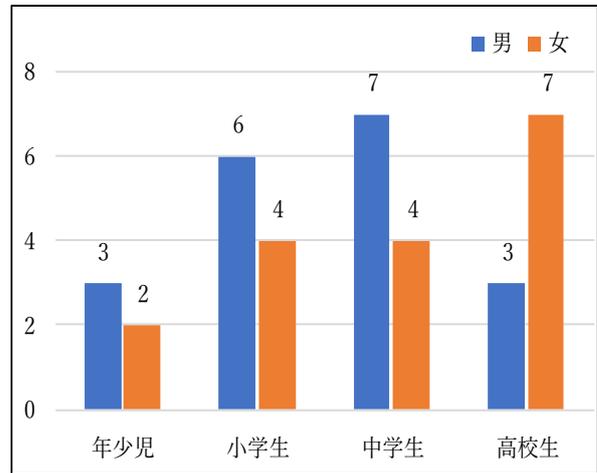
平成23年度をピークに入所児は減少傾向にあります。令和2年度は、定員51人に対して月平均41人であり、入所率は80%となっています。直近3年間の入所者数も月平均44人となっており、入所定員算定の目安となる90%に対して86%となっています。社会的養育を必要とする児童数は増加傾向にありますが、施設に入所する児童は減少傾向にあり、定員の見直しが必要となっています。



年度別初日在籍児童数の推移

② 入所児童の内訳

令和3年4月の入所児童の内訳は、年少児5人、小学生12人、中学生12人、高校生10人の計39人の予定です。現在、小規模グループケアを6か所と地域小規模児童養護施設を1か所となっていますが、更に入所児童数が減少した場合、ホーム編成のあり方を一時保護やショートステイ等の事業と絡めながら検討していく必要があります。国では令和6年度末までの期間に限り、「集中取組期間」として小規模かつ地域分散化に向けた取り組みを推進しています。

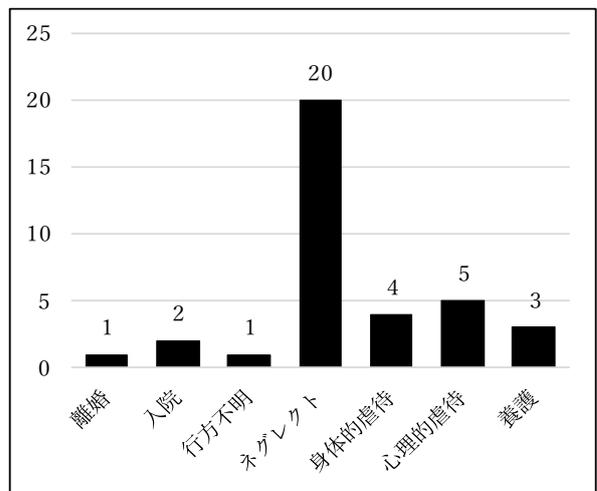


入所児童の内訳（令和3年4月1日予測）

③ 入所原因別内訳

入所児童は39人（令和3年4月）ですが、そのうちの30人（80%）に被虐待経験があります。近年は、ネグレクト及び心理的虐待で入所する子どものケースが増えています。また、児童自身が何らかの疾病や発達課題を抱えているケースも増加傾向にあり定期的に医療機関を受診する児童も少なくありません。

的確なアセスメントによる養育支援が求められており直接処遇職員と心理担当職員、看護師、家庭支援専門相談員等の専門職との連携や学校、児童相談所、医療機関等との連携が益々大切になってきています。



入所原因別内訳（令和3年4月1日予測）

1 計画の基本的な考え方

計画の基本理念 ～子どもと職員と地域の人たちの幸せを応援する仕組みづくり～

カトリックの精神に基づき、一人ひとりがかけがえのない存在であることを認め合い、その個性を尊重し主体的に生き活きと活動することを通して子どもも職員も活躍できる施設を目指します。その結果として地域の人々の幸せに貢献できる施設を目指します。

2 計画の基本目標

(1) 施設運営管理関係 ～利用者・職員・地域の幸せ（満足度）を高める施設づくり～

職員一人ひとりが意見を出し合い、その改善のプロセスや成果を共有することで、まず職員の満足が図られ、更なる改善効果の追求が進みます。その結果として利用者や地域への満足の向上が実現できます。このサイクルが機能するような施設づくりを推進します。

※ 数値目標として令和4年度の第三者評価の準備期間として、自己評価を
・第三者評価共通基準充足率80.7%（平成30年度）を90.0%以上に高めます

(2) 養育支援関係 ～入所児童の幸せ（満足度）を高める養育・支援の仕組み作り～

利用者が主体的に生活することによって自己肯定感、自立が促進されます。利用者の権利擁護と意見表明権を尊重し、主体的に生活できる養育・支援の仕組みづくりを推進します。全職員が衣食住を基本とした日々の生活の営みを丁寧に行ないながら、子どもに寄り添った支援の充実を図ります。

※ 数値目標として令和4年度の第三者評価の準備期間として、自己評価を
・第三者評価内容基準充足率89.3%（平成30年度）を90.0%以上に高めます

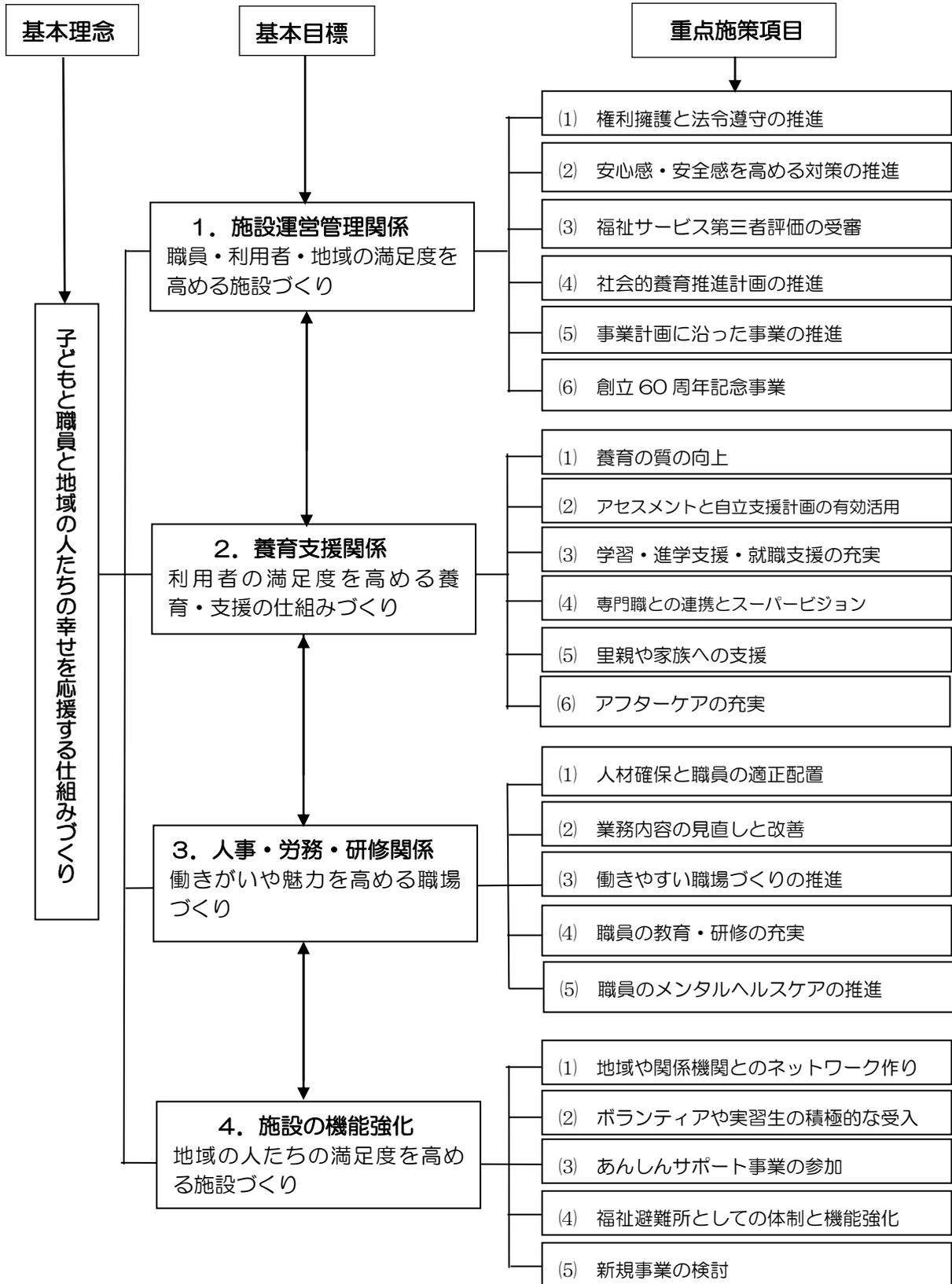
(3) 人事・労務・研修関係 ～職員が働きがいや魅力を感じ、イキイキと働ける職場づくり～

職員は利用者の人生に大きな影響を与える存在です。職員がイキイキと働くことができる職場づくりを推進します。そのためにも、職員体制を整備し職員の処遇改善及び労働環境の改善を図ります。また、人材の育成のための教育・研修プログラムを再策定します。

(4) 施設の機能強化 ～地域住民の幸せ（満足度）を高める施設作り～

施設機能を強化し地域や関係機関と連携・協働しながら支援を必要とする人に適切かつ確実に支援が届けられるように施設機能の強化を図ります。あんしんサポート事業の継続的な実施、一時保護やショートステイ・トワイライトステイの積極的な受入れ等を通して地域に貢献できる施設を目指します。

3 計画の体系



4 施策の展開

(1) 施設運営管理関係 ～職員・利用者・地域の満足度を高める施設づくり～

	重点施策項目	施策の展開												
1	権利擁護と法令遵守の推進	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全職員が児童憲章、児童福祉法及び子どもの権利条約等を理解し、子ども一人ひとりをかけがえのない存在として受入れています。 ・全職員が虐待防止、不適切な関わり等について理解し、日々の養育において適切に実践されています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正職員に対しては、定期的に権利擁護や法令遵守についての研修を実施していますが嘱託職員等や中途採用職員の研修が不十分です。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人理事長及び法令遵守推進者や法令遵守管理者が定期的に全職員に対して権利擁護や法令遵守の研修を実施します。 ・日々のチェックリストによる振り返りや人権擁護のチェックリストによる自己点検を実施します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全職員対象の研修会の実施状況</td> <td>年2回以上</td> </tr> <tr> <td>人権擁護のチェックリストのYESの判定率</td> <td>80%以上</td> </tr> <tr> <td>園長等による子どもとの面談</td> <td>年2回以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	全職員対象の研修会の実施状況	年2回以上	人権擁護のチェックリストのYESの判定率	80%以上	園長等による子どもとの面談	年2回以上				
指標の内容	目標値													
全職員対象の研修会の実施状況	年2回以上													
人権擁護のチェックリストのYESの判定率	80%以上													
園長等による子どもとの面談	年2回以上													
2	安心感・安全感を高める対策の推進	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメント委員会や感染症対策委員会が機能し、安心・安全を脅かす脅威に対して予防や対策ができています。また、事故や災害が発生したときに組織として対応できるようになっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々なマニュアルが作成されていますが見直しがされていません。また、職員への周知も不十分です。新型コロナウイルス感染症に対する対応マニュアルが未作成となっています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安心・安全を脅かす項目のマニュアルをリストアップし、新規の作成あるいは見直しをして職員への周知・徹底を図ります。また、必要に応じて訓練を実施します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>見直したマニュアル等の数</td> <td>10件</td> </tr> <tr> <td>事故防止等についての研修会・講習会への参加</td> <td>2回</td> </tr> <tr> <td>ヒヤリ・ハットの提出状況</td> <td>100件</td> </tr> <tr> <td>病院受診・予防接種の状況</td> <td>600件</td> </tr> <tr> <td>リスクマネジメント委員会事業計画の達成状況</td> <td>80%以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	見直したマニュアル等の数	10件	事故防止等についての研修会・講習会への参加	2回	ヒヤリ・ハットの提出状況	100件	病院受診・予防接種の状況	600件	リスクマネジメント委員会事業計画の達成状況	80%以上
指標の内容	目標値													
見直したマニュアル等の数	10件													
事故防止等についての研修会・講習会への参加	2回													
ヒヤリ・ハットの提出状況	100件													
病院受診・予防接種の状況	600件													
リスクマネジメント委員会事業計画の達成状況	80%以上													

4 施策の展開（施設運営管理関係）

施設運営管理関係

	重点施策項目	施策の展開										
3	福祉サービス第三者評価の受審	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 必要な書類やマニュアル等が作成、見直しがされており実務に活かされています。特に、前回の受審時に改善を求められた事項については対策が講じられ、PDCAのサイクルが機能しています。前回（平成30年度）の共通基準充足率が80.7%、内容評価充足率が89.3%であったことから前回を上回る評価結果となっています。（令和4年度受審予定） <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> マニュアルの見直しや必要な書類の整備が未実施であり自己評価についても取り組みが不十分となっています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 3年ごとに受審することが義務付けられていることから、令和4年度の受審に向けて令和3年度から自己評価を計画的に行います。 自己評価の時間を確保し項目ごとに担当者を決めて取り組みます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>サービス評価検討会の開催状況</td> <td>月2回以上</td> </tr> <tr> <td>共通評価・内容評価充足率</td> <td>90%以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	サービス評価検討会の開催状況	月2回以上	共通評価・内容評価充足率	90%以上				
指標の内容	目標値											
サービス評価検討会の開催状況	月2回以上											
共通評価・内容評価充足率	90%以上											
4	社会的養育推進計画の着実な実施	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本体定員が40名以下、ホームの人数も6人以下となり個々の子どもに手厚い養育ができています。地域小規模は、新しい借家で中高生には個室がありプライバシーが守られています。また、一時保護所やショートステイの受入れも職員配置と受入れ場所が確保されており柔軟に対応することができるようになっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 入所率は90%を割り込んでいます。地域小規模は、高齢児も2人部屋となっており十分なスペースがない状況です。一時保護やショートステイ等は、職員配置や子どもの状況により受入れを断るケースもあります。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 定員の見直しを行い6人以下のホーム編成とします。地域小規模は、現在の借家からもう少し広い借家に転居します。併せて、2か所目の地域小規模の設置を進めます。 施設の高機能化・多機能化に向けた検討を行います。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定員の見直し</td> <td>5人程度の減</td> </tr> <tr> <td>一時保護及びショートステイの受入れ状況</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>地域小規模の移転・地域分散化に向けた取組みの状況</td> <td>移転等の有無</td> </tr> <tr> <td>高機能化・多機能化に向けた検討会の開催</td> <td>年2回以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	定員の見直し	5人程度の減	一時保護及びショートステイの受入れ状況	80%	地域小規模の移転・地域分散化に向けた取組みの状況	移転等の有無	高機能化・多機能化に向けた検討会の開催	年2回以上
指標の内容	目標値											
定員の見直し	5人程度の減											
一時保護及びショートステイの受入れ状況	80%											
地域小規模の移転・地域分散化に向けた取組みの状況	移転等の有無											
高機能化・多機能化に向けた検討会の開催	年2回以上											

施設運営管理関係

	重点施策項目	施策の展開								
5	事業計画に沿った事業の推進	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期事業計画が策定されており、その計画に沿って単年度の事業計画が策定されています。単年度の事業計画には施設の課題等が明らかにされP D C Aに沿った改善が進められています。また、各委員会についてもアクションプランを策定してより実効性のある取り組みを行っています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期事業計画及び単年度の事業計画はありますが、計画を意識した業務を行っているとは言い難い状況にあります。 ・5 W 2 Hがはっきりしていないために場当たりの的になってしまっています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期事業計画を策定し単年度の事業計画に反映させます。計画は職員に周知するとともに半年ごとに計画を見直し進捗状況を把握します。各委員会の活動も同様にP D C Aの管理サイクルを機能させたものにします。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職員の周知状況</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>各領域の重点項目の自己評価</td> <td>90%以上</td> </tr> <tr> <td>事業計画の見直し会議の開催状況</td> <td>2回/年</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	職員の周知状況	100%	各領域の重点項目の自己評価	90%以上	事業計画の見直し会議の開催状況	2回/年
指標の内容	目標値									
職員の周知状況	100%									
各領域の重点項目の自己評価	90%以上									
事業計画の見直し会議の開催状況	2回/年									
6	創立 60 周年事業	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和 4 年 5 月 15 日に創立 60 周年を迎えることから準備委員会を立ち上げ記念事業を実施します。創立 50 周年の時は、園舎の改築工事と重なったことから記念事業は実施しませんでした。創立からの歴史を振り返り、何が大切かを改めて考える機会とします。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和 3 年度から法人本部とも協力し 60 周年記念事業準備委員会を立ち上げて準備を進めます。具体的な事業については、準備委員会で検討していきます。 ・記念誌は創立 30 周年のときに刊行しましたが、それ以降はありません。また、40 周年と 50 周年に記念植樹を行いました。 								

【コラム1】

利用者アンケートの自由記述から

いつも私達のために、色々と動いてくださりありがとうございます。とっても感謝しています。今はコロナであまり行事などが減りましたが、みんなと楽しく過ごせています。これは、先生達のお陰だと思えます。コロナに負けず頑張りましょう。中学生になっても頑張ります。いつもありがとうございます。

(2) 養育支援関係 ～利用者の満足度を高める養育・支援の仕組みづくり～

	重点施策項目	施策の展開								
1	養育の質の向上	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもの意見表明を尊重した養育を実践しています。子どもの意向が生活全般及び行事等にも反映されています。自治会やホーム会議を毎月開催し要望等に応えています。職員は、子どもの最善の利益を第一に考え日々の養育にあたっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームは5人～7人の子どもに対して常時1人の職員で対応することが多く一人ひとりの子どもと十分に時間を取って対応することが難しい状況にあります。また、子どもの主体性が十分に発揮されているとは言い難い状況にあります。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 衣食住を中心とした生活環境を整え、安心して安全で安定した生活が送れるように配慮します。子ども一人ひとりの意向を尊重した養育を実践します。利用者アンケート、要望・苦情事業、園長等との面談を通して子どもの意向を聞き取り生活に反映します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>利用者アンケート結果（満足度）</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>要望・苦情の申出状況・要望ノートの活用</td> <td>5件以上</td> </tr> <tr> <td>園長等との個別面談</td> <td>年2回以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	利用者アンケート結果（満足度）	90%	要望・苦情の申出状況・要望ノートの活用	5件以上	園長等との個別面談	年2回以上
指標の内容	目標値									
利用者アンケート結果（満足度）	90%									
要望・苦情の申出状況・要望ノートの活用	5件以上									
園長等との個別面談	年2回以上									
2	アセスメントと自立支援計画の有効活用	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自立支援計画を策定するにあたっては、子どもや保護者の意向、専門職の意見が反映されています。また、アセスメントを充実させたことにより子どもの情報を的確に把握・共有化され計画に基づいた養育が日々実践されています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自立支援計画は策定されていますが、日々の養育支援に十分活かされているとは言えません。また、担当以外のホームの子どもたちとの関係性が希薄になってきています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 年2回自立支援会議を行い、すべての子どもの計画について担当者が説明し計画の共有化を図ります。短期目標については、月間のケース記録にまとめ効果的な関わり方等について確認します。計画に変更があれば会議等で説明します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自立支援マニュアルの見直し</td> <td>年2回</td> </tr> <tr> <td>自立支援会議の開催状況</td> <td>年2回以上</td> </tr> <tr> <td>自立支援計画の短期目標の達成状況</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	自立支援マニュアルの見直し	年2回	自立支援会議の開催状況	年2回以上	自立支援計画の短期目標の達成状況	80%
指標の内容	目標値									
自立支援マニュアルの見直し	年2回									
自立支援会議の開催状況	年2回以上									
自立支援計画の短期目標の達成状況	80%									

養育支援関係

	重点施策項目	施策の展開								
3	学習・進学支援・就職支援の充実	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学習支援員による家庭学習や学習塾の利用などにより学習意欲が高まり成績も向上しています。子どもたちは現実的な進路選択を早い段階で決め高校受験対策にあたっています。高校生は当たり前に進学できるようになり大学や専門学校に進学しています。就職支援としては、施設から自動車免許取得のための補助金があり退園前に免許を取得しています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学習意欲の低い子どもや学習が遅れている子どもたちには個別学習が必要ですが、十分に時間が取れていないのが実情です。将来の進学先や職業選択など具体的な目標を持たせることも必要です。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 小学生に対しては学習支援員を2人配置し下校後の家庭学習の指導にあたります。中学生に対しても2人の学習支援員と学習塾を利用して受験の対応にあたります。高校3年生については早期の進路選択ができるように情報を提供していきます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学習支援専門員の人数</td> <td>4人</td> </tr> <tr> <td>塾や習い事をしている子どもの人数</td> <td>5人</td> </tr> <tr> <td>高校進学し高校卒業後の進路達成率</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	学習支援専門員の人数	4人	塾や習い事をしている子どもの人数	5人	高校進学し高校卒業後の進路達成率	100%
指標の内容	目標値									
学習支援専門員の人数	4人									
塾や習い事をしている子どもの人数	5人									
高校進学し高校卒業後の進路達成率	100%									
4	専門職との連携とスーパービジョン	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 直接処遇職員と心理担当職員、家庭支援専門相談員、看護師、里親支援専門相談員等が連携しながら子どもの養育にあたっています。また、外部の大学教授及び専門家からスーパービジョンやケースカンファレンスの機会を設けて養育に反映されています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発達課題等の特別なニーズを抱えた子どもが多くなり専門的な知識に裏付けされた養育が必要となっていますが、知識や経験によるところが大きく、子どもの対応で迷うことが多くなってきています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 心理担当職員、看護師、家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員等の専門職の役割を明確化し養育にあたります。直接処遇職員との情報交換の場を設け養育にあたります。また、必要に応じて発達支援に関わる専門家や大学教授等を招いてケース会議や研修会を実施します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>スーパービジョンの実施状況</td> <td>月4回</td> </tr> <tr> <td>大学教授等によるケース会議・研修会の実施状況</td> <td>年3回</td> </tr> <tr> <td>専門職の連絡会議の開催状況</td> <td>3か月に1回</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	スーパービジョンの実施状況	月4回	大学教授等によるケース会議・研修会の実施状況	年3回	専門職の連絡会議の開催状況	3か月に1回
指標の内容	目標値									
スーパービジョンの実施状況	月4回									
大学教授等によるケース会議・研修会の実施状況	年3回									
専門職の連絡会議の開催状況	3か月に1回									

養育支援関係

	重点施策項目	施策の展開								
5	里親や家族への支援	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親支援専門相談員や家庭支援専門相談員が専従化され、子どもの要望に応じて里親を利用しています。また、里親の啓発活動や里親認定研修にも積極的な役割を果たしています。また、里親のレスパイトケアやフォスタリング機関としての機能を検討しています。家庭支援専門相談員は、家庭復帰に向けて家庭等と調整を図っており親子再統合に向けた支援を積極的に行っています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 家庭支援専門相談員は、ユニット職員が不足しているためにユニットに入って多忙ですが、家庭復帰に向けて遺漏のないように進めています。里親支援専門相談員は児童相談所等と連携しながら里親の新規登録に向けて活動しています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 家庭復帰が見込まれる子どもについては児童相談所と協議しながらプログラムを作成して家庭復帰を目指します。里親支援専門相談員は児童相談所や他の施設と協調しながら活動をしていきます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>里親利用の状況</td> <td>5人</td> </tr> <tr> <td>里親新規登録等の支援（新規登録者数）</td> <td>2組</td> </tr> <tr> <td>家庭復帰の人数</td> <td>2人</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	里親利用の状況	5人	里親新規登録等の支援（新規登録者数）	2組	家庭復帰の人数	2人
指標の内容	目標値									
里親利用の状況	5人									
里親新規登録等の支援（新規登録者数）	2組									
家庭復帰の人数	2人									
6	アフターケアの充実	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国の指針では、退園した後のアフターケアの重要性を説いており児童養護施設の本来業務と位置付けられています。施設のアフターケアの基本方針を打ち出し組織としてアフターケアを推進しています。退園する児童にはアフターケアについて説明し退所した後も関係が切れないことを伝え送り出しています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> アフターケアについては、施設としての具体的なアフターケアの指針がないことから担当者など特定の職員と個別的な連絡を取り合うなど個人的な関わりとなっています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設としてのアフターケアの基本方針や実施要綱等を作成し、それらに基づいたアフターケアを実施します。また、リービングケアについても検討し安心して退所できるようにします。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>アフターケアの実施状況</td> <td>5人</td> </tr> <tr> <td>アフターケアの施設の方針・実施要綱の作成</td> <td>令和3年度中</td> </tr> <tr> <td>リービングケア計画の作成</td> <td>令和3年度中</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	アフターケアの実施状況	5人	アフターケアの施設の方針・実施要綱の作成	令和3年度中	リービングケア計画の作成	令和3年度中
指標の内容	目標値									
アフターケアの実施状況	5人									
アフターケアの施設の方針・実施要綱の作成	令和3年度中									
リービングケア計画の作成	令和3年度中									

4 施策の展開（人事・労務・研修関係）

人事・労務・研修関係

	重点施策項目	施策の展開								
1	人材確保と職員の適正配置	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員計画に基づいて適正に職員が配置されています。勤怠システムの導入、休日の増加、給与等の処遇改善が進み離職率も下がってきています。職員の適正配置については4：1となっており、必要に応じて一時保護やショートステイの受入れにも対応できるシフトになっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結婚を機に退職するなど若年層の離職率が高く職員の定着が大きな課題となっています。募集しても人員の確保が難しい状況にあります。採用しても子どもとの関係や他の業務に慣れるまでに一定の期間を要することから養育への影響も大きいと考えられます。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員確保が厳しいことから人員計画による毎年度の必要人員を算定し早期に保育士養成校や実習生への働き掛け等を行い必要な人員を確保します。5年後、10年後を見据えた長期的な視点に立って組織体制の強化を図ります。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;">指標の内容</th> <th style="width: 30%;">目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>離職者数</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> <tr> <td>採用者数（適正数に対する割合）</td> <td style="text-align: center;">採用計画の100%</td> </tr> <tr> <td>専門職の専従化</td> <td style="text-align: center;">90%以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	離職者数	0%	採用者数（適正数に対する割合）	採用計画の100%	専門職の専従化	90%以上
指標の内容	目標値									
離職者数	0%									
採用者数（適正数に対する割合）	採用計画の100%									
専門職の専従化	90%以上									
2	業務内容の見直しと改善	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の業務改善が徐々に進み、他の業務にも目が向けられるようになり仕事の幅も広がっています。また、効率よく仕事ができるようになりました。一人でできない業務は職員同士が協力し合うことでカバーできるようになりました。その分、子どもとの時間も取れるようになり子どもとの関係性が深まっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パソコン業務が大きなウエイトを占めるようになり、パソコンが苦手な職員もいることから負担になっています。ムダな業務もあると思われることから業務の棚卸が必要だと思われます。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任会議等で業務の見直しを行います。必要なこと、必要でないことを洗い出し整理します。ユニット日誌の書き方や報告書等についても検討します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;">指標の内容</th> <th style="width: 30%;">目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>業務のムダを洗い出した数</td> <td style="text-align: center;">一人2項目</td> </tr> <tr> <td>業務手順書（標準的業務マニュアル）の見直し</td> <td style="text-align: center;">令和3年度中</td> </tr> <tr> <td>改善できた項目数</td> <td style="text-align: center;">一人2項目</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	業務のムダを洗い出した数	一人2項目	業務手順書（標準的業務マニュアル）の見直し	令和3年度中	改善できた項目数	一人2項目
指標の内容	目標値									
業務のムダを洗い出した数	一人2項目									
業務手順書（標準的業務マニュアル）の見直し	令和3年度中									
改善できた項目数	一人2項目									

4 施策の展開(人事・労務・研修関係)

人事・労務・研修関係

	重点施策項目	施策の展開								
3	働きやすい職場づくりの推進	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員は、休日が増えたことや連休が取りやすくなったことからメリハリのある仕事や生活ができるようになりました。また、勤怠システムも軌道に乗り業務のムダを無くす意識も醸成されてきて働きやすい職場になってきました。職員が互いに協力し合うことで職員の連帯感も醸成されてきました。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務内容が多岐に渡ることから業務量が減らない傾向にあります。仕事の「ムラ」も多々あると思われることから時間管理や業務管理など業務内容の見直しが必要です。また、働きやすい職場とするためには職員同士の関係性が大切であることから職員の行事等も検討する必要があります。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場にするために職員同士が意見を出し合う場を設けます。出された意見から具体的な施策を検討していきます。また、園長等による職員への面談等を行い職員の意向を把握します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="584 1025 1390 1189"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>働きやすい職場にするためのワークショップ</td> <td>年1回</td> </tr> <tr> <td>ワークショップの意見の実現数</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>職員面談の実施状況</td> <td>年1回以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	働きやすい職場にするためのワークショップ	年1回	ワークショップの意見の実現数	70%	職員面談の実施状況	年1回以上
指標の内容	目標値									
働きやすい職場にするためのワークショップ	年1回									
ワークショップの意見の実現数	70%									
職員面談の実施状況	年1回以上									
4	職員の教育・研修の充実	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設の研修計画が策定され体系化されています。また、職員一人ひとりの個別研修計画が策定されキャリアアップの仕組みが整備されています。職員の自己啓発意識も高まっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設の研修計画はあるものの機能していません。外部研修にしても計画的とは言えません。処遇改善では国が示している研修を2つ受講していることが条件ですが、該当する職員が限られています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設の職員研修についての基本方針や計画を再策定します。また、職員一人ひとりの育成に向けた個別研修計画を策定します。更に内部研修の充実に努めます。処遇改善に必要な研修については優先的に受講するとともに長期的な視点で研修に派遣します。新任職員研修やOJTについても内容を充実させます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="584 1816 1390 1980"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>研修計画の策定</td> <td>令和3年度中</td> </tr> <tr> <td>外部研修の派遣状況</td> <td>研修計画の通り</td> </tr> <tr> <td>内部研修の開催状況</td> <td>2か月に1回</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	研修計画の策定	令和3年度中	外部研修の派遣状況	研修計画の通り	内部研修の開催状況	2か月に1回
指標の内容	目標値									
研修計画の策定	令和3年度中									
外部研修の派遣状況	研修計画の通り									
内部研修の開催状況	2か月に1回									

人事・労務・研修関係

	重点施策項目	施策の展開								
5	職員のメンタルヘルスの推進	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員が悩みを独りで抱え込まないように定期的に幹部職員が面談を実施しています。また、必要に応じて心理カウンセラーとの面談を実施しています。また、専門家からストレスの対処法等についての研修を行っています。更に、不調のときには十分な休養が取れるようになっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 対人援助を基本とする業務であることからストレスを抱え込んでいる職員も多数存在します。シフト勤務による心身への負担や余裕のない業務内容であることからストレスの大きい職場となっています。また、シフト勤務であることから悩みを相談する機会も限られています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 気軽に相談できる職場の雰囲気作りが大切であることからユニットを横断した主任等への相談の機会を設けます。また、各階のフロア主任、基幹的職員、園長との定期的な面談を設け、独りで抱え込まないようにします。また心理カウンセラーとの定期的な面談のほか必要に応じて相談に応じるようにします。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>心理カウンセラーの勤務状況</td> <td>2回以上/週</td> </tr> <tr> <td>病休者の有無</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>メンタルヘルスクエア研修の開催状況</td> <td>1回以上/年</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	心理カウンセラーの勤務状況	2回以上/週	病休者の有無	0%	メンタルヘルスクエア研修の開催状況	1回以上/年
指標の内容	目標値									
心理カウンセラーの勤務状況	2回以上/週									
病休者の有無	0%									
メンタルヘルスクエア研修の開催状況	1回以上/年									

【コラム2】

高校を卒業して退園するKくんがお祝いを頂いた方へのお礼の手紙から

この度は、私達卒園生に支援金を寄附していただき、誠にありがとうございました。生活に必要な物を買おうと思います。私は、藤の園で15年間生活してきました。藤の園で生活できることは、支援してくれている皆様のおかげだと15年間生活していて気付くことができました。自分は、一人で生きることは出来ないと思います。藤の園の子供たちは、この事を知ってほしいと思います。皆様の支援で自分たちは生活していたんだと思うと感謝でいっぱいです。本当にありがとうございました。

もうすぐで新生活が始まるので緊張しますが、残りの園生活を楽しまたいと思っています。ぜひ、これから先も藤の園を応援して頂ければ幸せです。

この度は本当にありがとうございました。皆様、体に気をつけてお過ごし下さい。

4 施策の展開（人事・労務・研修関係）

① 職員体制

職 種 雇用形態	園 長	副 園 長	事 務 員	児 童 指 導 員	保 育 士	保 育 補 助	栄 養 士	調 理 員	家 庭 支 援 相 談 員	里 親 支 援 相 談 員	心 理 担 当 職 員	看 護 師	個 別 対 応 職 員	宿 直 専 門 員	計
正職員	1	1	2	5	17		1	4	1	1	1	1			35
パート					3	1								3	7
計	1	1	2	5	20	1	1	4	1	1	1	1		3	42

② 直接処遇配置基準

	児童数	職員数	週時間	職員の状況	備 考
ミカエル	5～7	3.00	120	正職 3	
フランシスコ	5～7	3.00	120	正職 3	
ガブリエル	5～7	3.00	120	正職 3	} 宿直専門員 1
ルカ	5～7	6.25	250	正職 5・パート 2	
ラファエル	5～7	3.00	120	正職 3	} 宿直専門員 1
テレサ	5～7	3.00	120	正職 3	
本園計	45	21.25	850	正職 20・パート 2	
マリア	5～6	3.50	140	正職 2・パート 2・宿直専門員 1	地域小規模
計	51	24.75	990	正職 22・パート 4・宿直専門員 3	

- 各ユニット 3 人の職員（週 120 時間程度） 幼児ユニットは 6.25 人の職員とします。
入所児 39 人 直接処遇職員 24.75 人 児童 1.58 人に対して職員 1 人
- 地域小規模児童養護施設の職員配置は正職員 2 人と非常勤職員 2 名及び宿直専門員 1 人とします。
- 専門職である家庭支援専門相談員 1 名、心理療法士、里親支援専門相談員、看護師は専従とします。個別対応職員及びフロア主任は兼任とします。
- 学習支援のため 4 人の教職経験者と養育支援のサポートとして心理カウンセラー 1 人と業務委託契約を締結します。

施設の機能強化

	重点施策項目	施策の展開								
1	地域や関係機関とのネットワーク作り	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域や関係機関とのネットワークが構築され、福祉ニーズに対応した取り組みが機能しています。入所している子どもたちに限らず、社会的養育を必要としている家庭に支援の輪が広がってきています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一関市や児童相談所及び社会福祉協議会と連携しながら福祉ニーズに応えたいと思っていますが、福祉ニーズの把握が難しい状況と職員の不足により緊急対応が出来にくい状況にあります。児童相談所や学校とは緊密な連携が取れています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一関市主催の社会福祉法人の連絡会や個別に一関市、児童相談所、社会福祉協議会を訪問し福祉ニーズの発掘に努めます。単独でできない場合は他の社会福祉法人等と協働で活動していきます。また、児童養護施設を知って頂くために講演等を積極的に行います。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="584 983 1388 1108"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>関係機関との連絡会等への参加状況</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>民生委員等への講話</td> <td>年2回以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	関係機関との連絡会等への参加状況	100%	民生委員等への講話	年2回以上		
指標の内容	目標値									
関係機関との連絡会等への参加状況	100%									
民生委員等への講話	年2回以上									
2	ボランティアや実習生の積極的な受入れ	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ボランティアの受け入れ方針が策定され受け入れ担当者も決まっています。様々なボランティアを受け入れています。また、寄附金や寄附物品については丁寧な対応がとられています。保育者養成校からの実習生の受け入れも年間を通して50人以上となっていて研修プログラムに沿った実習となっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> コロナ禍の状況下においてボランティアによる恒例行事も中止になりました。個別のボランティアについては適宜受け入れています。実習生の受け入れは、感染症予防の徹底を図りながら進めています。今後ともコロナ感染症の状況を見据えながら対策を講じボランティアや実習生の受け入れを行っていきます。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 感染防止対策を図りながら積極的にボランティアを受け入れていきます。行事や学習、幼児との関わり等、様々なボランティアを受け入れ開かれた施設を目指していきます。実習生についても宿泊を前提として充実した実習になるように努めていきます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="584 1848 1388 2018"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ボランティアの受け入れ状況（延べ人数）</td> <td>100人以上</td> </tr> <tr> <td>実習生の受け入れ人数</td> <td>50人以上</td> </tr> <tr> <td>保育者養成校への出前講義等</td> <td>2回/年</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	ボランティアの受け入れ状況（延べ人数）	100人以上	実習生の受け入れ人数	50人以上	保育者養成校への出前講義等	2回/年
指標の内容	目標値									
ボランティアの受け入れ状況（延べ人数）	100人以上									
実習生の受け入れ人数	50人以上									
保育者養成校への出前講義等	2回/年									

施設の機能強化

	重点施策項目	施策の展開								
3	あんしんサポート事業の参加	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域福祉のニーズに応える取り組みの一つとして「あんしんサポート事業」に積極的に参加しています。依頼時だけでなく継続的な訪問を通して相談等に乗っています。特に単親家庭等に対しては、食品等の支援を継続的に行っています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域の福祉ニーズを把握するために社会福祉協議会や民生委員等を通して情報収集に努めています。貧困家庭や単親家庭への支援を行っていますが、「あんしんサポート事業」の依頼は決して多くはありません。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> あんしんサポート事業の実施主体である社会福祉協議会との関係性を深め情報収集に努めます。必要に応じて経済的な支援や物品の支援を行います。また、関係機関や他の社会福祉法人と協力して、新規の事業があれば積極的に関わります。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>あんしんサポート事業の実施世帯</td> <td>年4回以上</td> </tr> <tr> <td>連絡会議等への参加状況</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>地域の福祉的相談の対応件数</td> <td>10件以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	あんしんサポート事業の実施世帯	年4回以上	連絡会議等への参加状況	100%	地域の福祉的相談の対応件数	10件以上
指標の内容	目標値									
あんしんサポート事業の実施世帯	年4回以上									
連絡会議等への参加状況	100%									
地域の福祉的相談の対応件数	10件以上									
4	福祉避難所としての体制と機能強化	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一関市から災害時の福祉避難所として指定を受け、災害時の避難者の受入れについて検討がされています。年1回、災害を想定した訓練、避難者の受入れのシュミレーション等を行い、想定される課題等について話し合っています。また、必要に応じて一関市の担当者から意見や助言を頂いています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 福祉避難所としての災害時の備品等の充実に努めています。受入れ人数を20人としていることから実際場面を想定して避難生活を送る場所や人数、必要な物品等について具体的な計画を作成する必要があります。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント委員会が中心になり大規模災害等が発生した時を想定して、入所児童の安全確保を最優先としながらも福祉避難所としての機能強化が図られるように具体的な施策を進めます。また、一関市とも連絡会等を設けて共通認識を持ち、協働して福祉避難所として機能するように準備を進めます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>リスクマネジメント委員会での協議回数</td> <td>2か月に1回</td> </tr> <tr> <td>福祉避難所としての具体的な施策</td> <td>〃</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	リスクマネジメント委員会での協議回数	2か月に1回	福祉避難所としての具体的な施策	〃		
指標の内容	目標値									
リスクマネジメント委員会での協議回数	2か月に1回									
福祉避難所としての具体的な施策	〃									

	重点施策項目	施策の展開
5	新規事業の検討	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人や社会福祉施設は、積極的に地域の福祉ニーズに応え実践することになっています。福祉ニーズとしての発達相談や養育相談事業、一時保護所の設置、困窮家庭の支援、独居家庭への支援、子どもの居場所づくりの支援などを関係機関と連携しながら進めています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人とも連携しながら新規事業について協議をしていますが、まだ具体的な見通しは立っていません。児童相談所としては、相談事業と一時保護所のニーズが高いとの話がありますが、応えるだけの人員等が不足しています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員体制を整備するとともに有資格者の養成や採用が急務です。児童養護施設の本来業務を滞りなく進め、同時に新規事業の検討を進めていきます。考えられる事業としては、 <ol style="list-style-type: none"> ①一時保護事業 ②里親サロン ③児童家庭支援センター ④放課後デイサービス ⑤フォスタリング事業 ⑥養育支援訪問事業 ⑦地域預かり支援拠点事業 など <p>がありますが、県や一関市と十分に協議していかなければならないと考えています。</p>

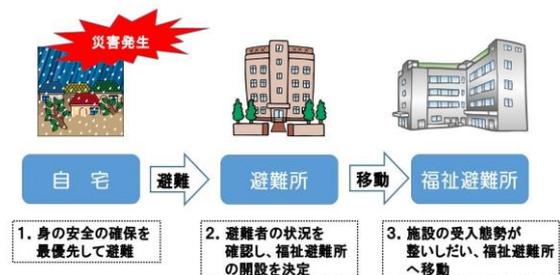
【コラム3】

(1) 福祉避難所とは

福祉避難所とは、高齢者や障害者など一般の避難所生活では支障をきたす要配慮者に対して、特別の配慮がなされた避難所のことです。

(2) 福祉避難所の対象者

福祉避難所の対象者は、高齢者、障害者のほか、妊産婦、乳幼児など、避難所生活において何らかの特別な配慮が必要な方で、医療機関や介護保険施設等に入院・入所するに至らない程度の在宅の要配慮者が対象です。



施設整備関係

年 月	工 事・設備・修繕・備品等	金 額	科 目
令和3年	遊具（鉄棒）の更新他	2,000,000	構築物
令和3年4月	ソーラーパネル雪止め柵設置	300,000	構築物
令和3年4月	事務所コピー機更新	1,000,000	器具備品
令和3年5月	マリア院監視カメラ設置	1,000,000	器具備品
令和3年	厨房機器更新	1,000,000	器具備品
令和3年	パソコン他	500,000	器具備品
令和3年	砂場屋根修理	500,000	修繕費
令和3年4月	マリア院和室改修工事	800,000	修繕費
令和3年4月	ネットフェンス（砂場）修理他（火災保険）	700,000	修繕費
令和3年5月	アフターケアホーム倉庫のシャッター更新	200,000	修繕費
令和3年5月	ユニット居室建具・畳更新	1,500,000	修繕費
令和3年8月	体育館旧暖房器具の撤去	500,000	雑 費

園舎の改築（平成25年）から8年が経過することから建物及び備品関係について修繕や更新が必要になってきていることから随時対応していきます。

【コラム4】

卒園したRさんからの手紙（抜粋）

この手紙を書いている今日は、3月11日です。あの日から10年経ったんですね・・・テレビに陸前高田が映ると毎年キャンプに行っていたことを思い出します。自然災害とはいえ、多くの大切なものを失った悲しみや辛さ、痛みは計り知れません。どこにいても起こりうることなので、備えや出来ることをやっていきたいです。

話は変わりますが、いつか言おうと思っていたことがあります。それは、私は園で生活できて本当に良かったということです。小学校1年生の時、初めて園に来た時のことを今でも覚えています。園には兄弟のような仲間がたくさんいて、グラウンドで遊んだり、時には怒られたり・・・また、優しく親身になっていつも話を聞いてくれる先生方のおかげで、今の自分があると思います。夢だった介護福祉士として働き今年で12年目を迎えます。そして今、2人の子どもを育てる母親となりました。正直なところ自覚が足りなかったり仕事との両立で大変だなと思うことも多々ありますが、愛情だけはたくさん注いであげたいと思っています。家族4人で暮らしていく中で、これが普通の家族なんだろう～など感じているところです。家族を大切にこれからもマイペースでがんばっていきたいと思います。

自分の話しになってしまいましたが、先生方には本当に感謝しています。いつか皆で集まって、昔の思い出話をしながら、お酒でも飲めたらいいなと思っています。

1 計画の周知・普及

(1) 職員への周知

職員への周知は、令和3年度事業計画を全職員に配布し4月の職員会議等で説明します。会議等の時に必携とします。また、第4次中長期事業計画と連動していることから同様に説明するとともに周知の確認を行います。

(2) 利用者等への周知

利用者やその家族への周知は、6月にダイジェスト版を作成し子どもたちに配布し説明するとともにその家族にも来園時等に説明したり郵送にて周知します。また、ホームページにもダイジェスト版を作成し周知します。

(3) 関係機関や地域等への周知

関係機関等には広報誌やホームページ等を通じて周知を図ります。

2 計画の推進と進行管理

- 計画の推進に当たっては、各委員会活動に連動させて各委員会の年間計画を作成します。年度末に各委員会の計画の評価を行います。
- 職員会議等で5W2Hを明確にして事業を推進します。計画の着実な推進に努めながらも、その時点で最良と考えられる方策を選択し、柔軟に課題に対応するとともに必要に応じて計画の見直しを行います。
- 3年に1回の福祉サービス第三者評価を受審し評価結果を一つの目安とします。第三者評価の項目は施設に求められている内容であり、評価に客観性があり有用であると考えられます。(令和4年度受審予定)

【PDCAサイクル】～継続的な改善に向けて～

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>① Plan (計画) : 従来の実績や将来の予測などをもとにして業務計画を作成</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>② Do (実施・実行) : 計画に沿って業務を行う</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>③ Check (点検・評価) : 業務の実施が計画に沿っているかどうかを確認する</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>④ Act (処置・改善) : 実施が計画に沿っていない部分を調べて処置する</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

令和3年度

認定こども園一関藤保育園事業計画

社会福祉法人 ふじの園

1. 事業運営方針

○施設の目的

社会福祉法人 ふじの園 が設置する 認定こども園一関藤保育園は、幼保連携型認定こども園として、義務教育及びその後の教育の基礎を培うものとしての3歳以上の子どもに対する教育並びに保育を必要とする子供に対する保育を一体的に行い、これらの子どもの健やかな成長が図られるような環境を与えて、その心身の発達を助長するとともに、保護者に対する子供の支援を行うことを目的とする。

○運営方針

当園は、教育、保育の提供にあたっては、入園する幼児及び乳児の最善の利益を考慮し、生涯教育としての教育、保育を展開し、その福祉を積極的に増進することに最もふさわしい生活の場を提供するよう努めるものとする。

○教育及び保育の基本理念

キリストの愛と光によって導かれた子どもたちの尊厳と幸福を目指す

○基本方針

キリスト教精神に基づき、可能性に満ちた一人ひとりの子どもたちは、より善いものを指向できる自由意志、美しい物に感動する豊かな感性を備えている。神から与えられたかけがえのない人格として受け止め個々の与えられた内的、外的生命力を十分発揮できるように相互の人格を尊重し、他者の立場を理解し合うことにより、思いやりや豊かな社会性が身につくように育む。

○教育・保育目標

- ◎明るく元気で困難、失敗をおそれず意欲的に最後まで取り組む力を育む。
- ◎思いやり、感謝の心、奉仕の心を育む。
- ◎自ら考えて行動する力を育む。

2. 事業計画

幼保連携型認定こども園として2年目の年。昨年より3歳児以上児の保育料無償化で負担が軽減される保育政策が保護者に定着してきた。また、保育時間が短い教育認定の園児についても時間外保育が申出により無償になることで利用しやすい体制が整っている。その制度により今年度は、教育認定1号児が前年度より継続で1名に加え、両親とも就労している教育認定新2号児7名で教育認定児、定員15名に対して8名、保育認定の定員90名に対して95名となり、園の定員105名に対して103名のスタートとなる。特別支援児は昨年に引き続き21トリソミー（ダウン症児）の措置と、今年度

1名の職員採用と育休より復帰の職員が2名となり、園児数に対して若干多く職員を配置出来る事により、いわゆるグレーゾーンの特別支援対象児に対する加配の補助金の対象となる。新入児1名保護者が自閉症スペクトラムの認定に向けて今年度動き出すという事で認定になると補助金対象児となる。また、職員増により、3歳児クラス担任加算がつくことになる。

提携園は、新たな協定の時期となり小規模保育園ゆいまーるは第1園のみ、家庭的保育園「ちいさいおうち」の2園となる。

子育て支援事業は、従来であれば、園の利用者に限らず、未就園児・その家族に加えて、地域住民にも働きかけ、子育て相談と図書開放の実践をということを進めているが、コロナ禍により昨年は市内のこども園すべて実施は無しという状況であるため、今後の実施について模索の年となる。その他の取り組みとして、延長保育事業、こども園預かり保育事業、職員については、市内在住の新卒採用により一関市ふるさと就職支援事業の対象となる。

様々な保育形態を理解し今までの伝統を生かしつつスムーズに運営ができるように、職員の意識を高め取り組んでいきたいと考える。

乳幼児における子どもの心身共に健やかな成長のための保育の充実と保護者の子育て支援の2つの柱に添って事業を展開していく。

○職員構成

園長	副園長	主幹保育教諭	副主幹保育教諭	保育教諭	栄養士	調理員	事務員	看護師	嘱託保育教諭	パート	嘱託医	薬剤師	合計
1	1	1	1	8	2	1	1	1	5	1	2	1	26

◎育休取得職員2名

- ・菅原優奈 5月1日より復帰予定
- ・佐藤美香 6月21日より復帰予定

◎産休職員

- ・森谷志織 7月より中旬より産休

○利用者定員

1号認定（教育認定）15名 2・3号認定（保育認定）90名 計105名

○対象児童

0歳児～5歳児（5か月～就学前）

○クラス編成

クラス名	年 齢	職員数	園児数
つぼみ	0歳児	保育士 2 看護師 1	6
ちゅうりっぷ	1歳児	保育士 3	10
たんぽぽ	2歳児	保育士 4	14
もも	3歳児	保育士 4	25
すみれ	4. 5歳児	保育士 2	4歳児 12 5歳児 12 計 24名
ばら	4. 5歳児	保育士 2	4歳児 12 5歳児 12 計 24名

○園児数 令和3年4月1日現在

年齢	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
保育認定	6	10	14	18	23	24	95
教育認定				7	1	0	8
							103

3. 保育の内容に関する全体的な計画

○子どもの教育・保育目標

乳児	生理的欲求を見だし、安全に快適に過ごす。
1歳児	探索活動を通して、周囲の物事に興味や関心を持って関わろうとする。
2歳児	基本的な生活習慣の自立を目指す。 様々な人との関わりの中で、自己肯定感を育む。
3歳児	基本的な生活習慣を身につけ、様々な体験を通し、友達とのつながりを深め意欲的に活動する。
4歳児	集団生活の中で、友達との関わりを深め、様々な体験を行う。
5歳児	集団生活の中で、周りの友達と共感することができ、目標の達成感、充実感みんなで共有する。

○内容並びに配慮事項

【養護】

	生命の保持	情緒の安定
乳児	生理的欲求が十分に満たされる。	安心感を持って過ごせる。
1歳児	生活リズムの形成を促し、健康で安全に出来るようにする。	自分を肯定する気持ちが育まれるようにする。
2歳児	適切な生活リズムの確立	信頼関係の形成と心の安定を図る
3歳児	衛生的安全環境の中で心身健やかに生活する	主体的に行動することを認められるのびのびと過ごす。
4歳児	健康お安全を踏まえ、全身を使う運動を取り入れる。	満足感や達成感を味わい、他者との信頼関係を深める。
5歳児	健康・安全に過ごすために必要な基本的な習慣、態度を身に着ける。	自己を十分に発揮し、自信を持って活動できるようになる。

【教育】

3つの視点	乳児
健やかにのびのびと育つ	伸びに美と身体を動かし、這う・歩くなどの運動をしようとする。 食事・睡眠などの生活リズムの感覚が芽生える。
身近な人と気持ちを通じ合う	身近な人と親しみ、関わりを深め愛情や信頼感が芽生える。 体の動きや表情、発声により保育者と気持ちを通わせようとする。
身近なものに関わり感性が育つ	見る・触れる・探索するなど身近な環境に関わろうとする。 身近な諸感覚による認識が豊かになり、表情や手足、体の動き等で表現する。

5領域	1歳児	2歳児
健康	明るく伸び伸びと生活し、自分から体を動かす喜びを感じ、行動範囲を広げる。	自分の体を十分に動かし全身を使う遊びを楽しむ。 排泄・着脱・身の回りのことを自分でできるようになる。
人間関係	周囲の園児への興味・関心を持ち、関わりを持とうとする。	保育士や友達との安定した関係の中で、気の合う友達と一緒に遊びを共有する。
環境	好奇心を高め、発見を楽しんだり考えたりしようとする。	身近な環境に親しみ、見る・聞く・触る等の経験を通して、感覚の働きを豊かにする。

言語	言葉の獲得 言葉での表現を楽しもうとする。	自分の思いを言葉で表現し相手に伝える。 保育士や友達の話を見ようとする意欲や態度を身につける。
表現	身体の諸感覚の経験を豊かにする。	生活や遊びの様々な体験を通じてイメージや感覚を豊かにする。

5 領域	3 歳児	4 歳児	5 歳児
健康	明るく伸び伸び活動することを楽しむ 基本的な生活習慣が身に付く	多様な動きを経験する中で、体の動きを調整する力を身につける。	健康・安全に過ごすために必要な基本的な生活習慣を身につけ理解し、適切な行動を身につける。
人間関係	友達と過ごす中で、簡単な約束を守り生活する。	集団生活の中で、他者との関わりを深める。	友達と過ごす中で共通の目的を見出し、協力してやり遂げようとする。
環境	身近な環境に親しみ、興味や関心を持ち、積極的にかかわる。	身近な環境に自分から関わり、様々な事象に興味関心を持つ。	自然や身近な環境とのかかわりの中で、感性・記憶力・表現力を豊かにする。
言語	自分の気持ちを言葉で話すことの大切さに気付く。	言語を見ようとする意欲や態度を育てる。	自分の経験や考えを言葉で表現する。 自分の思いを伝えたり、人の話も注意して聞けるようになる。
表現	創造性を豊かにし、自由な表現を楽しむ。	表現することを通して、感動したことを伝え合う楽しさを味わう。	伝え合いを大切にしながら、感じた事や、考えたことを豊かにする。

【宗教】

○年主題 共に喜んで～すべての歩みの中～

◎キリスト教保育

子ども一人ひとりが神によっていのちを与えられた者として、イエス・キリストを通じて示される神の愛と恵みのもとで育てられ、今の時を喜びと感謝をもって生き、そのことによって生涯にわたる生き方の基礎を培い、共に生きる社会と世界をつくる自律的な人間として育つために、保育者がイエス・キリストとの交わりに支えられて共に行う

意図的、継続的、反省的な働きである。

○ねらい

月	主題	乳児	1・2歳児	3・4・5歳児
4	・はじめまして ・ひとりひとりの名を呼んで	神さまから授かった命として大切にされる。	保育者の姿やことばを通して神様と出会う。	歌、祈り、御言葉をきくことを通して神様と交わりを感じる。
5	・だいじょうぶ ・動き出す	神様のお守りの中、園生活に慣れ、穏やかな言葉に満たされる。	あたたかい、穏やかな言葉に満たされる。	安心して過ごす中で、気持ちを表したり、伝えたりする。
6	・なにかな ・やってみたい	優しい言葉がけの中安心して過ごす 子守唄など心地よくきく。	保護者の歌や、祈りの言葉に心を合わせようとする。	神様に創られた世界を知る。
7	・きもちいい ・心ゆくまで	保育者の祈る姿にふれる。	神様に守られている園生活をよろこぶ。	祈りたい気持ちが芽生え、表そうとする。
8	・ゆったりと ・祈り合う	神様や周りの人に愛されていることを感じる。	神様や周りの人に愛されていることを感じる。	神様の望まれる平和を共に考え、祈る。
9	・のびのびと ・心かよわせて	行動範囲が広がり、探索をする。	周りの人のために祈ろうとする。	友達や保育者と一緒にことば・リズム・ルールを楽しむ遊びをする。
10	・やってみる ・はずませて	友達や保育者と散歩を喜ぶ。	見えない神様の存在を感じ、安心する	神様からいただいている賜物を活かし合う。
11	・おいしいね ・深める	保護者と共に神様にありがとうと祈る。	神様からたくさんの物を頂いていることを感謝する。	秋の実りの豊かさや美しさに触れ、神様に感謝する。

12	・うれしい ・喜びいっぱい	イエス様のお誕生を喜ぶ。	イエス様のお誕生を喜ぶ。	クリスマスの本当の意味を知り、イエス様のお誕生日を喜び祝う。
1	・あそぼう ・じっくりと	保護者や友達と一緒にいる事を喜ぶ。	日々の生活の中で自分から祈ろうとする。	好きな遊びを心ゆくまで楽しみ、物事や深く関わる事が面白くなり喜びとなる。
2	・いっしょにね ・わかちあって	保護者や友達と模倣遊びを楽しむ。	自然を通して神様の御業を知る。	季節の移り変わりから自然の不思議さを感じいつもお守り下さる神様の愛を知る。
3	・おおきくなつたね ・信じる	一人ひとりの成長を神様に感謝する。	一年間守って下さった神様に感謝する。	一人ひとりが神様に愛されているかけがえのない存在であることを感じる。

4. 職員研修計画

◎キャリアアップ研修

処遇改善加算Ⅱにより職員の職務分野別リーダーを配置する。県が主催する研修受講時間が職務分野別リーダーで15時間、副主幹教諭、専門リーダーは、3年間で60時間取得の必要がある。

【受講分野】

- ① 保健衛生・安全対策 ② マネジメント ③ 保護者支援・子育て支援
④ 障害児保育 ⑤ 食育・アレルギー対応

【各リーダー】

専門リーダー	幼児 保健衛生安全対策 保護者支援・子育て支援 食育
職務分野別リーダー	乳児 特別支援 若手

◎園内研修

I 期	II 期	III 期	IV 期
4月～6月	7月～9月	10月～12月	1月～3月
◎園長講話 保育のスタンス	◎神父による講話 カトリック精神	◎保健衛生 アレルギー	◎園長講話 新年度に向けて

◎外部講師による 保育指導 ◎保護者支援	◎心理士による 職員のメンタル ヘルス ◎AED講習	感染症 ◎副園長講話 リーダーシップ ◎虐待について	◎副園長講話 ハラスメント ◎保育指導
----------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------

○園内委員会

企画	主任・副主任・各分野別リーダーが集まり年間の行事やその月に必要な話し合いを行う。日時は委員会で決定する。
給食	栄養士・調理員が定期的に必要事項について話し合う。
保健衛生・安全対策	避難訓練・ヒヤリハット・感染症対策等について話し合い職員に発信する。
保護者支援	定期的に話し合いを持ち、今の課題等検討内容を発信する。
子育て支援	乳児・幼児・特別支援児それぞれの観点から子どもたちの育ちや、生活について話し合い、必要であれば保護者委員会と連携し、職員に発信する。
苦情等解決	園内に苦情がきた場合、職員に発信し、話し合い、委員会でまとめ、良い方に導いていく。
若手	若手の職員が日頃の悩み等を話し合ったりし、何かあれば他の委員会に相談し、共に考えてもらう。

○特別保育事業

子育て支援課	延長保育事業 家庭的保育事業者連携 保育料納付指導事務事業 実費徴収補足給付事業
教育委員会学校教育課	中学生の社会体験学習事業