

令和4年度

法人事業計画

計画期間:令和4年4月1日～令和5年3月31日

社会福祉法人ふじの園

令和4年度社会福祉法人ふじの園 法人本部事業計画

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 法人運営の基本方針

- ①法人の健全な運営に努めます。
- ②利用者のサービスの向上に努めます。
- ③職員の資質の向上に努めます。

3 法人を取り巻く環境

新型コロナウイルス感染症が出現して2年経過しても、変異株が猛威をふるうなど、依然衰えをみせません。各事業所の職員は、職域でワクチンを接種することができましたが、保育園児及び藤の園の子どもたちは通学している学校など、取り巻く環境から感染症にかかるリスクが大きく、何度か心配されることもありましたが、各施設とも対策を講じ、細心の注意を払いながら日常の業務を進めてきました。また、各施設とも多くの部分において計画を縮小・変更して行わなければならなかったのですが、利用者の健やかな育成を第一に考え工夫しながら事業を進めることができました。また各施設とも大きな損失などなく経営できたことも成果として考えることができます。

今年度の課題としては、藤の園においては、早期離職者の防止が挙げられます。勤めて数年で退職する職員が毎年何名か出ます。また、中途退職者も出るなどして、慢性的に職員が不足する状態が常にあります。募集をかけてもなかなか希望者は来ず、補充も難しい状態です。これらを解消することは最重要課題です。保育園においては、今現在、経営は安定していますが、今後少子化に伴い入園児を確保していくための経営戦略が必要になってくると考えます。これらのことは先延ばしにはできません。迅速に対応すべきものです。

法人本部には、それぞれの施設の成果と課題を具体的に把握し、計画を練り、着実に経営していく指導的役割が求められます。そのためにさらなる組織の機能強化が求められます。

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) 法人本部機能の強化

理事会の意思決定に基づき、理事長の統括のもと、各施設が円滑に運営できるよう指導します。

そのために、まず各施設の運営上の課題について、現状だけでなく、起こりうるリスクを含めた具体的な客観的な情報を外部や法人内の各施設から収集します。次に、それを法人組織で分析し、整理して、何をなすべきか、どのようにすべきか決定します。そして決定したこと確実に行動に移します。これらの流れを迅速に行うために、事務局内の任務分担をはっきりさせ、定期的に会議を開いて、滞りなく業務を進めるようにします。「急務であることは迅速に。見守ることは緩やかに。」の姿勢を大切にします。

(2) 法令遵守の推進

利用者および職員の人権は人間の尊厳として法に定められています。法を守るということは、私たちが大切にして利用し、利用者及び職員自身の人権を守ることです。また、子どもを預かる施設の職員であることから、子どもたちの手本となることは必然のことであり、法に触れるようなことは厳に慎むべきことなのです。

法人本部は法に抵触するような行為が行われることのないよう、定期的に各施設を指導監督します。また、

外部の方を招いての法令遵守推進会議を年2回行って評価及び指導を得ます。

(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。

そのためには、職員自身も権利を守るということを示していかなければなりません。それを示すことで利用者の権利意識も育成されます。そのことも含めて権利擁護のための研修会を大切にし、計画的に行うよう指導します。

(4) 職員の人材育成

法人施設が求める人材像を職員とともに明らかにし、その人材像に近づくために研修を充実させます。研修は主体性を尊重します。新型コロナウイルス感染症の広がり具合を見ながら、外部から講師を招いての研修にも力を入れます。

(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

地域における公益的な取組を行う責務が課せられている社会福祉法人にとって、その責務遂行のための有能な人材確保と育成は最重要課題です。特に児童養護施設は利用者相手という特殊な業務でもあるため、それなりの困難もあるので処遇改善が人材確保の最も有効手段とは言えません。しかし、生活基盤をしっかりとしたものによって仕事への取組みも確かなものになると考えれば、処遇を魅力あるものにしていくことは経営者として取り組まなければならないことです。週休二日制の早期実施を検討します。結婚しても働けるような環境づくりを考えていきます。

法人が主導し、生活と仕事が両立でき、魅力があって働き甲斐のある職場の構築を目指していきます。

(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。そのために、報告・相談・連絡を密にとり、開かれた法人運営を目指します。さらに、顧問を配置し、連携の強化を図ります。

業務連絡会は原則2か月に1回定期的に開きます。また、理事長及び事務局、顧問は週1回程度保育園に赴き、事業の具体的な把握と助言及び援助に努めます。

(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密にし、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。

5 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4年6月21日(火)開催予定

- ・ 令和3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4年6月3日(金)開催予定
 - ・ 令和3年度の事業報告と決算の承認 他
- ② 第2回定時理事会 令和4年11月25日(金)開催予定
 - 諸規則・規程等の改正 令和4年度の補正予算案 他
- ③ 第3回定時理事会 令和5年3月24日(金)開催予定
 - ・ 令和5年度の事業計画及び当初予算案 令和4年度補正予算案

- (3) 四半期監査 令和4年5月26日(木) 9月8日(木) 11月10日(木)
令和5年2月2日(木)

6 令和4年度法人関係年間予定

月	理事会・評議員会等	監査・出納調査・指導監査	事業計画	庶務
4	評議員選任・解任委員会 4/5(月)		施設長面談 理事長講話	
5		1~3月分出納調査・決算監査 5/26(木)	法令遵守推進会議 5/13(金)	業務連絡会① 5/19(木)
6	定時理事会①(決算関係等) 6/3(金) 定時評議員会 6/21(火)		法令遵守研修	現況報告書提出 資産総額変更登記
7			施設長面談	業務連絡会② 7/14(木)
8				
9		県の指導監査(一関藤の園) 期日未定 4~6月分出納調査・監査 9/8(木)		業務連絡会③ 9/22(木)
10			施設長面談 理事長講話 法令遵守研修	
11	定時理事会② 11/25(金) (諸規則の改正、補正予算案等)	7~9月分出納調査・監査 11/10(木)		業務連絡会④ 11/17(木)
12				
1			施設長面談 法令遵守研修	業務連絡会⑤ 1/19(木)
2		10~12月分出納調査・監査 2/2(木)	法令遵守推進会議 2/9(木)	
3	定時理事会③ (事業計画・当初予算案等) 3/24(金)		施設長面談	業務連絡会⑥ 3/9(木)

※毎月 熊谷会計事務所による会計監査を実施

令和4年度

児童養護施設一関藤の園
事業計画

計画期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

社会福祉法人 ふじの園

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

(3) 令和3年度の事業計画の総括

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、面会や外出・外泊の制限をはじめ、感染防止に努めた一年でした。感染拡大が一段落した夏季から年末にかけては、海水浴や運動会、クリスマス会等の恒例行事を規模を縮小して実施することができました。令和4年1月に入ってから、市内でも再感染が拡大し、成人式に出席した卒園生が感染し職員と児童が濃厚接触者となり隔離生活を余儀なくされるなど施設運営にも大きな影響がありました。また、学校でも感染者が相次ぎ、休校や学年閉鎖、学級閉鎖等になりました。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、幸いにも一人の感染者を出すことはありませんでした。

養育関係では、子どもたちも新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、制限の多い一年間を過ごしました。また、心身に支障を来す子どもたちも出現し、ホームの職員及び専門職、医療機関と連携し快復に努めているところです。そのような状況にあっても、子どもたちの学習への意欲は高く、その意欲に応えるように職員もサポートすることができました。その結果、中学3年生全員が希望する高校受験に合格することができ、高校3年生も専門学校及び4年制大学に進学することができました。子どもたちの成長を実感できた一年でした。

また、地域小規模児童養護施設マリアホームについては、借家が狭隘であったことから広い借家を探していたところ、立地条件や間取りなど良い物件があり令和3年10月に移転することができました。

人事・労務・研修関係では、職員の採用・定着が近年の大きな課題であり人員確保が厳しい状況にあります。職員のメンタルヘルスの一環としてスクールカウンセラーと業務委託契約を結び職員面談を実施したほか、勤怠管理システムを導入し勤務時間の適正化を図るとともに処遇職員の休日を増やすなどワークライフバランスにも配慮しながら勤務を組み立てることに努めました。

研修関係では、オンラインを活用してCTN（コミュニケーショントレーニングネットワーク）代表の岸英光氏による連続講座を受講したほか、オンラインによる研修を受講しました。内部研修としては、権利擁護や法令遵守に関することや教育経験者や一関カトリック教会の神父様をはじめ、多様な講師を招いての研修会を実施することができました。

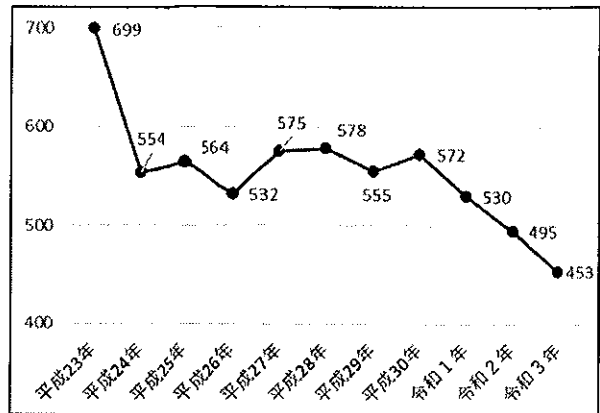
設備関係では、インターネットの環境を整備するためにWi-Fiを本園はじめ建物全館に設置しました。また、安全対策としてマリア院とマリアホームに防犯カメラを設置しました。

また、改築してから8年が経過したことからユニット（子どもたちの生活空間）の食卓テーブルや椅子、納戸の修繕、畳の更新等住環境の改善に努めました。

1 入所児童の状況

(1) 入所児童の年度別推移

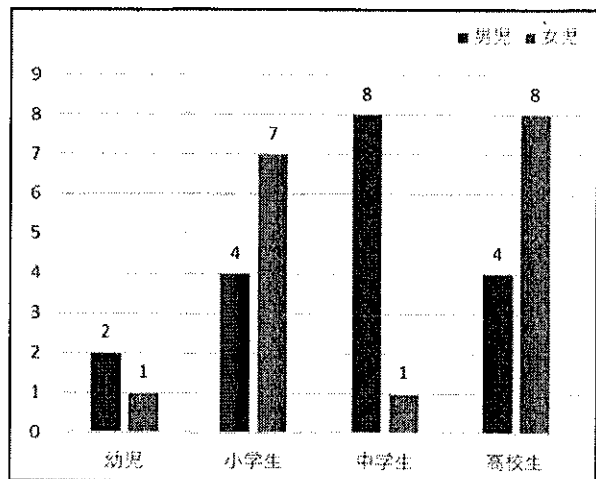
平成23年度をピークに入所児童は減少傾向にあります。令和3年度は、定員51人（暫定50人）に対して月平均37.8人であり、入所率は75.5%となっています。直近3年間の入所者数も月平均41人となっており、入所定員算定の目安となる90%に対して82%となっています。虐待相談件数は増加していますが、施設に入所する児童は減少傾向にあり、定員の見直しが必要となっています。



年度別初日在籍児童数の推移

(2) 入所児童の内訳

令和4年4月の入所児童の内訳は、年少児3人、小学生11人、中学生9人、高校生12人の計35人となり中高生の割合が高くなっています。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て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。

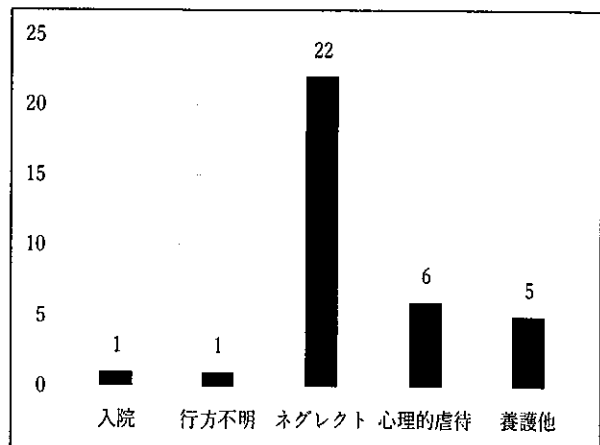


入所児童の内訳（令和3年4月1日予測）

(3) 入所原因別内訳

入所児童は35人（令和4年4月）ですが、そのうちの28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4年4月1日予測）

2 施設を取り巻く状況

2 SWOT 分析

令和3年の主任会議でまとめたSWOT分析をもとに令和3年度中の事象を加味したうえで、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」について分析を行った。

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 ・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・ライ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 ・マニュアルは活用されていない ・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 ・無駄な書類が多い ・休みの日の職員が手薄
	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"> ・新型コロナウイルス感染症 ・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 ・ケア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		
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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に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。</p>			

1 計画の基本理念

キリスト教（カトリック）の理念である愛と平和と平等の精神に基づき、一人ひとりがかげ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生きと活動することを通して、一人ひとりが活躍できる施設を目指します。

2 計画の基本的な考え方

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮しながら事業を実施していかなければなりません。感染防止に努めながら、安易に中止するのではなく、どのようにしたら事業を推進できるかを検討していきます。

令和4年度の主な事業としては、60周年記念事業、福祉サービス第三者評価の受審（訪問調査日は11月16日）、岩養協職員研修会の担当施設としての研修会の企画等が挙げられます。

事業計画は、施設運営管理関係、養育支援関係、人事・労務・研修関係、施設機能関係に分けて策定します。更に、令和4年度については、『BUCKET LIST 2022』～2022年にやりたいことリスト～と称して、職員と児童から2022年にやりたいことを挙げてもらいました。各々の職員と児童の思いや考えを汲み取りながら事業計画に反映させ、「児童の最善の利益」及び「子どもの自立」を最優先に考え丁寧に職員や児童と取り組んでいきます。

併せて、第4次中長期事業計画（期間：令和3年度～令和7年度までの5年間）及び岩手県社会的養護推進計画（期間：令和2年度～令和11年度までの10年間）が策定されており、それらの計画にもリンクした計画を策定します。

更に、令和4年度に児童福祉法が改正され令和6年度に施行されます。改正の主な柱としては、社会的養護の年齢制限が撤廃され、22歳以降でも引き続き支援できるようになることや子ども子育て支援体制の強化に向け、市町村に「子ども家庭センター」が設置されること、里親の選定や相談、普及啓発を行う機関として「里親支援センター」を児童養護施設に位置付けることになっています。成人年齢が20歳から18歳に引き下げられることも念頭に入れながら事業計画を策定します。

3 計画の基本目標

計画のテーマ 『BUCKET LIST 2022 チャレンジ 326』

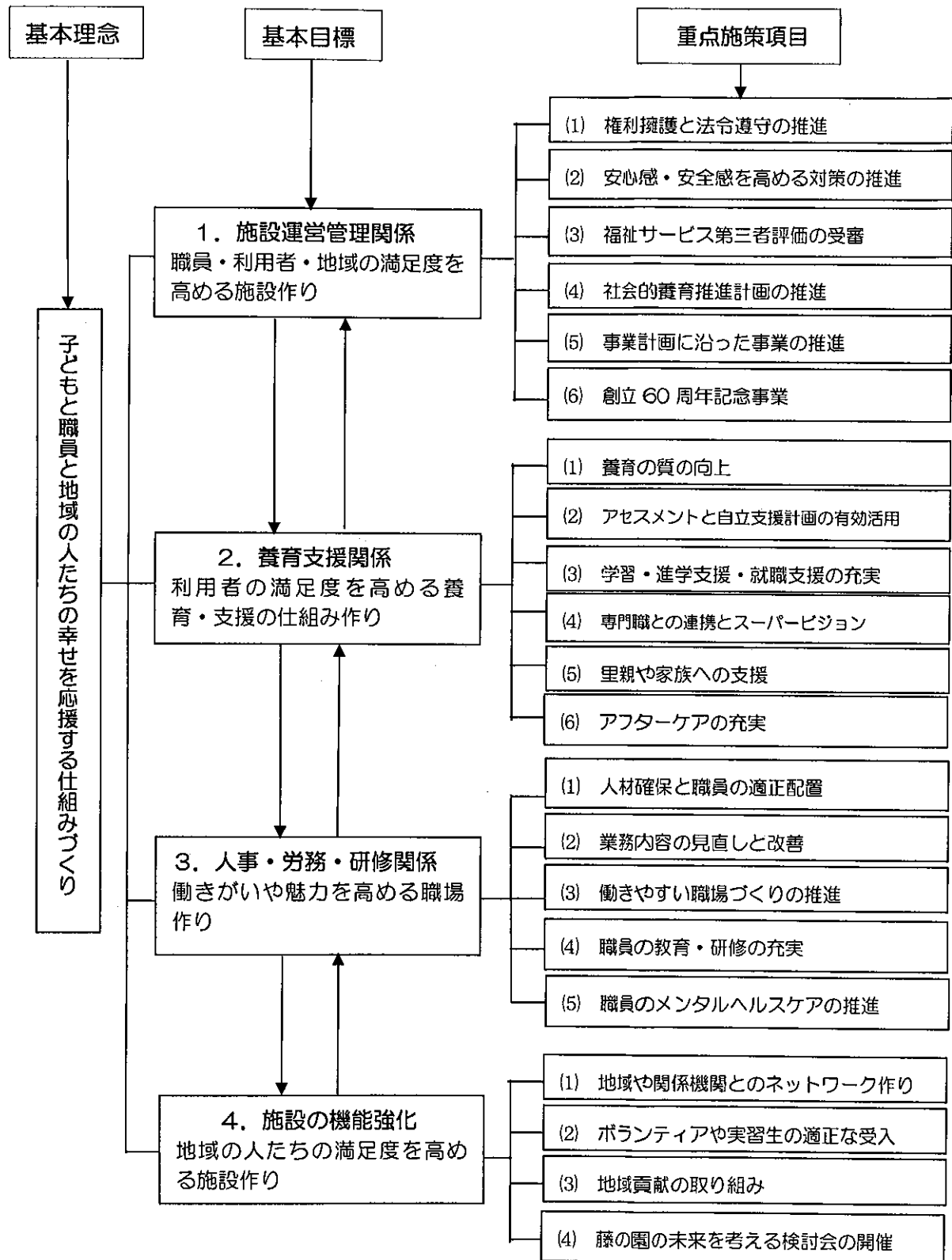
計画は、施設運営管理関係、養育支援関係、人事・労務・研修関係、施設の機能強化に分けて編成し、各部門の重点施策について具体的な施策を展開していきます。併せて、『BUCKET LIST 2022』～2022年にやりたいことリスト～を考慮した計画とします。

4 計画の期間 令和4年4月1日～令和5年3月31日までの1年間

5 各部門の基本目標

- (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85.0%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作り～
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。
- (5) 『BUCKET LIST 2022』～2022年にやりたいことリスト～の推進
職員と児童から『BUCKET LIST 2022』～2022年にやりたいことリスト～を募集しました。職員や児童の考えや思いを受け止め施設運営や養育に反映していきます。児童の要望をすべて満たすことが子どもの最善の利益に適うとは言い切れませんが「家庭的養育とは」を自問自答しながら児童と一緒に養育の質を高めていきます。

6 計画の体系



1 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パート職員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" data-bbox="587 1032 1401 1196"> <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。特に、新型コロナウイルス感染症については、統一した対応ができています。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"> ・様々なマニュアルの見直し及び職員への周知が不十分です。新型コロナウイルス感染症について発症時の対応や人員の確保が厳しい状況にあります。 <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、見直しをして職員への周知・徹底を図ります。また、防犯訓練など必要に応じて訓練を実施します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="587 1809 1401 2020"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>マニュアルの見直しや周知の状況</td> <td>80%以上</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> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	マニュアルの見直しや周知の状況	80%以上	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
指標の内容	目標値											
マニュアルの見直しや周知の状況	80%以上											
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											

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" data-bbox="580 927 1378 1055"> <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>85%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	85%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	85%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"> 本体施設が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"> 施設の高機能化、地域分散化、多機能化に向けた取り組みについて、具体的に進んでいません。その一員として人材確保と育成が長年の課題となっています。入所児童は、月40人を下回っており定員の見直しの検討も必要です。 <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。 施設の高機能化・多機能化に向けた検討を行います。 新規入所、一時保護及びショートの受入れは可能な限り受け入れます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="580 1767 1378 1975"> <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り組みの状況</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り組みの状況	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り組みの状況	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PDCA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。 ・5W2Hがはっきりしていないために場当たりのよう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。 <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>80%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	80%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	80%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実行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"> ・法人本部とも協力し60周年実行委員会を立ち上げて準備を進めます。主な事業としては、グラウンド周辺の記念植樹、記念誌の発行、永年勤続者の表彰、児童と職員の食事会等を予定しています。 								

【コラム1】

「園を離れて気付いたこと」 H・Sさん ～岩手養護第51号から～（一部抜粋）

藤の園を退所してから感じたことは、一人で暮らすことの大変さです。退所後、私は就職しました。会社で3か月間研修を行った後、群馬県への配属となり知らない土地での一人暮らしが始まりました。会社では、日常業務を覚えたり上司や同僚に聞きながら仕事を覚えたりと、とても忙しく大変な日々でした。藤の園で過ごしていた時は、どんなに疲れていてもご飯が用意されていて、それが当たり前だと思って生活していました。しかし、就職して当たり前だと思っていたことが当たり前では無くなり、こんなに大変なものかと痛感しました。自炊に慣れるまで5か月ほどかかったと思います。自炊だけではなく、病院に通院した際の費用など、藤の園にいた時には意識していなかったことが色々と見えてきました。

(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" data-bbox="587 1010 1385 1178"> <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>80%</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）	80%	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）	80%									
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" data-bbox="587 1794 1385 1962"> <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。中学3年生は、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"> 小学生は個別学習を行っています。通塾や職場実習を充実させ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・中学生に対しては業務委託による学習支援員を2人配置し下校後の家庭学習の指導にあたります。高校3年生は早期の進路選択ができるよう情報を提供し現実的な進路選択ができるようにします。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="592 936 1385 1099"> <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>2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>高校進学び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	2人	塾や習い事をしている子どもの人数	5人	高校進学び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	2人									
塾や習い事をしている子どもの人数	5人									
高校進学び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。経験年数の少ない職員にとっては負担が大きく、フォローし合える体制作りが求められています。 <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は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" data-bbox="592 1800 1385 1964"> <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回以上</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>ケース会議の開催状況</td> <td>月1回以上</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回以上	大学教授等によるケース会議・研修会の実施状況	年3回	ケース会議の開催状況	月1回以上
指標の内容	目標値									
スーパービジョンの実施状況	月4回以上									
大学教授等によるケース会議・研修会の実施状況	年3回									
ケース会議の開催状況	月1回以上									

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、家族再統合に向けて家族や関係機関を連携して進めています。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職員と協働しながら活動をしていきます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="587 969 1385 1137"> <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（週末里親含む）</td> <td>4人</td> </tr> <tr> <td>里親啓発活動・研修会の参加</td> <td>毎月</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（週末里親含む）	4人	里親啓発活動・研修会の参加	毎月	家庭復帰の人数	2人		
指標の内容	目標値											
里親利用の状況（週末里親含む）	4人											
里親啓発活動・研修会の参加	毎月											
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" data-bbox="587 1753 1385 1966"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>退所児の家庭訪問等の実施状況</td> <td>15人</td> </tr> <tr> <td>退所児との関係維持の取り組み</td> <td>10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4年度中</td> </tr> <tr> <td>リービングケア計画の作成</td> <td>令和4年度中</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	退所児の家庭訪問等の実施状況	15人	退所児との関係維持の取り組み	10人	アフターケアの施設の方針・実施要綱の作成	令和4年度中	リービングケア計画の作成	令和4年度中
指標の内容	目標値											
退所児の家庭訪問等の実施状況	15人											
退所児との関係維持の取り組み	10人											
アフターケアの施設の方針・実施要綱の作成	令和4年度中											
リービングケア計画の作成	令和4年度中											

(3) 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労働環境は整備されてきています。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。職員不足により職員に余裕がなく職員の負担が大きくなり連携も難しい状況になっています。 <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" data-bbox="587 1010 1385 1178"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>離職者数</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>採用者数（適正数に対する割合）</td> <td>採用計画の100%</td> </tr> <tr> <td>専門職の専従化</td> <td>90%以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	離職者数	5%	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	5%									
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ェ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" data-bbox="587 1800 1385 1968"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>業務のムダを洗い出した数</td> <td>10%</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>令和4年度中</td> </tr> <tr> <td>改善できた項目数</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	業務のムダを洗い出した数	10%	業務手順書（標準的業務マニュアル）の見直し	令和4年度中	改善できた項目数	10%
指標の内容	目標値									
業務のムダを洗い出した数	10%									
業務手順書（標準的業務マニュアル）の見直し	令和4年度中									
改善できた項目数	10%									

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、働きやすい職場に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随時行い職員の意向を把握します。 <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>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>50%</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	50%	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	50%											
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"> 新しい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"> 勤務に余裕がなく個別あるいは階層別での研修する機会が少なく、特に新任職員と中途職員への研修が不十分です。また、指導する職員のスキルアップも求められています。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新しい研修計画を策定し職員に周知します。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。資格取得のための助成も積極的に行います。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"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新研修計画の策定</td> <td>令和4年度中</td> </tr> <tr> <td>内部研修の開催状況</td> <td>2か月に1回</td> </tr> <tr> <td>個別研修計画の策定状況</td> <td>正職員全員</td> </tr> <tr> <td>資格取得助成の人数</td> <td>4人</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	新研修計画の策定	令和4年度中	内部研修の開催状況	2か月に1回	個別研修計画の策定状況	正職員全員	資格取得助成の人数	4人
指標の内容	目標値											
新研修計画の策定	令和4年度中											
内部研修の開催状況	2か月に1回											
個別研修計画の策定状況	正職員全員											
資格取得助成の人数	4人											

人事・労務・研修関係

	重点施策項目	施策の展開								
5	職員の健康管理とメンタルヘルスの推進	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断を充実させ健康の増進に努めています。職員が悩みを一人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きます。 <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、一人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>メンタルヘルスケア研修の開催状況</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%	メンタルヘルスケア研修の開催状況	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%									
メンタルヘルスケア研修の開催状況	1回以上/年									

【コラム2】

「園生活に感謝」 A・Kさん ～岩手養護第51号から～

私の中に園生活を通して、思ったことが三つあります。

一つ目は、生活環境が整っていることです。勉強する場や遊ぶための広いグラウンド、図書室があることはすごく良いことだと思います。勉強したいときに静かな空間で集中して取り組めたり、遊びたい時にわざわざ危ない道路に出て公園に行かなくても楽しむことが出来たり、気になることがあった時には図書室を利用して知らないことを沢山学ぶことが出来るので、とても充実していると思います。

二つ目は、困った時には職員が力になってくれることです。子どもが悩んだり、困ったりしている時に話を聞いてくれて、解決策を一緒に考えてくれるので、とても頼れる存在です。

三つめは、子どものやりたいことを出来る限り叶えてくれることです。行きたいところに連れて行ってくれたり、やりたいことがあったら出来るように準備してくれたりと様々なところで希望を叶えてくれて、すごい人たちだと思いました。(一部抜粋)

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	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	3	3	15	1	3	1	1	1	1	1		32
パート					6								2	8
計	1	1	3	3	21	1	3	1	1	1	1	1	2	40

※ 保育士：育休1名含む。

(2) 直接処遇配置基準

	児童 定員	児童 現員	職員数 (人)	週時間	職員の状況
ミカエル (学童)	5~7	6	2.75	110	正職2 パート1
フランシスコ (学童)	5~7	5	3.00	120	正職3
ガブリエル (学童)	5~7	5	2.90	116	正職2 パート1
ルカ (幼児)	5~6	3	3.90	156	正職3・パート1
ラファエル (学童)	5~7	6	2.90	116	正職2 パート1
テレサ (学童)	5~7	5	3.00	120	正職3
本園計	44	30	18.45	738	正職15・パート5
マリア (学童)	5~6	5	2.75	110	正職2・パート1・宿直専門員1
計	50	35	21.20	848	正職17・パート6・宿直専門員2

※ 保育士：育休1名含まず。

1. 学童ユニットについては3人の正職員、必要に応じてパート職員がフォローに入ることが理想ですが、令和4年度は正職員2名とパート職員1名のユニットが4か所となります。
令和4年度当初は、入所児35人：直接処遇職員21.20人 児童1.65人に対して職員1人となっています。(前年度当初は職員数24.75人、週時間数は990時間であり、前年度当初に比べて、職員数にして3.55人、時間数にして142時間不足しています。)
2. 専門職である家庭支援専門相談員、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務とします。
3. 学習支援のため2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人と業務委託契約します。
4. 直接処遇職員及び宿直専門員が不足していることから、募集を継続します。

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おりますが、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="587 969 1385 1093"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>各種の協議会や会議の参加状況</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>関係機関の連絡体制の整備や職員への周知状況</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	各種の協議会や会議の参加状況	100%	関係機関の連絡体制の整備や職員への周知状況					
指標の内容	目標値											
各種の協議会や会議の参加状況	100%											
関係機関の連絡体制の整備や職員への周知状況												
2	ボランティアや実習生の適切な受入れ	<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。実習生の受入れについては、実習の動機等を確認し厳選して受け入れています。同時に宿泊環境にも考慮し快適に実習できるものとなっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> コロナ禍にあり、ボランティアの受入れには適宜慎重に進めていく必要があります。実習生の受入れは、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適切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="587 1794 1385 2016"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ボランティアの受入れ状況（延べ人数）</td> <td>50人以上</td> </tr> <tr> <td>実習生の受入れ人数</td> <td>40人以下</td> </tr> <tr> <td>保育者養成校への出前講義等</td> <td>2回/年</td> </tr> <tr> <td>実習生の宿泊施設の整備</td> <td>通年</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	ボランティアの受入れ状況（延べ人数）	50人以上	実習生の受入れ人数	40人以下	保育者養成校への出前講義等	2回/年	実習生の宿泊施設の整備	通年
指標の内容	目標値											
ボランティアの受入れ状況（延べ人数）	50人以上											
実習生の受入れ人数	40人以下											
保育者養成校への出前講義等	2回/年											
実習生の宿泊施設の整備	通年											

施設の機能強化

	重点施策項目	施策の展開								
3	地域貢献の取り組み	<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。依頼時だけでは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" data-bbox="587 965 1382 1133"> <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	藤の園の未来を考える検討会の開催	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会的養護推進計画が策定されているが、児童養護施設のあり方そのものが転換期にあり、パラダイムをシフトしていくことが求められています。従来の児童養護施設の枠を超えた、未来の藤の園があるべき姿が策定されて、職員の共通認識のもと、そのあるべき姿に向けて各々の職員が協働しています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材確保や定着、職員のモラル、業務の効率性や機能性等長年の課題が挙げられます。時代の変化に対応した組織運営と体制をどのように構築していくのか検討していく必要があります。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・効率的かつ機能的な組織体制のあり方、人材の確保と定着、養育の質の確保、職員のモチベーション等、長年の課題であり当施設に陰ったことではありません。抜本的の改革が必要とされている時期にきているように思われます。従来の思考を転換して全く新しい児童養護施設のあり方を検討していきます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="587 1830 1382 1962"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>検討会や勉強会の実施状況</td> <td>2か月に1回</td> </tr> <tr> <td>「未来の藤の園のあるべき姿」の提言書</td> <td>令和4年度内</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	検討会や勉強会の実施状況	2か月に1回	「未来の藤の園のあるべき姿」の提言書	令和4年度内		
指標の内容	目標値									
検討会や勉強会の実施状況	2か月に1回									
「未来の藤の園のあるべき姿」の提言書	令和4年度内									

5 施設整備関係・60周年事業関係

(1) 施設整備・修繕関係

(単位：円)

年 月	工 事・設備・修繕・備品等	金 額	科 目
令和4年5月	マリア院アンペア変更及び既存コンセント専用配線工事	800,000	建 物
令和4年4月	樹木植栽工事	4,000,000	構築物
令和4年	車両更新 (2台)	4,000,000	車両運搬具
令和4年	厨房業務用冷凍庫更新	600,000	器具備品
令和4年	電解水生成装置更新	770,000	器具備品
令和4年5月	音響設備	800,000	器具備品
令和4年5月	Wi-Fi (シスコメラキ：フィルタリング)	700,000	ソフトウェア
令和4年4月	植栽工事に伴う樹木の伐採等整備工事	2,000,000	業務委託費
令和4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
	砂場屋根修理	200,000	修繕費
	地震による被害の復旧工事	2,000,000	修繕費

園舎の改築(平成25年)から9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。

(2) 60周年事業関係

年 月	事業等	金 額	科 目
令和4年5月	植栽工事	4,000,000	構築物
令和4年4月	樹木植栽工事に伴う樹木の伐採等整備工事	2,000,000	業務委託費
令和4年9月	60周年記念誌の発行 (@3,300円×150部)	500,000	製本印刷費
令和4年5月	永年勤続職員の表彰(記念品代他)	50,000	福利厚生費
令和4年5月	児童と職員の食事会 (@3,300円×80名)	260,000	給食費

① 植栽工事

記念植樹については、計画が進んでおり、植栽工事に伴う樹木の伐採等整備が進められています。児童・職員各々が「私の木」を1本ずつ植えて、退園した後、来園したときに自分の木を見て欲しいと思います。また、四季折々の花が咲き、憩いの場所になることを願い植栽をすることにしました。

② 記念誌の発行

記念誌については、創立30周年の時に発行しましたが、それ以降の記念誌はありません。前記念誌発行から30年が経過したこと。東日本大震災があり、その復興をどのように進めて今に至るかを伝えていくものです。

③ その他の事業

その他の事業として、永年勤続職員の表彰(記念品代他)や児童と職員の食事会を検討しているほか、60周年のフラッグや記念切手等の依頼なども検討しています。

1 「BUCKET LIST 2022 チャレンジ 326」について

「BUCKET LIST 2022 チャレンジ 326」～2022年にやりたいことリスト～を募集しました。児童から142件、職員から184件、合計326件のやりたいことがありました。

具体的な事から抽象的な事、すぐにでもできる事、現実的には難しいと思われる事、少し工夫すればできる事、子どもたちは色々なことを思いながら生活しています。また、職員も子どもたちのために何ができるかを考えながら日々仕事に励んでいます。

「どうせ言ってもムリに決まっている」と諦めてしまうリスクや子どもたちの要望に応えるあまり、無意識に職員を選別したり利用することにつながってしまうリスクもありますが、子どもたちの思いや考えをまずは受け止めることから始めます。

2 「BUCKET LIST 2022 チャレンジ 326」をどう進めるか

職員から出された「やりたいこと」については、子どもの最善の利益や子どもの自立、一般家庭の状況等を考慮して、ユニットレベル、フロアレベル、施設全体レベルで検討していきます。児童から出された「やりたいこと」についても職員と同様に各レベルに応じて、個人レベル、全体レベルを考慮して、自治会や職員会議等でもしっかりフィードバックしながら検討していきます。

3 「BUCKET LIST 2022 チャレンジ 326」の効果

「BUCKET LIST 2022 チャレンジ 326」を通して、子どもたちも職員も主体的に、積極的に施設の運営や養育に関わることができるものと思われます。そして、新しい発想や実行力が醸成され、うまく行かなくても次に繋がる何かを得ることができるものと思われます。「やらされている」、「誰かがやるだろう」といった意識から「チャレンジする」ことで得られるワクワク感や達成感を味わうことができるものと思われます。そのことが、子どもたちの生きる力や自立にも繋がっていくものと思われます。

4 フィードバックを大切に

「BUCKET LIST 2022 チャレンジ 326」を子どもたちにも職員にも丁寧にフィードバックしていくことが大切です。定期的に個別面談やホーム会議を実施して進捗状況を確認していく必要があります。職員も同様に定期的な会議の場などで取組み状況などを確認していきます。できないことであれば、特に丁寧に説明し理解してもらう取組みが必要です。半年後、1年後にどうだったか子どもたちと話し合います。

1 計画の周知・普及

(1) 職員への周知

職員への周知は、令和4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、5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～

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



② Do (実施・実行) : 計画に沿って業務を行う



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



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

令和4年度

認定こども園一関藤保育園
事業計画

計画期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

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の取り組みとして、事業費収入の対象である幼稚園型預かり保育事業、延長保育事業、障がい児保育事業を引き続き実践していく。幼稚園型預かり保育は新2号児と満3歳児が対象となる。未満児保育で入園している園児に対して保育料が発生しているが、時間外保育の申出により無償になることを利用する制度により今年度は、教育認定1号児が3歳児1名5歳児1名計2名に加え、両親とも就労している教育認定新2号児12名。教育認定児定員15名に対して14名、保育認定の定員90名に対して91名、計105名。定員割れなくスタートとする。今年度の特別支援児は年

中に認定を受けた2名在籍。ダウン症児と自閉症スペクトラムとなる。市の特別支援事業のモデル園となっていることにより、コーディネーターによる音楽療法が月1回実施。対象となるのは、市の巡回相談の対象児童で、認定児2名に加え、診断名はついていないが、何らかの問題を抱えている園児年長10名、年中6名、計18名。実に4・5歳児在籍人数の3割超が対象児となる

職員体制については、新卒1名を採用したものの4月スタート時に産休・育休中職員2名いることにより園児数に対し職員数に余裕がないため、3歳児クラス配置加算・障がい加配保育士加算などが見込めない状況である。

提携園については2園。小規模保育園「ゆいまーる」人数割での提携に昨年度から変更し今年度も同様の契約となる。家庭的保育園「ちいさいおうち」も定員割れでのスタートということで人数割提携に変更となる。

子育て支援事業は、子育て相談と図書開放。ウイズコロナとなるとやはり対象を地域の未就園児は実際的ではないので、在園児保護者対象にすすめていけるよう今年度は進めていきたいと考える。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。

事業の柱である『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』園の特徴として打ち出しているモンテッソーリ教育、特別支援教育についての職員理解・スキルアップ・質の向上を図るとともに『保護者の子育て支援』2本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	9	2	1	1	1	3	1	2	1	25

◎育休取得職員1名

- ・森谷志織 7月より復帰予定
- ・菅原名央 R5年2月より復帰予定

◎産休職員

- ・菅原未歩 7月より産休予定

○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	保育教諭 2	5
ちゅうりっぷ	1歳児	保育教諭 2 看護師 1	14
たんぽぽ	2歳児	保育教諭 2	15
もも	3歳児	保育教諭 2	20
すみれ	4. 5歳児	保育教諭 2	4歳児 13 5歳児 12 計 25
ばら	4. 5歳児	保育教諭 2	4歳児 14 5歳児 12 計 26

○園児数 令和4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	5	14	15	14	20	23	91
教育認定				6	7	1	14
							105

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情緒の安定を図る中で、興味や意欲を育む。
1歳児	安心できる保育者との関係の下、自分でしようとする気持ちが芽生える。
2歳児	身近な環境に主体的に関わり、様々な活動を楽しむ中で見通しを持って行動する。
3歳児	基本的な生活習慣を身につけ、様々な体験を通し、意欲的に活動に取り組む。
4歳児	友達との関りを深めていく中で、共感や葛藤を経験し、互いの思いに気付く。
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・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	伸び伸びと身体を動かし、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。
身近な人と気持ちが通じ合う	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お聞きし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。	言語をお聞きし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、人の話もお聞き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 つながって～今、わたしを生きる～

◎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 ・よろしくね ・はじめの一步	神さまからお預かりした命として大切にされる。	受け入れてもらえる安心感を持ち、過ごす。	新しい生活の場で神様の愛を感じる時、賛美や祈りの時を心地よく感じ、安心して過ごす。
5	・なにか ・おもしろい ・心地よく	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	・めをとめて ・探ってみる	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 ・あらわして	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 ・折り合う	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 ・きこえる ・のびやかに	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	・ひろがる ・みんなちがってみんないい	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	・み一つけた ・じっくりと ・分かち合う	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	・うれしいね ・喜びあふれて	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	・いっしょに ・つたえあう	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 ・響きあって	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	・おおきくなっ た ・信じて進む	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
◎理事長講話 コンプライアンス ◎園長講話 基本理念・基本方針 ◎心理士 愛着関係の保障 愛着障害	◎保健衛生 感染症 ◎心理士 発達・発達障害 ◎園長講話 保育の質の確保・向上	◎保健衛生 アレルギー 職員メンタルヘルス ◎心理士 虐待と第 4 の発達障 害の関係 ◎キリスト教精神 待降節	◎理事長講話 ハラスメント定義 ◎副園長講話 苦情解決 ◎園長講話 新年度に向けて 教育・保育方針

◎モンテッソーリ園内研修

I 期	II 期	III 期	IV 期
4 月～6 月	7 月～9 月	10 月～12 月	1 月～3 月
◎日常生活 巻く・伸ばす 磨く ◎感覚教育 ピンクタワー 茶色の階段 ◎数教育 時計	◎日常生活 絞る・移す ◎感覚教育 はめ込み円柱 色板・触覚板 ◎言語 絵合わせカード 50 音並べ 砂文字版	◎日常生活 線上歩行 運ぶ ◎感覚教育 重量板・温覚版 ◎数教育 砂数字板 数字と玉 紡錘棒箱	◎日常生活 お茶のサービス ◎言語教育 移動 50 音 2 色の移動 50 音 ◎数教育 ビーズとカード

○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。

○特別事業

子育て支援課	延長保育事業 幼稚園型預かり保育事業 障がい児保育事業 家庭的保育事業者連携
教育委員会 学校教育課	中学生の社会体験学習事業
工業労政課	若者等ふるさと就職支援事業