

議案第6号 資料

令和5年度 事業計画

計画期間:令和5年4月1日～令和6年3月31日

社会福祉法人ふじの園

法人本部

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3年ほど経過しましたが、依然終息の目途が立っていません。昨年度は一関藤の園、一関藤保育園の両施設ともクラスターが発生するなどして、大変厳しい運営をしなければなりません。ただ、社会的には、コロナ発生当初のような強い規制は解かれ、催しなども再開するような流れになり、令和5年度当初には感染法上の分類も季節性インフルエンザと同じ5類に引き下げられることになりました。そのよう中、各施設においても対策を講じ、細心の注意を払いながら可能な行事を実施し、子どもたちの生き生きとした姿を見ることができました。ただ、コロナが発生したためにやむを得ず中止しなければならない行事もありました。突然のコロナによる運営計画の修正や対応、児童の問題行動への対応など職員も大変な苦勞をしば弊もりましたが、全職員で乗り切ることができたことの成果と課題を明らかにし、教訓として今年度に活かさなければなりません。

各施設の運営面では昨年度、一関藤の園において職員の不祥事案が発生したことは憂慮すべきことでした。法令遵守の取り組みを進める中で起きたことでもあり、それぞれの施設の運営の在り方を常に吟味し、改善していく必要があります。令和5年度は組織運営及び、職員の資質の向上の取り組みに対する課題を明らかにし、課題解決に動かなければならないと考えます。一関藤保育園においては、英語に親しむ時間を創設しましたが、是非成功させてほしいと思います。

経営面では、一関藤の園においては、入所児童の減少による定数減に対する職員の現状維持、一関藤保育園においては今後少子化に伴う入園児の確保が経営と直結するところであり、短いスパンで経営安定化のための方策を考えていく必要があります。

令和4年度に社会福祉法人ふじの園主催で子ども食堂を2回実施しましたが、法人本部としては当事業の今後についても検討課題です。また、一関藤の園及び一関藤保育園両施設の運営、経営に責任をもって当たるとともに、新しく事業所の立ち上げを検討課題としたいと考えます。

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と各施設との連携

理事会の意思決定に基づき、法人主導で理事長の統括のもと、法人本部及び各施設が円滑に運営できるよう法人本部機能を強化するとともに、各施設との連携を密にします。

そのために、法人本部においては役割分担のもと、運営の計画性と実施の具体化、迅速性を常に心がけ、運営が滞らないようにします。

各施設との連携強化のためには、報告、連絡、相談を密にとり、運営上の課題等について、現状だけでなく、起こりうるリスクを含めた具体的で客観的な情報に基づいて方針及び計画を立て、任務分担を明らかにして運営にあたるようにします。2か月に1回の業務連絡会は大事な会議と位置づけ、不定期ではありますが、理事長、常務理事、事務局次長、各施設長による会議も招集して話し合います。

(2) 新規事業の立ち上げ

地域の社会福祉に貢献することは本法人の使命と考えます。地域のニーズに応えるために、新規事業の立

ち上げを目指します。令和4年度に行った子ども食堂の継続発展とともに、法人の3つ目の経営の柱となる事業所の立ち上げを検討します。候補としては児童発達支援事業所、放課後等デイサービス等がありますが、今年度はそのための調査及び開設計画を立案する年度とします。

(3) 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いる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。法令遵守の主体は各職員個人であり、所属する組織であります。上からの押し付けではなく、それぞれが主体として取り組むようにしなければなりません。そのため、チェックシートを令和5年度も実施します。

(4) 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。各施設職員は「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、計画的に行うよう指導します。

(5) 職員の人材育成

法人施設が求める各施設の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規制緩和に伴い、外部から講師を招いての研修や外部に出向いての研修や交流にも力を入れます。

(6) 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。特に児童養護施設一関藤の園を広く知ってもらう取組みを重視します。どういう施設なのかその具体的な部分が知られていないのが現状です。職員採用ともかわることなので何らかの措置を講じて知らしめることが必要と考えます。

(7) 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。

(8) 職員の処遇改善

地域における公益的な取組み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。両施設とも利用者相手という業務でもあるため、それなりの困難もあるので処遇改善だけが人材確保の最も有効手段とは言えませんが、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必要手段です。週休二日制の早期実施を検討します。また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。

(9) 各関係機関との連携

既存の事業を充実・発展させ、さらに新しい事業を構築していくためには、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開催します。

- 定時評議員会 令和5年6月20日(火)開催予定
 - ・ 令和4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5年6月5日(月)開催予定
 - ・ 令和4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5年6月20日(火) 理事長選任等
- ③ 第2回定時理事会 令和5年11月24日(金)開催予定
 - 諸規則・規程等の改正 令和5年度の補正予算案 他
- ④ 第3回定時理事会 令和6年3月25日(月)開催予定
 - ・ 令和6年度の事業計画及び当初予算案 令和5年度補正予算案

- (3) 四半期監査 令和5年5月31日(水) 9月8日(金) 11月10日(金)
令和6年2月9日(金)

6 令和5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			施設長面談 理事長講話	
5		1~3月分出納調査・決算監査 5/31(水)		業務連絡会① 5/18(木)
6	定時理事会①(決算関係等) 6/5(月) 定時評議員会 6/20(火) 臨時理事会①(理事長選任) 6/20(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 7/13(木)
8				
9		4~6月分出納調査・監査 9/8(金)		業務連絡会③ 9/21(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 11/24(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(金)		業務連絡会④ 11/16(木)
12				

1			施設長面談 法令遵守研修	業務連絡会⑤ 1/18(木)
2		10~12月分出納調査・監査 2/9(金)		
3	定時理事会③ (事業計画・当初予算案等) 3/25(月)		施設長面談	業務連絡会⑥ 3/7(木)

※毎月 熊谷会計事務所による会計監査を実施

令和5年度 事業計画

計画期間:令和5年4月1日～令和6年3月31日

社会福祉法人ふじの園

児童養護施設一関藤の園

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

(3) 令和4年度の事業計画の総括

令和4年度は、定員が51名から暫定定員47名（本体施設41名、地域小規模指導養護施設6名）となり、入所現員は34名（一時保護児1名含む）のスタートでした。職員は、39名でしたが、期中に児童指導員2名（正職員1名、パート職員1名）、栄養士1名（正職員）、宿直専門員1名（パート職員）を採用し事業を進めることができました。

令和4年度についても新型コロナウイルス感染症の影響を受け、施設運営にも大きな影響がありました。入所児童の感染時の養育体制や職員が罹患し、あるいは濃厚接触者となり出勤が困難となることが多々あり養育体制の維持に腐心した1年でした。

施設運営全般については、創立60周年であったことから記念植樹と記念誌を発行することができました。また、岩手県社会福祉協議会による福祉サービス第三者評価を受審し、共通評価の充足率70.4%（前回80.7%）、内容評価は、95.7%（前回89.3%）という結果でした。客観的な評価により課題等もみえてきたことから事業計画等に反映させ改善を図ります。また、利用者の権利擁護及び法令遵守については、職員研修等を実施してきましたが、被措置児童等虐待の可能性がある事案が発生したことから改めて法令遵守及び権利擁護、虐待防止について職員への周知、徹底を図りました。

養育関係では、新型コロナウイルスの感染に細心の注意を払いながら日常の生活を維持することや行事等についても工夫しながら進めることができました。

人事・労務・研修関係では、職員の採用及び定着が近年の大きな課題であることから休日を週1日から4週6休に増やすとともに勤怠管理システムの導入、職員給与の見直しを行い、職場環境の改善に努めることができました。また、健康診断の項目の拡充、職員アンケート、公認心理師による面談を通して職員が悩みを抱え込まないような体制等、メンタルヘルスにも考慮した取り組みの充実を図りました。

研修関係では、人材育成研修計画の見直しを行い、正職員に個別研修シート及び業務管理シートの作成を求めキャリアアップの仕組み作りに努めました。外部研修については、新型コロナウイルス感染症の影響もあり参集型やオンラインでの受講など臨機に対応しました。

施設整備関係では、創立60周年記念植樹、車両2台を更新、厨房機器の更新を実施しました。また、下水道負担金を固定資産に計上しました。

今後、園舎の改築から10年となることから設備関係や備品等の更新時期を迎えます。地震による修繕や経年劣化に伴う修繕箇所も多くなってくることから修繕計画を作成したうえで進めていきます。

令和4年度は、入所児童が月平均36名となり入所率は76%でした。入所児童の減少は措置費収入の減少につながり施設経営にも大きな影響を与えます。国の動きや地域のニーズを把握したうえで入所定員を含めた施設全体のあるべき姿、職員体制等について検討していくことが求められています。

(4) 職員業務アンケートの結果

施設の基本的な業務について、職員の意識を確認し、令和5年度の事業計画に反映させ養育の質の向上と業務改善を図るために正職員を対象とした業務アンケートを実施しました。アンケートの結果は以下のとおりです。

(1) 実施日 令和5年1月18日～令和5年1月31日

(2) 対象者 正職員 33名（無記名）（回答者 26名 回答率 78.8%）

項目	十分行われている	おおむね行われている	不十分・なされていない	未記入
1. 児童の養育が円滑に行われていると思いますか	4 (15.4%)	15 (57.7%)	6 (23.1%)	1 (3.8%)
2. 児童の権利が守られていると思いますか	11 (42.3%)	13 (50.0%)	1 (3.8%)	1 (3.8%)
3. 児童理解が十分されていると思いますか	4 (15.4%)	18 (69.2%)	4 (15.4%)	
4. 児童の情報について共通理解（共有）がなされていると思いますか	5 (19.2%)	18 (69.2%)	3 (11.5%)	
5. 児童の継続的な支援（退所後）が行われていると思いますか	5 (19.2%)	17 (65.4%)	4 (15.4%)	
6. 本園において里親支援について十分に理解されていると思いますか	5 (19.2%)	16 (61.5%)	5 (19.2%)	
7. 児童の学習支援（進路含む）が十分に行われていると思いますか	7 (26.9%)	15 (57.7%)	3 (11.5%)	1 (3.8%)
8. 児童の食事の内容は十分に考えられていると思いますか	10 (38.5%)	13 (50.0%)	3 (11.5%)	
9. 職員研修は十分に行われていると思いますか	1 (3.8%)	21 (80.8%)	4 (15.4%)	
10. 予算は十分に配当されていると思いますか	10 (38.5%)	16 (61.5%)	0 (00.0%)	
11. 現在行われている会議の内容について改善の余地があると思いますか	10 (38.5%)	10 (38.5%)	4 (15.4%)	2 (7.7%)
12. あなたは、現在の仕事（担当、係）に満足していますか	9 (34.6%)	14 (53.8%)	3 (11.5%)	
13. 令和5年度にやってみたいことはありますか <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍で中止になった行事を一つ一つ実施していきたい ・ホーム行事で遠出してみたい ・子ども食堂 ・社福士の会場スクーリングの回数を増やしたい ・障がいに対する理解を深めると同時に支援方法を学びたい ・個別対応の時間をしっかりと設けたい（長期休みの際） ・余暇指導として工作活動を行いたい ・基本を忘れず子どもとの丁寧なかかわりを続ける ・アフターケアの方法を考える ・専門性を身に付けたい ・1日一つ「やりきった」と思えるような仕事をする ・グラウンドの整備を責任をもってやる ・遊具、人工芝など ・家庭支援を専門職任せにせず責任を持つ ・自立支援の方法を考え計画の作成方法の改善 ・もっと具体的なものにしたい ・トップが考えていること、下に望んでいることを全体に広めたい ・新規事業プロジェクトチームの立ち上げ ・法人任せにしない ・藤の園が地域福祉の拠点となる場所を作る ・地域における藤の園の役割について考え、地域の中での活動に携わってみたい ・去年、行われなかった球技大会を開催できればと思います ・就職支援と就職の斡旋ができるよう様々な業種の開拓と実習（アルバイト等）の依頼をしていきたい ・子ども達の社会体験を多くさせる（電車の利用など） ・ホームごとの行事の充実 ・ありません。現状維持 ・新しい事業の計画等 ・現状の仕事のスキルをさらにあげたい ・現在の委員会（メディア）での仕事をより広げ、園内のインターネット環境の整備を行なっていきたい ・より児童たちとの関わりを深め、様々な経験をつんでいきたい （以上、13名からの意見） 				

(5) 利用者満足度アンケートの結果

小学生以上の利用者から生活等について、利用者満足度アンケートを実施しました。アンケートの結果は以下のとおりです。

(1) 実施日 令和5年2月22日～令和5年2月28日

(2) 対象者 入所児童30名（無記名）

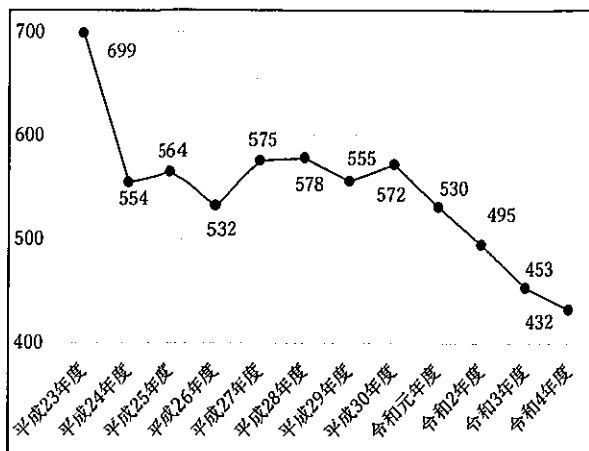
項 目	は い	いいえ
1. 園生活で嫌だなと思ったり、困ったりしていることはありませんか	9 (30.0%)	21 (70.0%)
2. 人に知られたくないことや自分のプライバシーは守られていますか	28 (93.3%)	2 (6.7%)
3. 話しやすい大人はいますか	28 (93.3%)	2 (6.7%)
4. 外部の大人に相談できることを知っていますか	26 (86.6)	4 (13.3%)
5. 藤の園で大切にしていることは「祈りと感謝の心」「一人ひとりを大切にしている」ことですが知っていますか	22 (73.3%)	8 (26.7%)
6. 園生活で楽しいことは何ですか ・ホーム行事 ・園の行事 ・出かけること ・勉強 ・全部 ・キャンプ ・釣り ・先生と話すこと ・皆とゲームなどをする ・サッカーができること ・学校に行くこと ・テレビを観ること ・正月に皆で初詣に行ったこと ・運動会 ・ゲーム ・体育館でやった音楽コンサート ・心理 ・毎日のご飯の時間		
7. 園での生活を今より快適に過ごせるためにはどのようにすればよいと思いますか。 ・ルールを緩める ・挨拶をする ・ケンカをしない ・行事を増やす ・たくさん遊ぶ ・全員がルールやマナーを守る ・おもちゃを増やす ・言葉遣いに気をつける ・相手を尊重して他者とかかわる ・先生と子どもの交流を増やす ・小学生と距離をとる ・人に優しくする ・言葉遣いに気を付けながらしっかりと自分の意見を言う ・仲良くする ・今でも十分快適 ・陰口を減らす ・嫌がらせ(机をわざと離す、にらむなど)をなくす		
8. 今年度、藤の園で力を入れていることは何だと思えますか ・ない ・わからない ・行事 ・ディズニーランドに行くこと ・バケットリストを叶える ・全部 ・感染対策 ・学習支援 ・ジョアの味を変えること ・お金関係(クリスマスプレゼント代など) ・アルバイトなど将来のための自立支援		
9. 園の決まりや約束事で何かこのようにした方がいいと思うこと、こうなれば良いと思うことはありませんか ・あるが詳しくは言いたくない ・休日のホームから出ていい時間を早めて欲しい ・ルールを緩くする ・悪い言葉を言わない ・Wi-Fi ・門限を延ばして欲しい ・職員がゲーム機を持ってきて時間やルールを決めたうえで一緒にゲームがしたい ・園のルールを明確にする ・午前中から外出できるようにして欲しい		
10. 意見や要望があれば自由に書いてください ・プライバシーを守って欲しい ・大人もルールを守っていないことがある ・スマホが欲しい ・ゲーム時間を条件付きで増やして欲しい ・ゲーム時間が短い ・ディズニーに行きたい ・おやつを増やして欲しい ・釣りにたくさん行きたい ・キャンプしたい ・お小遣いを増やして欲しい ・行事を増やして欲しい ・園遊会をしたい ・朝食の献立の変更 ・個室にスタンドライトが欲しい ・スポーツ大会をしたい ・通帳に預ける金額を上げる ・ホームに一台ゲーム機が欲しい ・図書室の本について(借りられる冊数や期間の見直し) ・ホーム編成について(小学生と中高生を分ける) ・色々なところに行きたい ・コロナの影響で行事が少なくなっている ・シーソーとブランコを設置して欲しい ・小学生用の自転車を増やして欲しい ・個室に防音の機能が欲しい ・先生と交流する時間を増やして欲しい(個別で大切な話したい)		

(6) 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 4 年度は、暫定定員 47 名に対して月平均の入所児は 36 名であり、入所率は 76.6%となっています。直近 3 年間の入所者数は、月平均 38 名となっています。令和 5 年度についても 4 月の入所児童は、34 名となっています。

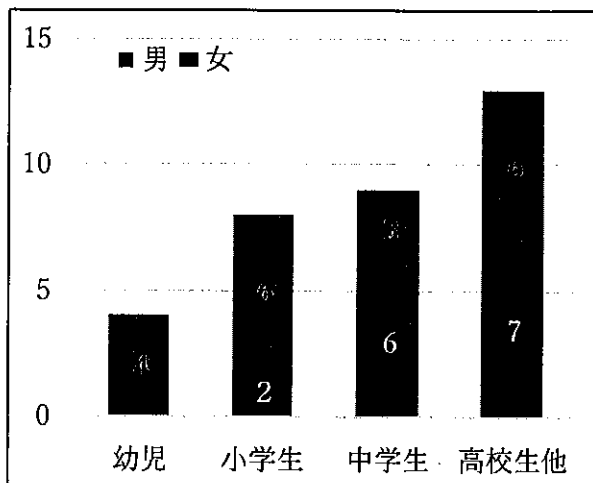
今後も大幅な入所児童の増加は見込めないものと思われます。



年度別初日在籍児童数の推移

② 入所児童の内訳

令和 5 年 4 月の入所児童の内訳は、年少児 4 名、小学生 10 名、中・高生 20 名の計 34 名となり、幼児と小学生が少なく中高生の割合が高くなっています。現在、本園に小規模グループケアホームを 6 か所と地域小規模児童養護施設 1 か所となっていますが、中高生の割合が高く、特に男子中高生の個室がない状況です。半面、小学生の割合が低く男子小学生は 2 名となっています。同年齢での遊びやコミュニケーション等による育ち合いの環境が希薄になってきています。

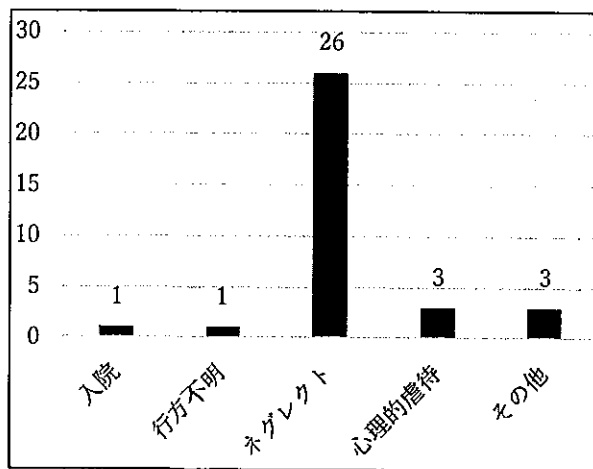


入所児童の内訳 (令和 5 年 4 月 1 日予測)

③ 入所原因別内訳

入所児童は 34 名のうち、被虐待経験のあつ児童は 26 名 (75%) です。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しており、定期的に病院を受診ケースが増えています。

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 5 年 4 月 1 日予測)

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5年4月にこども家庭庁が設置されます。国においては、令和6年4月の法施行に向け、地域で生活する子育て世代への支援強化や社会的養護出身者への自立支援の拡充、子どもの意見・意向表明や権利擁護を図る環境整備等に向けた具体的な施策の検討が進められています。いまや社会的養護は、「新しい養育」という、すべての子どもたちの育ちを守る新たな時代に入ってきています。

私たちには、新たな時代にふさわしい施設のあり方が求められており、児童養護施設としての公共性の高い施設であることや長い年月を経て培ってきた「養育」に関する確かな専門性を活かしながら、入所児童の養育を最優先としながらも法人の設立理念である地域の福祉ニーズに応えていく責務があります。

この事業計画は、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した。更に、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ます。

併せて、児童養護施設一関藤の園第4次中長期事業計画（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（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、これらの計画ともリンクした事業計画とします。

3 令和5年度の計画の基本目標 『コロナ禍前の日常に戻す』

新型コロナウイルス感染症の影響により制約の多い3年間でした。令和5年5月8日から季節性インフルエンザと同じ感染症法上の5類に引き下げられることから、引き続き、感染症対策を徹底しコロナ禍前の日常に無理なく近づけます。児童にとって、安定した、安全な、安心できる確かな環境を提供し、児童の本来持っている能力を引き出し、児童のニーズに応えられるよう行事や地域との交流を積極的に実施していきます。職員にとっても様々な行事を経験したり外部研修の機会が少なかったことから、令和5年度は、コロナ禍前の恒例行事を実施するとともに外部研修等にも職員が積極的に参加できるよう機会を設けていきます。

4 計画の期間 令和5年4月1日～令和6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職員、地域への満足度が高まります。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年度の第三者評価結果

共通評価項目「I」、「II」の評価「b」14項目のうち7項目を「a」にする

- (2) 養育支援関係 ～入所児童の幸せ（満足度）を高める養育・支援の仕組みづくり～
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・意向を尊重し、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に努めます。

※ 数値目標として令和4年度の第三者評価結果

共通評価項目「III」の評価「b」6項目のうち3項目を「a」にする

内容評価項目の評価「b」2項目のうち1項目を「a」にする

- (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・研修プログラムに沿った園内研修の充実を図るとともに外部研修にも積極的に職員を派遣します。

※ 数値目標として業務アンケート

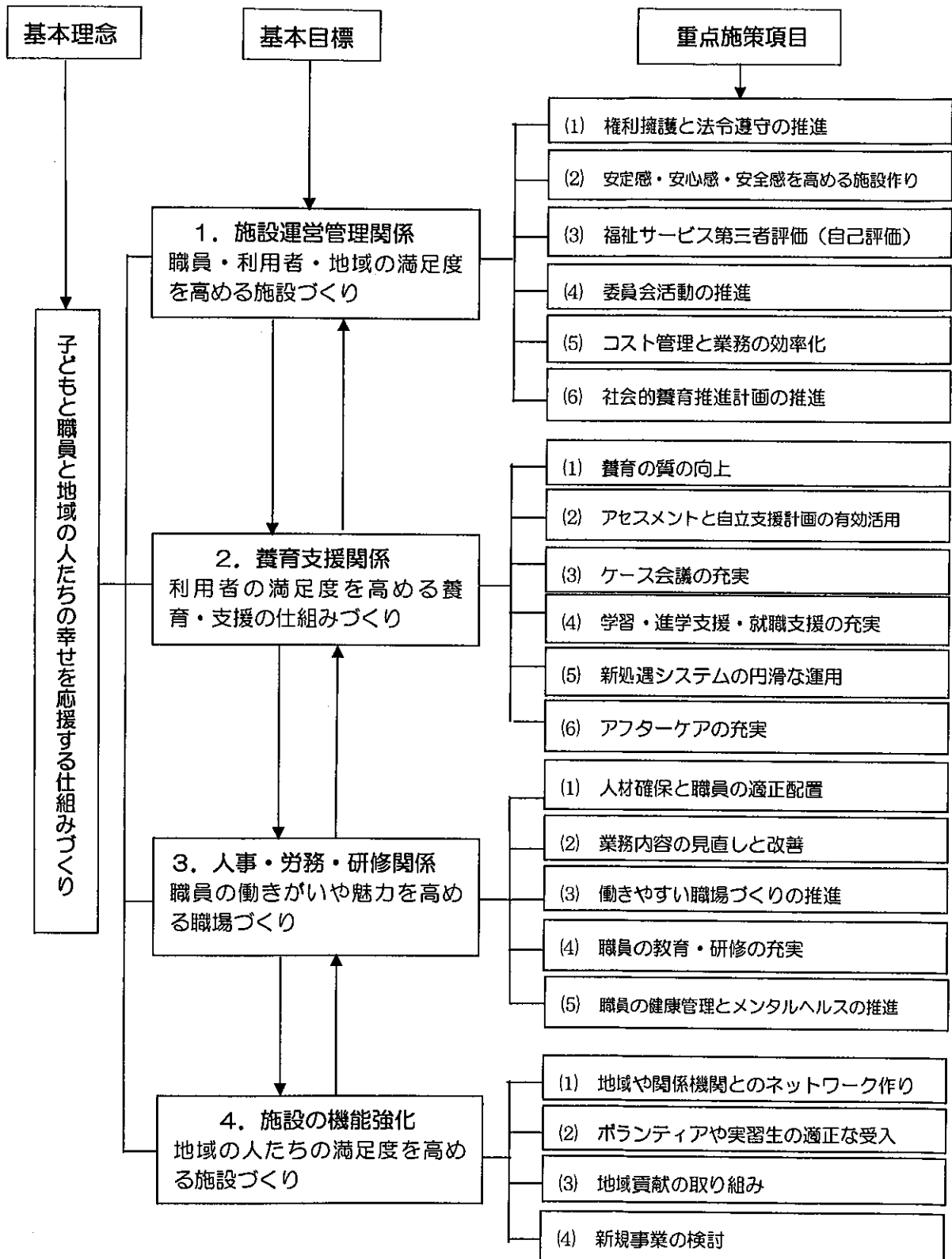
研修に対する満足度 十分行われている 1名→10名以上

個別研修シート及び業務管理シートの自己評価の満足度 80%

- (4) 施設の機能強化 ～地域住民の幸せ（満足度）を高める施設づくり～

社会的養護は、もはや「新しい養育」という、すべての子どもたちの育ちを守る新たな時代に入ってきていると言われていています。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。

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"> ・児童相談所職員等の外部講師による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="592 1032 1406 1200"> <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>園長等幹部職員による面談の実施</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	園長等幹部職員による面談の実施	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											
園長等幹部職員による面談の実施	年2回以上											
2	安定感・安心感・安全感を高める施設づくり	<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、安定・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、インシデントに対する理解が深まり事故等を未然に防ぐことができています。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や職員への周知が不十分です。経験の浅い職員が多いことから危機管理に対する意識や知識を、どのように醸成させていくかが課題です。 <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、見直しを行ない職員への周知・徹底を図ります。また、防犯訓練など必要に応じた訓練を実施します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="592 1809 1398 2018"> <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件以上</td> </tr> <tr> <td>病院受診・予防接種の状況</td> <td>600件以下</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件以上	病院受診・予防接種の状況	600件以下
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件以上											
病院受診・予防接種の状況	600件以下											

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自己評価	<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。令和4年度受審結果に基づき、改善策が講じられ機能しています。 <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"> 課題が明確になっていることから評価「b」について重点的に取り組みます。 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>サービス評価自己評価の開催状況</td> <td>月2回以上</td> </tr> <tr> <td>共通評価・内容評価の改善</td> <td>80%以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	サービス評価自己評価の開催状況	月2回以上	共通評価・内容評価の改善	80%以上				
指標の内容	目標値											
サービス評価自己評価の開催状況	月2回以上											
共通評価・内容評価の改善	80%以上											
4	委員会活動の推進	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 委員会活動が活発に展開され機能しています。施設の課題を委員会ごとに整理して改善につなげています。特に、コロナ禍に実施できなかったことができるようになり、養育の質が向上しています。各々の職員の意見や思いが施設運営に具体的に反映され好循環が生まれています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 経験の浅い職員が多いことから実際に経験していただくことが重要です。先輩職員が後輩職員の手本となり具体的に指導していただくことが求められています。職員同士の連携が必要なことから勤務体制の組み立てが課題として挙げられます。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 会議や委員会の開催予定をしっかりと作成して取り組みます。 PDCAのサイクルが機能するように計画を立案して全職員に周知徹底します。個々の役割分担を明確にして具体的に取り組んでいきます。 <p>【評価指標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値等</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>委員会の開催状況</td> <td>年間計画</td> </tr> <tr> <td>委員会の実施状況</td> <td>年間計画</td> </tr> <tr> <td>アクションプランの作成と年間の評価</td> <td>年間計画</td> </tr> <tr> <td>第三者評価の自己評価</td> <td>aを80%以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値等	委員会の開催状況	年間計画	委員会の実施状況	年間計画	アクションプランの作成と年間の評価	年間計画	第三者評価の自己評価	aを80%以上
指標の内容	目標値等											
委員会の開催状況	年間計画											
委員会の実施状況	年間計画											
アクションプランの作成と年間の評価	年間計画											
第三者評価の自己評価	aを80%以上											

施設運営管理関係

	重点施策項目	施策の展開								
5	コスト管理と業務の効率化	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員が経営状況を正しく認識しており、水道光熱費の節水節電などコスト意識を持って業務に当たっています。水道光熱費の使用状況については毎月の職員会議等で報告しています。業務の効率化についても工夫し、従来のやり方に囚われない新しい発想で業務に当たっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 入所児童の減少により措置費収入が減少しています。措置費は税金であることを意識し、ムダ・ムラを少なくする取り組みが必要であり、収支バランスを考慮した経営が求められています。人件費についても上昇していることから職員の働き方を見直し職員の意識改革も必要だと思われま。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 節電節水について、職員のみならず自治会やホーム会議等で児童にも呼びかけます。決算をはじめ期中においても職員会議等で経営状況について報告します。 同種の他施設との決算比較の分析により経営状況を正しく判断する目安にします。 <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>月次・決算報告</td> <td>年6回</td> </tr> <tr> <td>令和5年度の決算書内容（収支差額）</td> <td>収入計の8%</td> </tr> <tr> <td>水道光熱費の使用量</td> <td>110%以下</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	月次・決算報告	年6回	令和5年度の決算書内容（収支差額）	収入計の8%	水道光熱費の使用量	110%以下
指標の内容	目標値									
月次・決算報告	年6回									
令和5年度の決算書内容（収支差額）	収入計の8%									
水道光熱費の使用量	110%以下									
6	社会的養育推進計画の推進	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本体施設が40名以下、ホームの人数が6名以下となり個々の児童に手厚い養育ができています。地域小規模は、中高生が中心となり自立に向けた支援が行われています。一時保護やショートステイの利用も増えています。 <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。施設のあるべき姿・将来像等のビジョンを明確にしていくことが必要です。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 法人本部と連携して新規事業の検討会を実施します。 他の先進的な取組について情報収集と視察を実施します。 <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>ショートステイ・トワイライトの受入状況</td> <td>5家庭10名</td> </tr> <tr> <td>機能強化に向けた具体的なビジョンの作成</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>新規事業の検討状況</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	ショートステイ・トワイライトの受入状況	5家庭10名	機能強化に向けた具体的なビジョンの作成	—	新規事業の検討状況	—
指標の内容	目標値									
ショートステイ・トワイライトの受入状況	5家庭10名									
機能強化に向けた具体的なビジョンの作成	—									
新規事業の検討状況	—									

(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努めています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームは4人～6名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、子どものニーズを把握しニーズにあった養育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"> 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="596 1003 1393 1171"> <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・要望ノートを活用</td> <td>5件以上</td> </tr> <tr> <td>自治会やホーム会議の実施状況</td> <td>毎月</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・要望ノートを活用	5件以上	自治会やホーム会議の実施状況	毎月
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・要望ノートを活用	5件以上									
自治会やホーム会議の実施状況	毎月									
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="596 1787 1393 1955"> <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1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1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1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	ケース会議の充実	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントをもとにケース会議が適宜開催され、職員が子どものニーズを把握しチームで養育支援が行われています。ケース会議には児童相談所の担当職員や公認心理師、大学教授等が参加していることから職員の養育の質の向上にもつながっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケース会議の開催が低調であり、子どものニーズや常態を正しく把握する取り組みが不十分です。職員の連携等色々な角度からのアセスメントや共通理解のための取り組みを強化していくこと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"> ・ケース会議の年間予定表を作成するとともに外部の出席者をリストアップする。 ・ホーム会議やフロア会議で振り返りを行なう。 <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>アセスメント方法の検討</td> <td>令和5年度中</td> </tr> <tr> <td>ケース会議の開催状況</td> <td>8回以上</td> </tr> <tr> <td>ホーム会議等の開催状況</td> <td>月1回以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	アセスメント方法の検討	令和5年度中	ケース会議の開催状況	8回以上	ホーム会議等の開催状況	月1回以上
指標の内容	目標値									
アセスメント方法の検討	令和5年度中									
ケース会議の開催状況	8回以上									
ホーム会議等の開催状況	月1回以上									
4	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3名として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"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <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希望進路の達成率</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>職場実習等の協力事業社</td> <td>10社</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	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希望進路の達成率	100%	職場実習等の協力事業社	10社
指標の内容	目標値									
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希望進路の達成率	100%									
職場実習等の協力事業社	10社									

養育支援関係

	重点施策項目	施策の展開										
5	新処遇システムの円滑な運用	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新しい処遇システムが機能し有効に活用されています。今までになかった機能を駆使して新しい取り組みも始まっています。入力方法も音声入力ができることから事務作業時間が短縮できたことにより、その時間を児童と関わる時間に充てることができるようになりました。パソコンが苦手だった職員も使いこなすことができるようになりました。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新処遇システムを使いこなせるか不安を抱えている職員もいることから軌道に乗るまで時間がかかるものと思われれます。他の職員から教わる等職員間の連携も大切になってくると思われれます。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不安等を解消するために協力体制や業者による支援体制を整備しておきます。職員の中に担当者を置き、適宜混乱しないようにします。 <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>新システムの理解度</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>新システムへの満足度</td> <td>80%以上</td> </tr> <tr> <td>パソコン入力の短縮化</td> <td>10%削減</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	新システムの理解度	80%	新システムへの満足度	80%以上	パソコン入力の短縮化	10%削減		
指標の内容	目標値											
新システムの理解度	80%											
新システムへの満足度	80%以上											
パソコン入力の短縮化	10%削減											
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、入所前から退所後までの一連の支援についての指針を作成し組織として取り組みます。 <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>退所児の家庭訪問等の実施状況</td> <td>15人</td> </tr> <tr> <td>退所児への支援</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5年度中</td> </tr> <tr> <td>卒園生との交流会等</td> <td>年1回</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	退所児への支援	10人	アフターケアの施設の方針・実施要綱の作成	令和5年度中	卒園生との交流会等	年1回
指標の内容	目標値											
退所児の家庭訪問等の実施状況	15人											
退所児への支援	10人											
アフターケアの施設の方針・実施要綱の作成	令和5年度中											
卒園生との交流会等	年1回											

(3) 人事・労務・研修関係 ～職員の働きがいや魅力を高める職場づくり～

① 職員体制

職 種 雇用形態	園 長	副 園 長	事 務 員	基 幹 的 職 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	1	4	17	1	4	(2)	1	1	1	1		36(2)
パート					1	3								3	7
計	1	1	3	1	5	20	1	4	(2)	1	1	1	1	3	43

※ 児童指導員：育休1名含む () は兼務

② 職員の年齢別構成

年 代	男	女	計	率 (%)
20歳～30歳	7	11	18	41.9
30歳～40歳	4	5	9	20.9
40歳～50歳		4	4	9.3
50歳～60歳	2	3	5	11.6
60歳以上	4	3	7	16.3
計	17	26	43	100.0

③ 職員の経験年数別構成

経験年数	男	女	計	率 (%)
1年～5年	8	15	23	53.5
5年～10年	4	3	7	16.3
10年～15年	2	2	4	9.3
15年～20年	1	2	3	7.0
20年以上	2	4	6	14.0
計	17	26	43	100.0

④ 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)	4～7	5	3.00	120	正職3
フランシスコ(学童)	4～7	5	3.00	120	正職3
ガブリエル(学童)	4～7	6	2.75	110	正職2・パート1
ルカ(幼児)	4～5	4	4.75	190	正職4・パート1
ラファエル(学童)	4～7	4	3.00	120	正職3
テレサ(学童)	4～7	5	3.00	120	正職3
本園計	40	29	19.50	738	正職18・パート3
マリア(学童)	5～6	5	3.75	150	正職3・パート1・宿専1
計	46	34	23.25	848	正職21・パート4・宿直専門員3

児童指導員：育休1名含まず

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ライフワークバランスを考慮した職場環境は整備されてきています。職員は連携し協力しながら問題解決を図っています。 <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感が増えています。 <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整備を図ります。 <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>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>職員配置基準</td> <td>4:1</td> </tr> <tr> <td>専門職の専従化</td> <td>個別対応・FSW他</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%	職員配置基準	4:1	専門職の専従化	個別対応・FSW他
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%											
職員配置基準	4:1											
専門職の専従化	個別対応・FSW他											
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。標準的業務マニュアルの見直しを行ない、職員の意識の共有化を図ります。必要なこと、必要でないことを洗い出し整理します。 <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>業務手順書（標準的業務マニュアル）の見直し</td> <td>令和5年度中</td> </tr> <tr> <td>業務管理シートの作成状況</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>第三者評価内容の取り組み状況</td> <td>毎月1回以上</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	業務手順書（標準的業務マニュアル）の見直し	令和5年度中	業務管理シートの作成状況	100%	第三者評価内容の取り組み状況	毎月1回以上		
指標の内容	目標値											
業務手順書（標準的業務マニュアル）の見直し	令和5年度中											
業務管理シートの作成状況	100%											
第三者評価内容の取り組み状況	毎月1回以上											

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深まっています。 <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懇親会や慰安旅行等を実施します。 <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" data-bbox="592 1048 1390 1211"> <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>職員面談の実施状況</td> <td>年2回以上</td> </tr> <tr> <td>職員レクの実施状況</td> <td>年2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	職員面談の実施状況	年2回以上	職員レクの実施状況	年2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											
職員面談の実施状況	年2回以上											
職員レクの実施状況	年2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" data-bbox="592 1787 1390 1995"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>内部・外部研修の実施・参加状況</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>2人</td> </tr> <tr> <td>研修に対する職員の満足度</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	内部・外部研修の実施・参加状況	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	2人	研修に対する職員の満足度	80%
指標の内容	目標値											
内部・外部研修の実施・参加状況	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	2人											
研修に対する職員の満足度	80%											

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、副園長・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を実施します。 <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="592 1128 1390 1294"> <thead> <tr> <th>指標の内容</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <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> <tr> <td>長期休暇の取得状況</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	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	長期休暇の取得状況	100%
指標の内容	目標値									
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									
長期休暇の取得状況	100%									

(4) 施設の機能強化 ～地域の人たち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	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へ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"> 法人本部が主催する子ども食堂に協賛しました。子ども食堂を足掛かりに福祉ニーズの把握に努めていきます。引き続き、児童相談所や学校、一関市及び社会福祉協議会等との緊密な連携が必要です。 <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、児童養護施設を周知するための講演等を積極的に行います。 <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>関係機関等の一覧やの職員への周知</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>各種の協議会や会議の参加状況</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	指標の内容	目標値	関係機関等の一覧やの職員への周知	—	各種の協議会や会議の参加状況	100%
指標の内容	目標値							
関係機関等の一覧やの職員への周知	—							
各種の協議会や会議の参加状況	100%							
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。実習生の受け入れについては、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た実習できるようになっています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> コロナ禍にあり、ボランティアの受け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。今後は、新型コロナウイルス感染症の状況を見据えながらコロナ禍前と同様の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"> <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>50人以上</td> </tr> <tr> <td>実習生の受け入れ人数</td> <td>40人</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）	50人以上	実習生の受け入れ人数	40人
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）	50人以上							
実習生の受け入れ人数	40人							

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"> ・児童養護施設の3つの機能のうちのひとつである「地域支援機能」の取り組みが強化されています。要保護児童等予防的支援や一時保護、里親支援などが充実しています。また、あんしんサポート事業等についても積極的に参加しています。 <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"> ・法人本部主催の「子ども食堂」に積極的に関わります。地域の行事に参加や児童相談所や一関市、社会福祉協議会との情報交換を行います。また、児童養護施設を知ってもらう取り組みにも力を <p>【評価指標】</p> <table border="1" data-bbox="592 927 1390 1095"> <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>子ども食堂への職員の参加</td> <td>延10人</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%	子ども食堂への職員の参加	延10人
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%									
子ども食堂への職員の参加	延10人									
4	新規事業の検討	<p>【目指す姿】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期事業計画や社会的養護推進計画によって、施設のあるべき姿や近未来像が明確化され職員に周知されています。 ・卒園した児童のための支援や地域の子育て世帯のニーズに応じた支援ができるようになってきています。 ・法人全体での人的な交流も活発に行われています。 <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日々の養育に追われ職員に余裕がない。職員体制や養育内容を充実させていくことが最優先課題となっています。 ・児童養護施設を退所した児童の支援について、そのニーズや必要性があることは認識しているが十分とは言えない。家庭復帰した児童の家庭訪問や社会に出た児童の支援について、家庭支援専門相談員が副園長と基幹的職員が兼務している状況となっている。 <p>【施策の具体的推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規事業の検討は、法人本部が中心となり進めることとなりますが、施設としても積極的に関わっていきます。 ・先駆的な事業を実施している施設等を見学し情報収集に努めます。令和5年度中に検討し新規事業の可否について、法人本部と協働して方向性を出していきます。 ・従来、行ってきた短期子育て支援事業やあんしんサポート事業、一時保護事業等については更なる充実に努めます。 								

1 計画の周知・普及

(1) 職員への周知

職員への周知は、令和5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

利用者やそのご家族への周知は、5月にダイジェスト版を作成し子どもたちには「せいかつのしおり」に記載し配布して説明するとともに、ご家族にも来園時等に説明します。また、ホームページにも掲載し周知します。

(3) 関係機関や地域等への周知

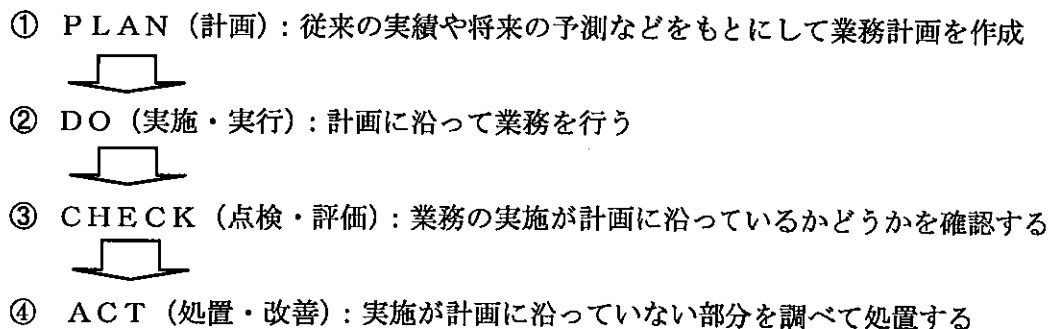
関係機関等には広報誌やホームページ等を通じて周知を図ります。

2 計画の推進と進行管理

- 計画の推進にあたっては、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。
- 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。

3 PDCAサイクル ～継続的な改善に向けて～

計画の推進にあたっては、PDCAの管理サイクルを軌道に乗せていくことが大切です。全職員が問題意識をもって、誰もが自由に意見を出し合える風通しの良い職場を構築していきます。



令和5年度 事業計画

計画期間:令和5年4月1日～令和6年3月31日

社会福祉法人ふじの園
認定こども園一関藤保育園

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

2023年4月にこども家庭庁が設置されます。文科省、厚労省、内閣府、警察庁などが所管していた子どもを取り巻く行政事務を一元化することを目的としています。厚労省と内閣府がそれぞれ担当していた保育所と認定こども園が移管され少子化や子どもの貧困、虐待防止なども一元的に対応されます。

認定こども園制度開始は2006年10月(平成18年)女性の社会進出、就労人口が高まり共働き家庭の増加と比例し保育園の需要が高まる一方、幼稚園の定員割現象をくい止める政策でした。

10年前一関市は待機児童が県内で盛岡市に次いで2番目に多い状況でした。待機児童0対策として、定員5名の家庭的保育園、最大19名定員の小規模園の公募により設置が相次ぎました。保育認定児は市への申し込みであるため、児童受入人数の内、まず小規模を充足、それから認可園に配分という形になりました。その時点で結果待機児童は0になりましたが、現在に至る中、小規模園が定員60名の認可園に移行したり、定員30名延長保育午後8時まで、休日保育実施の企業型保育所の開設などがあり既存の保育園の利用人数の減少が見られるようになってきました。一関市公立幼稚園の統合、一関市のベッドタウン花泉町においても小学校の統合など、少子化の波が現実的に押し寄せている状況です。

我園は2020年4月（令和2年）にこども園に移行。定員は保育認定90名教育認定15名、計105名としました。園児確保については教育・保育2つの利用洗選択肢のある認定こども園は今後見据えていく中でよかったですと思います。こども園移行時教育認定児1名でしたが、令和5年度教育認定児19名保育認定児86名、定員割れが増えている中措置数決定まで3次調整までかかりましたが充足率100%105名でのスタートをきることが出来ます。

職員体制については、新卒保育教諭1名 新卒栄養士1名を採用、これに育休復帰職員が加わり職員数が安定し前年度無かった3歳児クラス配置加算・障がい児保育士加算が見込める状況であります。

提携園については2園。小規模保育園「ゆいまーる」家庭的保育園「ちいさいおうち」も引き続き人数割提携となります。

令和2年こども園でスタートして3年コロナ禍がピークを迎え保育園時代から実施したことがない休園や学級閉鎖措置。保護者参加の行事削減などかなり負担をかける結果となりました。令和5年度はコロナ禍前の保育現場が戻ってきます。実施出来ていない子育て支援事業。子育て相談と図書開放など園児保護者対象のみならず地域にも貢献できるよう進めていきたいと考えます。職員については、今年も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ります。

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、食育に加え、ECCジュニアの講師を派遣していただき年長及び年中児を対象に年間24回の英語教室を予定しています。子ども家庭庁が目指す『こどもまんなか社会』子ども達に切れ目ない包括的な支援を踏まえ園に貸された『保護者の子育て支援』の役割も充分果たしていける運営を展開していきます。

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、充実感みんなて共有する。

○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。 保育士や友達の話の間を伺お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。	言語を聞こ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 ともに つむぎだす ～希望の中で～

◎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 ・であう ・よろしくね	神さまからお預かりしている大切な存在として育まれる。	保育者の祈りや賛美を聞き、心地よさを感じる。	神さまの愛に包まれていることを感じながら、安心して新しい生活を始める。
5	・どれどれ ・動き出す	神さまに守られ、それぞれのペースで園生活に慣れていく。	自分の周りに目が向いて関わろうとする。	やってみたい遊びに自分から動き出し心に向ける中で友達や保育者と共に過ごすことを喜ぶ。
6	・なにかな ・見つける	周りの物や人に興味を持ち、関わろうとする。	自分の好きなものと関わる中で興味が広がる。	繰り返し好きな遊びをするとともに友達の遊びに引き込まれながら楽しさを感じ、気づきや心もちが様々な形で表される。
7	・そうそう ・心ひらかれて	保育者の祈りやさんびかに親しむ。	自分と同じようなことを楽しむ友達の存在に気付く。	保育者や友達との関りの中で、いろいろな思いを表す。

8	<ul style="list-style-type: none"> ・ゆったりと ・祈り合う 	神様や周りの人たちに愛されていることを全身で感じる。	友達と一緒に過ごすことを喜び、楽しむ。	自分を取り巻く世界を知りつながりを感じ、平和に生かされていることを神様に感謝し、互いに祈り合う。
9	<ul style="list-style-type: none"> ・あそぼう ・やりたいようにやってみる ・おもしろい 	興味が広がり、のびのびと身体を動かす。	生活の中で、心を動かし、神さまに愛されていることを感じる。	一人でじっくりと取り組んだり、友達と一緒にイメージを共有する楽しさも感じる。
10	<ul style="list-style-type: none"> ・たのしいね ・ひろがる ・つながって 	友達や保育者との関わりを楽しみながら、存分に遊ぶ。	友達と興味のある事やおもしろいことを一緒にして、つながりを感じる。	遊びへの期待や、目的をもって遊ぶ姿が増え、試行錯誤しながら工夫したり、互いにアイデアを出しあうようになる。
11	<ul style="list-style-type: none"> ・みつける ・どれがいい ・深まる 	興味、探究心が深まり、活動的になる。	自然の恵みを感じ、また触れて遊びや生活の中に取り入れる。	五感を通して秋の実りや季節の移り変わりを感じ、神さまへの感謝の気持ちを分かち合う。
12	<ul style="list-style-type: none"> ・うれしいね ・喜びあう 	保護者や友達と一緒にクリスマスを感じ、絵本や賛美歌を楽しむ。	保護者や友達と一緒にクリスマスを喜び、お話や賛美を楽しんで受け取る。	イエスさまが私たちのためにお生まれになったことを知り、喜ぶ。
1	<ul style="list-style-type: none"> ・いっしょに ・やってみたい 	神さまに守られていることを感じる。	神さまに愛され守られていることを感じ、喜ぶ。	友だちや保育者に自分の思いを言葉で表現し、お互いに聞き合う。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・だいすき ・わかちあう 	保護者や友達とやりとりしながら、模倣遊びを楽しむ。	自分の言葉で神さまとお話する。	互いの存在を認め合い、なんでも言い合える関係の中で、心躍らせながら遊びを深めていく。
3	<ul style="list-style-type: none"> ・おおきくなっ たね ・かみさま ありがとう 	生活リズムが安定し、心も身体も満たされて過ごす。	神さまと一緒にいて下さることを感じ、力をもらう。	新しい生活への期待をもちながら、好きな遊びを心ゆくまで存分に楽しむ。

4. 職員研修

◎キャリアアップ研修

キャリアアップ研修制度は2017年（平成29年）若手や中堅保育士を対象に『保育の専門知識の向上』とそれを踏まえて『給料の改善』を目的とそて制定されました。

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