

令和6年度事業計画

社会福祉法人くすの樹会

法人本部

令和6年度 事業計画
法人本部

理 念

私たちは、社会に資する者として、常に考え続け、行動し続ける努力をします。

基本方針

私たちは、私たちが営む施設が社会資源のひとつとして地域に開かれ、地域に暮らす人に愛され、自ら育ち、また育てられることを目指します。

実施事業

保育所の経営

幼保連携型認定こども園の経営

一時預かり事業の経営

事業期間

令和6年4月1日～令和7年3月31日

背景と課題

急速な時代の変化と共に、社会の在り方そのものが流動的になっている。社会福祉法人は、その事業自体が長く制度に縛られる時期が長かったが、昨今の規制緩和等に見受けられるように既に外側からも、その在り方の柔軟性が問われている。社会福祉法人の理念や本質は維持しつつ、事業体としては柔軟にこの問いに応じることができるのか、これまで培ってきたものの真価が問われる時期に来ている。

保育業界においても、全国的に0歳児の入所が減少し、また全体的にこどもの数そのものも減少している。これまで、入所児童の保育をしつつ、本体事業の余力で主にこどもに係わる地域支援事業に取り組んできた。しかし、それは可能な範囲でその時その時の困りごとに個別に対処してきたにすぎない。今後は、保育所、認定こども園が「地域の人が集う場所」として、この地域が目指す人の暮らしの在り方そのものを担う必要がある。地域全体を見通し、その未来を担う、地域のプラットフォームとしての社会福祉法人になるべく事業を進める必要がある。

飯塚地区では、子どもの数と、労働生産人口の減少も急速に進んでおり、利用者の確保と労働者の確保の両面で厳しい局面を迎えている。事業の継続と発展には、人材の確保、育成が重要な課題となっている。

【法人の取り組み】

令和4年度中期から開始した、全職員参加型組織再構築のための5か年計画が令和6年度末に折り返し地点を迎える。これまでの1年半の活動の中で、職員は他責による業務遂行をしごととする事から切り離され、自らが主体的に学び、計画し、実行し、結果を示す

必要がある位置に立たされた。多くの職員にとっては、これは大きな戸惑いとなり、これを理由とする離職者もあった。一方で、一部では、職場内でのコミュニケーションの在り方の問題に気づいて姿勢が変わった者や、チーム活動でも自分たちで学ぶ段階から計画し、主体的に活動することに踏み出している。全体が同じスピードで進むわけではない為、令和6年度は展開が活発な部署を主に支援し、これをモデルケースとして全体に波及させたいと考えている。

5か年計画については、法人を横断してテーマごとのチームに分け、その後の会議の設定や、展開、活動推進はチームごとに職員自身が主導し、必要であれば研修受講を依頼することができるシステムとなっている。チームごとのテーマについては下記の10項目。

- A 基本理念の再構築
- B 基本方針・目標の再構築
- C 組織風土の再構築
- D 採用システム構築
- E 新任職員育成計画
- F 若手職員能力開発
- G キャリアプラン策定と運用
- H マネジメント開発
- I 園内研修体制構築
- J オープンな職場環境の実現

● 法人組織・経営・施設運営について

幼保連携型認定こども園への移行について

当法人は平成25年11月の役員会にて、法人内の認可保育所については、移行可能な施設については全て幼保連携型認定こども園に順次移行するという正式な意思決定がなされている。これは資金的な目的ではなく、施設の社会資源として、地域のプラットフォームとしての役割を拡大するためである。移行については施設それぞれに課題が異なるため、資金計画については法人本部、人材育成については施設を中心に進める。

① あじさい保育園：資金計画

あじさい保育園の認定こども園移行については2階と3階の保育室の入れ替えが必須であり、これを検討していた。しかし、園としての機能拡張を踏まえ、隣接地の取得及び新棟建設も視野に入れ、これを検討したい。新棟建設となった場合は3階の3歳以上児保育室を園庭に接する新棟1階に移設することで、本園舎の改築は原則不要となる。

鯉田こども園の建替えについては、令和9年から10年あたりを見込んでいたが、築30年に差し掛かり、老朽化が急速に進んでいる。特に、空調、ボイラー、給排水等に修繕が頻出していることから、建て替え時期の前倒しを検討する必要がある。そのため、本年度は現状を詳細に把握するために老朽化調査を実施し、計画を進めたい。

② 銀杏保育園：管理職人材育成、面積用途変更

銀杏保育園は、園舎は移行要件を既存の建物で満たしており、改修工事の必要性はない。分園を独立した事業所として分離する必要性から、次年度から引き続き、管理職人材の確保、育成が急務である。これについては、外部から確保しない限りしばらく時間を要すると思われるが、現時点では育成を中心に進めている。

また、現在、横浜市が幼保連携型認定こども園への移行について、3歳以上の1号認定の定員数を各学年5名以上定めることとしているため、15名の定員の増加に対して保育室の面積要件を満たさなくなる（現状で可能なのは9名増まで）。これについては、3歳以上児保育室の続きである地域支援スペースの一部が用途変更可能であれば解決する為、市と協議を進める必要がある。

● 人材確保、育成、評価、処遇について

① 人材確保

昨年と同様で、従来通りのハローワークを通じての募集、養成校への求人、実習受け入れを通じての勧誘、行政主催の就職相談会への参加に加え、インターネット広告媒体、有料人材紹介の利用も行っている。新規採用の結果として最も雇用につながっているは有用人材紹介によるもので、特に首都圏はその状態が顕著である。

有資格保育士の確保は入所児童数の上限、収入規模に直結する。飯塚市内については、保育士の市外流出、保育士離れが進んでおり、保育士として働く人口の母数自体が減少している。厳しい中で戦う為、職員の人材確保チームと連携し、安定的な確保が可能になるシステムの構築を目指す。

令和5年度から、職員のチーム活動の中で、人材確保について具体的に活動を開始したチームがあり、必要となるツールの購入要望が上がった。令和5年については予算内での購入が可能であったため支出した。今後は職員の活動の進捗によってはそのための予算確保が必要となるが、現時点では予算再編の必要な大きな要望は出ていない為、これについては随時職員から聞き取りを行って調整する。

② 人材育成・評価について

人材育成については、前年度あまり使用されていなかったJETMAの人材育成パスポートが、一部の積極的な職員により活用され始めている。既に、主体的に活動を始めているチームも出ており、あじさい保育園に所属する職員から、追加の研修希望が出ており、これについて本年度支出を行う。

人事評価については、担当チームがあることから、これまでの制度を利用しつつ、成果を待っているところではあるが、評価をする側のシステム構築、研修についてはまだ多くの課題を残している為、これについては本部主導で進める。

③ 処遇について

保育所の人件費は国家公務員の人事院勧告に連動しているが、令和5年度は上昇した。この数年、社会情勢の不安定さから、下落して補助金で補填されたり、填上昇したり、一年先でさえどうなるかわからない状態である。また、例年、年明けを過ぎて4月に遡る人事院勧告による改定がなされている為、上昇分については、当該年度分は一時金としての支給、翌年度からは手当の増額に留まっている。

これまでの処遇改善は、本俸給与等級表の改定、処遇改善手当Ⅰ、処遇改善手当Ⅰー2、処遇改善手当Ⅱ、処遇改善手当Ⅲ等、支弁される補助金に応じて個別に賃金改善を行ってきた。これらの処遇改善手当については、補助金として支弁されているため、個別の申請、支出計画、報告書等を作成して行政に提出しなくてはならない便宜上、給与上では手当として支給しているが、実態としては月額固定給、本俸に準じる形で支給している。本来であれば、賃金体系を大きく改定したいところではあるが、細切れに出る賃金に対する補助金は、補助金ごとに計画、報告書が必要である事、また、公定価格が安定しなければ改編が頻発すること、頻発すると思われる改定作業に対する事務的な余力がないことが予想できるため、現状を見て確実な部分から段階的に進めていく。

平成24年度から借上げ社宅制度を導入し、これまで飯塚地区、横浜地区ともに一定の利用があり、職員確保、勤続につながっているため、令和5年度も維持する。

一方で同一労働同一賃金の考え方の広がりから、職務に関係なく、個人の生活状況に応じて支給される扶養手当および住宅手当等については、労働賃金としては支給要件に満たない労働者にとっては不公平となることから、職員の賃金の低下にならない様に、段階的に縮小、廃止を検討する必要がある。

● 情報の発信とITツールの利用

① 情報発信のツールに関して

- ・ インスタグラムの使用について、横浜で継続的に運用されているが、保護者、地域住民、地域商店、また求職者からの閲覧を得ており、利用者確保、地域への情報発信、求職者へのアピールに繋がっている。令和5年度末に鯉田こども園から利用したい旨の申出があったため、令和5年度中に必要な機材の調達を行い、令和6年度から運用開始予定である。

② ICT使用の促進

保育記録等に導入したICTシステムについては、全園にて利用されて定着した。また、一斉メールを用いて保護者に対する通常の連絡、配布物も配信式に切り替え、印刷関係の費用削減につながった。システム上は使用可能であるが、元来の方法に頼って個人連絡帳はまだ紙での記入を行っているが、これについても、業務的な作業内容、時間確保等の内容を見ながら可能な範囲で電子化を進める。

● 事業継続のための計画策定と教育

① BCP (Business Continuity Plan/事業継続計画) の策定

有事における限られた人員、資材での業務継続、事業中断後の早期復帰等について

法人全体の方針の策定し、それに基づいて各施設の BCP を策定する。

BCPについては、令和4年から事業計画に盛り込んでいるが、令和5年度に横浜市が作成したひな形が配信されたことから、これを元にして作成を進めており、令和6年度中に全体に周知する。

② BCM (Business Continuity Management 事業継続マネジメント)

BCMについては、これまでBCPの附属的な立ち位置で策定を模索していたが、今の世情の移り変わりのスピード感から、中長期計画をより住させるものの指標として導入を進めたい。これについては、法人の施設のみならず、地域の状況についても予測しつつ進める必要がある。法人単体のBCMに加え、地域の持続可能性を想定しつつ進める。

● 地域課題に柔軟に対応できる法人運営

ほっとルーム、福岡ライフレスキュー、飯塚地域公益活動連絡協議会への参画、地域行事、他の福祉施設との連携等については、形式的には令和5年度に以前の状態に戻っている。しかし、人の生活様式が大きく変容したために、これまでの取り組みの方法ではアウトリーチが難しくなった部分も大いにみられるため、これまでの活動の理念を念頭に、展開の方法については新しい試みを模索する。

関係各所、地域との連携強化についても引き続き重視し、各機関と連絡、相談を密に行える関係づくりを行う。

法人全体の取り組み重点項目 (短期 単年度)

- ① 職員による理念の理解の促進、定着 (5か年計画)
- ② 職員参画型研修、職員による試みの促進と助長
- ③ 有料紹介を頼らない雇用力の強化、人材確保
- ④ 考課者研修の実施
- ⑤ 取り入れたICTツールの利用拡大と可能性の模索
- ⑥ 社会のプラットフォーム化に向けた活動 (公益的取り組みの促進)

法人全体の取り組み重点項目内容 (中期 5年)

- ① 保育、教育内容の充実、質の向上
- ② 人材確保と育成
- ③ 次代の役職者の育成
- ④ 多様な働き方の実現に向けた制度の見直し
(職位、職務内容、賃金、育成計画の合理性の精査)
- ⑤ 他機関との連携強化による公益的取り組みへの対応力の多様化
- ⑥ 福祉教育の推進

法人全体の取り組み重点項目内容 (長期 10年)

- ① 次世代の経営管理者の育成

- ② ニーズに合わせた法人の事業内容の策定
- ③ 安定した運営資金の確保と管理

法人本部事務局

本年度も本部の採用は行わず、現行の2名の体制でスタートする。

本部は施設事務と本部の業務を兼務しているが、施設業務に関しては、可能である部分は、ICTの導入を進めている。令和5年度に、銀杏保育園、あじさい保育園（運用は令和6年度4月開始）においては勤怠管理にICTを導入し、職員の負担軽減を図った。一方で、「業務が減って楽になった」と「ヒューマンエラーが減って次の業務を担う者の負担が減った」ところであり、その空いた時間が有効活用されるところまで確認されておらず、結果としては個々の職員の負担軽減のみに留まっている。

令和6年度はコスト増に踏みこんで取り入れたICTが、どのように事業上で効果が上がっているのかを見極め、業務内容と活用方法のバランスを見ながら精査する。

社会福祉法人くすの樹会 人材育成研修計画書

等級 (給与)	基本業務	職位	人事考課	研修			必要な資格・ 職歴	めやす	必要な資格・ 職歴	めやす	研修 事務員 等級別	必要な資格・ 職歴	めやす		
				内部研修 全職員	外部研修	保育 等級別研修								看護	
5等級 以上	管理監督	施設長	(能力・業績) 理念 知識 技能 管理	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	25	教諭免許状 及び保育士 資格を有 し、かつ、5 年以上の教 育職または 児童福祉事 業の経験 があるもの	25	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 ※事務職の主任職に選 任され、他職理に選 任者がいない場合のみ 初任所長研修 ※事務職の主任職に選 任され、他職理に選 任者がいない場合のみ	25	教諭免許状 及び保育士 資格を有 し、かつ、5 年以上の教 育職または 児童福祉事 業の経験 があるもの		
		副施設長				主任	主任保育士研修 子育で支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困窮者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む4講座以上終了	主任保育士研修 子育で支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 障害児保育研修 子育で支援・育児相談研修	初任所長研修 社福会計実務研修 初級 (中央福祉学院)	初任所長研修 社福会計実務研修 初級 (中央福祉学院)	20	防火管理者 法人内異動経験	20	施設事務職員としては該当なし (保育士資格取得後のため、 主任保育士参照、以降保育士 の欄に移行)	20
4等級	計画指導 外部渉外	主任	リスク 達成度 自己研鑽	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	15	社会福祉主事 (中央福祉学院) 防火管理者	15	子育で支援・育児相談 職場研修 本質・乳児 ※事務職リーダー保育士	15	本質・乳児 保育士 副主任保育士として保育士配置 して保育士として		
		副主任				副主任	主任保育士研修 子育で支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 障害児保育研修 子育で支援・育児相談研修	主任保育士研修 子育で支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 障害児保育研修 子育で支援・育児相談研修	初任所長研修 社福会計実務研修 初級 (中央福祉学院)	初任所長研修 社福会計実務研修 初級 (中央福祉学院)	10	保育士 管理栄養士 もしくは栄養士 看護師	10	研修担当者研修 コア・チング研修 危機管理研修 社福会計実務研修 上級	10
3等級	判断業務	リーダー	(情意) 規律性 責任性 協調性 人間関係 積極性 接遇態度	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	7	保育士資格 + 幼稚園教諭2種免許 看護師 もしくは児童福祉 *栄養士もしくは 管理栄養士 調理師	7	看護研修 虐待研修 障害児研修 アレルギー研修 母子保健研修 リーダー研修 保健所主催研修 アレルギー研修 感染症研修 公衆衛生研修	7	労働研修 決算担当者研修 社福会計実務研修 中級 社福会計実務研修 初級 救急救命	8	異動選択
		リーダー				リーダー	主任保育士研修 子育で支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 障害児保育研修 子育で支援・育児相談研修	主任保育士研修 子育で支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 障害児保育研修 子育で支援・育児相談研修	初任所長研修 社福会計実務研修 初級 (中央福祉学院)	初任所長研修 社福会計実務研修 初級 (中央福祉学院)	7	保育士資格 + 幼稚園教諭2種免許 看護師 もしくは児童福祉 *栄養士もしくは 管理栄養士 調理師	7	看護研修 虐待研修 障害児研修 アレルギー研修 母子保健研修 リーダー研修 保健所主催研修 アレルギー研修 感染症研修 公衆衛生研修	7
2等級	定型業務	一般職員	(情意) 規律性 責任性 協調性 人間関係 積極性 接遇態度	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	3	保育士資格 + 幼稚園教諭2種免許 看護師 もしくは児童福祉 *栄養士もしくは 管理栄養士 調理師	3	労働研修 決算担当者研修 社福会計実務研修 中級 社福会計実務研修 初級 救急救命	3	労働研修 決算担当者研修 社福会計実務研修 中級 社福会計実務研修 初級 救急救命	3	異動選択
		一般職員				一般職員	主任保育士研修 子育で支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 障害児保育研修 子育で支援・育児相談研修	主任保育士研修 子育で支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 障害児保育研修 子育で支援・育児相談研修	初任所長研修 社福会計実務研修 初級 (中央福祉学院)	初任所長研修 社福会計実務研修 初級 (中央福祉学院)	3	保育士資格 + 幼稚園教諭2種免許 看護師 もしくは児童福祉 *栄養士もしくは 管理栄養士 調理師	3	労働研修 決算担当者研修 社福会計実務研修 中級 社福会計実務研修 初級 救急救命	3
1等級	基本業務	新任職員 無資格	(情意) 規律性 責任性 協調性 人間関係 積極性 接遇態度	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 社福会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労務に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	2	保育士資格 + 幼稚園教諭2種免許 看護師 もしくは児童福祉 *栄養士もしくは 管理栄養士 調理師	2	労働研修 決算担当者研修 社福会計実務研修 中級 社福会計実務研修 初級 救急救命	2	労働研修 決算担当者研修 社福会計実務研修 中級 社福会計実務研修 初級 救急救命	2	異動選択

あじさい保育園

令和六年度 あじさい保育園事業計画

保育理念

私たちは、私たちがかかわる子どもたちが成長し社会の役に立つ人になることを願って、日々の保育に専念します。

保育方針 明るく素直な心・強い心を育てる

保育目標

- * 自分を大切にし、他の人にも大切にする子に育てます。
- * 自ら考え、選びとる目を持ち工夫することができ、多くの困難に出会っても乗り越えられる子に育てます。
- * 優しさや、思いやりの心を素直に表現することができる強い心をもった子に育てます。
- * しなやかでのびのびした心と体をもつ、人として豊かになる子に育てます。

以上の子どもたちを育てる為に職員は福祉施設で働く職員としての意識を高く持ち、それぞれの専門性を発揮しながら自己研鑽を日々忘れることなく、保育に励みます。

1. 実施事業

① あじさい保育園保育事業

- ・ 乳児保育 (産後休暇明けからの受け入れ)
- ・ 延長保育 (18:00~19:00): 有料
- ・ 休日保育 (原則 8:30~16:30): 無料
園児以外の児童の市内・市外受け入れ: 有料
- ・ 地域活動 (二瀬地区事業参加[クリーン作戦]・共同募金街頭募金活動)
- ・ 世代間交流事業 (いずみ福祉軽費老人ホーム・デイサービス・いずみのもり)
- ・ 子育て支援事業: 毎週2回本園開放・毎週2回鯉田つどいの広場いづかへ
出前保育、飯塚市すくすくサークル担当

② 一時預かり事業 (原則 8:30~16:30): 有料

(8:30 以前・16:30 以降は 30 分 200 円で対応)

2. 年度期間 令和6年4月1日から、令和7年3月31日まで
3. 入所児童数 令和6年4月1日現在127名入所（160名定員）
4. 開所時間 午前7時～午後7時
（18時以降19時までは延長保育で有料）
5. 保育時間 午前9時～午後5時（8時間）
6. 職員体制 32名
- ・ 施設長 1名
 - ・ 主任保育士 1名
 - ・ 保育士 20名 常勤14・短時間6（産前休暇中1名）
 - ・ 調理員 6名 常勤5名 短時間1名
 - ・ 看護師 2名 常勤1名 短時間1名
 - ・ 保育補助 1名
 - ・ 事務員 1名 本部事務局
 - ・ 嘱託医師 こどもクリニックもりた森田潤院長
 - ・ 嘱託歯科医師 はやま歯科医院葉山揚介院長
 - ・ 非常勤講師 濱崎けい子（読み聞かせ）
大屋省子（わらべうた）
藤野芳乃（剣舞）
植田晃太郎（和太鼓）

7. 今年度の取り組み

- ① 未満児クラスは、育児担当制保育を取り入れ十数年が経ち、育児に関しては職員同士あじさい育児マニュアルを基に職員同士が理解を深めていっている。法人内で異動してきた職員や新人が戸惑いなく進めていけるように、チーフを中心にクラス内の疑問や不安がないようにディスカッションを繰り返し、丁寧に保育を進めていく。
- ② 以上児クラスは、コロナウイルス感染症が5類になったことで以前のように公共交通機関を利用できるようになり、特に年長児クラスの活動が増えることを考え、活躍ができるようにしていきたい。異年齢保育は個々から集団へと変わっていく時期に生活習慣の確立、異年齢の小集団での活動を取り組むことで、お兄ちゃん、お姉ちゃんへの憧れをもち生活していくこと、5歳児は日頃の生活の見本になるような生活の仕方（トイレの行き方や鞆の整理、衣服の着脱）

遊びのルールや片付け等、小さなことから教えていき、自らも楽しく生活できるように進めていく。体作りの為に日ごろから、戸外での活動を増やし散歩や梅ちぎり等で脚力をつけ平尾台登山を進めていく。

- ③ 職員の雇用については採用チームを中心に、園のアピールを進め、ハローワークの活用（マイページの登録使用）、時期を見極めての大学回り、実習生の受け入れをしていく。市役所等である就職説明会等には採用チームを中心に新しい感覚で取り組んでいく。
- ④ 職員の研修については、「地域一番店」を目指そうとグループに分かれ取り組み継続していく。その他の研修としては絵本研修がスタートしている。職員自身、自らやりたい内容を考えそれについて研修チームがまとめ取り組んでいく。
- ⑤ 園舎の建て替えから13年経ち、定年劣化でエアコンの内部清掃や電気機器などの部品交換などが出てきている。日々の点検を行っていく。
- ⑥ 地域の方に保育所としての機能を地域に伝える方法を考え行動していく。

11. 中長期計画

・中期計画

くすの樹会の法人理念を基に、保育目標を達成するために「あじさい育児マニュアル」を基本にして職員間の共通意識を保ちながら、保育内容を深める研修を受講し保育力の向上を目指していく。

人材確保をするために職員が働きやすく、パソコンなどを利用し計画的に職務を遂行できる環境を整えていく。（アプリでの配信、業務改善等）

地域の方に保育所としての機能を理解してもらう取組を行い備えていく。

・長期計画

くすの樹会の法人理念を基に「あじさい保育園保育目標」を継承していくため、第三者評価の受審や人材確保を基本方針として計画的に行なう。

職員のやる気を起こし活気ある職場雰囲気を作っていく。

保育所機能を利用し、地域のニーズにも答えていけるシステムを構築する。

令和6年度 あじさい保育園年間行事予定表

日付	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	
1	入園式	水			土		月		木			日	1	火		金				水	元旦	土			
2	火	木			日		火		金		月	2	水		土					木		日			
3	水	金	憲法記念日		月		水		土		火	3	木		日	文化の日				金		月	豆まき		
4	木	土	みどりの日		火		木		日		水	4	金		月					土		火			
5	金	日	こどもの日		水		金	七夕まつり	木		木	5	土		火					日		水			
6	土	月			木		土		火		金	6	日		水					月		木			
7	日	火			金		日		水		土	7	月		木					火		金			
8	月	水			土		月		木		日	8	火		金					水		土	生活発表会		
9	火	木			日		火		金		月	9	水	山登り①	土					木		日			
10	水	金			月		水		土		火	10	木		日					金		月			
11	木	土			火		木		日	山の日	水	11	金	山登り②	木					土		火			
12	金	日			水		金	お泊まり保育	月	山の日振替	木	12	土		火					日		水			
13	土	月			木		土	お泊まり保育	火		金	13	日		水					月		木			
14	日	火			金		日		水		土	14	月	スポーツの日	木					火		金			
15	月	水			土		月		木		日	15	火		金					水		土	生活発表会		
16	火	木			日		火		金		月	16	水	山登り③	土					木		日			
17	水	金			月		水		土		火	17	木		日					金		月			
18	木	土			火		木		日		水	18	金	山登り④予備日	木					土		火			
19	金	日			水		金		月		木	19	土		火					日		水			
20	土	月			木		土		火		金	20	日		水					月		木			
21	日	火			金		日		水		土	21	月		木					火		金			
22	月	水			土		月		木		日	22	火		金					水		土			
23	火	木			日		火		金		月	23	水		土					木		日			
24	水	金			月		水		土	タペのつどい	火	24	木		日					金		月			
25	木	土			火		木		日		水	25	金	初年消防(予定)	木					土		火			
26	金	日			水		金		月		木	26	土		火					日		水			
27	土	月			木		土		火		金	27	日		水					月		木			
28	日	火			金		日		水		土	28	月		木					火		金			
29	月	水			土		月		木		日	29	火		金					水		土			
30	火	木			日		火		金		月	30	水	ハロウィン バイキング	土					木		日			
31	水	金			月		水		土		火	31	木		日					金		月			
備考	保護者会総会																						保育参加月間		

令和6年度研修計画書(案)

あじさい保育園 (R6.4.1-R7.3.31)

日付	園内研修			食育研修			県内			県外		
	研修名	参加人数(人)	支出額(円) (講師料)	研修名	参加人数(人)	支出額(円) 旅費	研修名	参加人数(人)	支出額(円) 旅費	研修名	参加人数(人)	支出額(円) 旅費
4月	保護者研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					飯沼市保育協会研修	15				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					福岡県保育士協会保育士会研修	2				
5月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					筑豊地方保育協会保育士会研修	2				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	保育士全員					筑豊地方保育協会保育士会研修	15				
6月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5		筑豊地方保育協会保育士会 協会研修	1		福岡県保育士協会保育士会研修	2				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	保育士全員 5					福岡県保育士協会保育士会	2				
7月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5						2				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	保育士全員 5					福岡県保育士協会保育士会	2				
8月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					福岡県保育士協会保育士会	2				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					福岡県保育士協会保育士会研修	2				
9月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5						2				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					福岡県保育士協会保育士会	2				
10月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5		令和6年度食中毒予防講習会	1			15				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					福岡県保育士協会保育士会	1				
11月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					福岡県保育士協会保育士会	1				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					福岡県保育士協会保育士会	15				
12月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5						1				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					筑豊地方保育協会	1				
1月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5						1				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					筑豊地方保育協会	1				
2月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5						1				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					筑豊地方保育協会	1				
3月	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5						1				
	検本研修 チームマネージャメント 協会研修	職員全員 5					筑豊地方保育協会	1				

鯰田こども園

令和6年度 鯉田こども園事業計画

1. 方針

- ①くすの樹会の基本方針に基づき「明るく素直な心・強い心」をもつ子どもたちに育てるように職員は保育に専心していく。
- ②「ひとり、ひとりを大切にした保育」を保護者と連携をとりながら、進めていく。
- ③保護者のニーズに応えながらも、子どもの最善の利益を保障(優先)する保育・教育を行う。
- ④世代間交流(ふれあい交流会)を中心に、地域との交流を図っていく。
- ⑤園内・園外の研修計画を作成し、キャリアパスを考えながら、個々の職員の資質の向上を図るとともに、リーダー職員の育成を図る。
- ⑥職員全員が同じ方向性で保育・教育を進めることができるよう、保育理念や目標、育児マニュアルなどの理解、実践を深めていく。
- ⑦子どもたちが、より自主的・積極的に活動できる環境作りのためにも、個々の職員のリスクに対する意識を高め、情報の共有を図る場を作っていく。
- ⑧認定こども園の研修を積極的に取り入れ、保育・教育を深めていく。

2. 実施事業

①保育事業

- ・乳児保育(産後休暇明けからの受け入れ)
- ・延長保育

標準時間認定

(午前7時から午前7時30分 午後6時30分から午後7時まで:有料)

短時間認定

(午前7時から午前8時30分 午後4時30分から午後7時まで:有料)

- ・休日保育(原則 午前8時30分から午後4時30分:無料(振替休日有))

あじさい保育園にて合同で行う

- ・世代間交流事業(地域とのお年寄りとお園での交流会・地域のいきいきサロンへの参加)
- ・子育て支援事業: 毎週2回(火・金曜日の園開放)
毎週2回(月・木曜日 あじさい保育園と交互に担当)
つどいの広場いづかへ出前保育・飯塚市すくすくサークル担当
- ・地域活動(地域の文化祭、サークル発表会・つどいの広場誕生まつり参加)

②一時保育事業(原則 午前8時30分から午後4時30分:有料)

3. 事業年度期間 令和6年4月1日から、令和7年3月31日まで

4. 入所児童数 令和6年4月1日現在 82名
(1号認定0名、2号認定59名、3号認定23名)

5. 開所時間 午前7時から午後7時
標準時間認定
(午前7時から午前7時30分 午後6時30分から午後7時 まで是有料)
短時間認定
(午前7時から午前8時30分 午後4時30分から午後7時 まで是有料)

6. 教育・保育時間 午前8時30分から午後4時30分

7. 職員体制 合計16名

・園長	1名
・主幹保育教諭	1名
・保育教諭	11名 (常勤 7名 短時間 4名)
・看護師	2名 (短時間 2名)
・栄養士	0名 (常勤 0名)
・調理員	1名 (常勤 1名 短時間 0名)
・嘱託医師	細川小児科医院
・嘱託歯科医師	横手歯科医院
・学校薬剤師	井上啓介
・非常勤講師	濱崎けい子 (読み聞かせ) 大屋省子 (わらべうた) 植田晃太郎 (和太鼓)

8. 今年度の取り組み

① 3歳未満児クラスのケアワーク担当制保育を入職職員に伝えていく為、また深めていく為、職員全体が育児マニュアルを正しく理解できるように、マニュアルの見直しを進め誰もが同じ方向を見据え行動し、しっかりと意識しながら常に同じ状態で子どもと関わられるようにする。

②3歳以上児クラスにおいては、たて割り保育の充実・展開を図れるよう、また保育・教育(5領域)内容をさらに見直し、計画的に進められるようにしていく。

園外保育をはじめ、年長児が行う活動を広げる。

たてわり保育の継承が出来るよう、課業・テーマ活動と記録を効率的に取り、たてわり職員のみならず職員全体で共有できるものにしていく。

- ③年長児の園外保育を始め、地域との交流での活動など園外での活動を広げ、いろいろな経験をもとに、遊びや友だち、地域の方との関わりを深めていくと共に、公共でのマナーやルールを学ぶ。
- ④ 絵本の楽しさ、おもしろさを子どもたちに伝えられるよう、“読み聞かせ”の時間や、月刊絵本での読み聞かせとともに、年齢や興味に応じた絵本の読み聞かせの充実をはかる。その為にも、図書を整えていく。
- ⑤ 子どもたちと家庭的な雰囲気の中で、落ち着きゆったりとした時間を大切にする事、また伝承遊びを楽しめるよう、引き続き講師による“わらべうた”の時間を中心に、わらべうたの充実を図る。
- ⑥ 食育についての関わりを深めていき、保育教諭と調理が連携を取りながら、栽培やクッキング保育などを計画的に進めていく。

長期的計画

・施設面

- ・建てかえを見通し、施設整備積み立てを行う。

・職員

- ・安定した雇用が出来るよう、努める。
そのためにも、働きやすい職場であるよう環境(働き方・仕事内容・時間等)を整えると共に、職員の心理的安全性が働きやすい職場に繋がっていくことも一つであることを認識する。
- ・職員の向上心や積極性を上げられるよう、キャリアパスを考えた職員教育に力を入れる。
- ・絵本、音楽等専門的に取り組める職員の育成を行う。
- ・こども園として、教育(福岡県私立幼稚園振興協会の実施によるものなど)に関する研修を積極的に受講していく。

・保育、教育

- ・1号認定の時間変更を伴い、園児の受け入れや移行を積極的に行い、こども園としての役割を果たしていく。
- ・自主性を育み、自ら考え行動できる子どもに育てる。
- ・同年齢だけでなく広い範囲での仲間として、異年齢の相手に対して優しくできる子どもに育てる。
- ・興味・関心を持って取り組むとともに、集中力や持続力をもつ子どもに育てる。
- ・地域の中での活動を広げる。

中期的計画

・施設面

- ・建て替えを見通し、安全面・衛生面・快適性などを考慮しながら、修繕等を行っていく。

・職員

- ・短時間職員の常勤への移行や、勤務時間数を増やしていけるようすすめ、安定した職員の雇用を行う。
- ・キャリアアップの研修についても、新たに受ける職員の受講も順調に進めることが出来たので活かしていけるように進めていき資質の向上を図る。

・保育、教育

- ・育児担当制により、2歳から以上児への移行がスムーズにすすむようになる。
- ・たてわり保育の充実から、子どもたち自らが自分たちのしたい活動について考えられるようになる。
- ・異年齢児間で、遊びや活動の継承が出来ていく。

短期的計画

・施設面

- ・建て替えを見通し、耐用年数から考えて必要となる修繕や買い替えなどを行う。
特に老朽化が見られる箇所は、安全性に留意し早め早めに対応できるようにする。
- ・季節物の、ボイラーの点検は早目に行い修理などを進め整えておく。

・職員

- ・新入職員が、どこに向かって何を目的として進んでいくかを迷わない様に、指標を示す。
- ・常勤職員の雇用を進め、より安定して保育教育が進められるようにする。
- ・目の前にある小さな業務の改善や改革を職員全体で見直し、取り組んでいくようにする。
- ・実習生を積極的に受け入れ、人柄などをしっかり見極めながら、雇用に繋げていけるようにしていく。
その為にも、職員一人ひとりの実習生の受け入れ態勢に対しての意識付けをしていく。
- ・幼保連携型認定こども園についての研修・飯塚市保育士会以外での研修案内も随時知らせ、一人ひとりにあった必要な研修に積極的に参加出来るように勧め、資質の向上を図る。
- ・記録の取り方や行事の準備など、計画的に出来るよう見直しをしていく。
- ・自己評価等から、自分達の課題や出来ているところを見つけ、保育に対する意識の向上を図る。
- ・職員自らが、様々なことに興味関心を持ち挑戦し、保育の幅を広げたり深めていく事が出来るよう援助する。

・保育、教育

- ・図書 of 整理・管理を行いながら、子どもたちの年齢や興味関心に応じた蔵書を増やしていき、絵本の貸し出しへと向けた準備を進める。
- ・食育の面では、栽培保育を積極的に行い、クッキング保育を計画的に行う。
- ・安全・衛生・リスクマネジメントへのマニュアルの整理や作成を行い、それぞれが熟知することによって、しっかりと意識を持って行動できるようにしていく。

銀杏保育園

令和6年度 銀杏保育園 事業計画

法人理念

私たちは、社会の福祉に資するものとして、常に考え続け、行動し続ける努力をします。

法人基本方針

私たちは、私たちが営む施設が社会資源のひとつとして地域に開かれ、地域に暮らす人に愛され、自ら育ち、また育てられる事を目指します。

保育理念

私たちが関わる子どもたちが社会の役に立つ人に育つ事を願い、日々の保育に専念します。

保育方針

「明るく素直な心」・「強い心」を育てる

保育目標

- ・自分を大切にし、他の人を大切にする子どもに育てる。
- ・自ら考え、選びとる目を持ち、自分で決めることができる子どもに育てる。
- ・困難に出会っても、創意工夫し、試行錯誤しながら乗り越えられる子どもに育てる。
- ・しなやかで、のびのびとした体を持ち、明るく文化的で、心豊かな子どもに育てる。
- ・優しさや思いやりの心を、素直に表現できる強い心を持つ子どもに育てる。
- ・自分の思いや考えを相手に伝え、相手の思いや考えを受け取り、対話することで互いの違いを理解し認め合いながら、協力、共同、協働して最後まで取り組む子どもに育てる。

1. はじめに

横浜市戸塚区の保育所の所在地域については、東戸塚駅周辺の東戸塚エリア、戸塚駅東側の戸塚東エリア、戸塚駅西側の戸塚西エリア、藤沢市に接する大正エリアの4つのエリアに分けられている。

戸塚区には戸塚駅、東戸塚駅の2駅が存在し、特に戸塚駅周辺の保育・教育施設については、市営地下鉄、JR東海道線、JR湘南新宿ライン、JR横須賀線、JR上野東京ラインなど多くの路線がありアクセスの良さから人気が高く待機児童が存在する。

しかし、横浜市全体と同様、戸塚区でも人口は自然減となっている。

出生数が減少傾向にあることから、乳幼児数の減少は今後も続くことが容易に予想される。特に駅から離れた地域の施設の定員割れは既に出ており、駅に近い施設についても今後園児獲得の競争が激化すると予想されるため、今後の動向を踏まえた上で、他園との差別化を図る必要性を感じる。

一方、園では、要支援児の入所が増加しており、支援が必要な子どもも、支援を必要としない子どもも、共に育ち合うことができるインクルーシブな保育を進めていくことを、保育の柱の一つと捉えている。

保育者が、要支援児本人に対する療育的視点と知識、要支援家庭への援助技術の質をこれまで以上に高めること。

要支援児が成長し地域で生活することを前提とした人との関わり方や、支援を必要とする人を「排除しない人を育てる」保育のあり方を再考し、深める取組みを意識的に行う必要がある。

職員の定着については課題が続いている。

職場での働き方改革への取組を進めているが、職場の改善、働き方改革に取り組むために、必要な情報を手渡し、採用活動から、育成、リスクリングまで、これまでの受け身の考え方から職員自身が自走できるような転換を図ることを目標としたい。

2. 基本方針

令和6年度は、保育目標の項目の中から、以下の項目を取り上げる。

自分の思いや考えを相手に伝え、相手の思いや考えを受け取り、対話することで互いの違いを理解し認め合いながら、協力、共同、協働して最後まで取り組む子どもに育てる。

上記の「子ども」を、「職員」に読み替える。

3. 令和6年度重点目標

保育目標から、

- ・自分の思いや考えを相手に伝え、相手の思いや考えを受け取り、対話し、互いの違いを理解し認め合いながら、協力、共同、協働して最後まで取り組む子どもに育てる。

を取り上げ、そのために必要なことは何か、「考え」「対話し」「創意工夫し」「実行し」「試行錯誤する」事を重点項目とする。

4. 長期目標

- ・管理職員、中堅職員の育成に注力し、施設運営の安定と持続化を図る。
- ・銀杏保育園については、必要に応じて順次修繕を行う。
- ・厨房機材等の入れ替えについては、使い勝手やメンテナンス体制等も考慮しつつ、現場職員の意見をききながら共に選定等を行う。

5. 中期目標（2023年4月～2028年3月）

- ① 園内研修を通し、保育内容の充実をはかる。
- ② 地域との交流を進める。
- ③ 就業規則内容についての統一した理解を進めるため、就業規則内容について、全職員に対して説明の機会を設ける。
- ④ 他機関、他法人との連携を行いながら、地域交流の充実をはから。
- ⑤ 法人内10プロジェクトのチーム活動を通してオーナーシップを持つ職員を育成する。

6. 実施事業

・第2種社会福祉事業

銀杏保育園保育事業(乳児保育・延長保育)

銀杏保育園胡桃館(分園)保育事業(延長保育)

一時預かり事業

7. 事業年度

令和6年4月1日 から 令和7年3月31日 まで

8. 開所時間

午前7時 から 午後8時まで(13時間開所)

9. 休園日

日曜祝祭日・年末年始(12月29日~1月3日)

10. 利用時間

保育標準時間 午前7時30分~午後6時30分まで (11時間)

延長保育時間 午前7時00分~7時30分・午後6時30分から午後8時迄

保育短時間 午前8時30分 から 午後4時30分(8時間)

延長保育時間 午前7時00分 から 午前8時30分

午後4時30分 から 午後8時00分

11. 定員

令和6年4月1日入所予定児童数

銀杏保育園(定員60名)

胡桃館(定員44名)

0歳児	3名(6)	
1歳児	8名(8)	7名(7)
2歳児	10名(10)	7名(7)
3歳児	12名(12)	10名(10)
4歳児	11名(12)	10名(10)
5歳児	11名(12)	10名(10)
合計	55名(60)	44名(44)

総合計 99名

12. 職員体制

	銀杏保育園	銀杏保育園胡桃館
施設長	1 (両園兼務)	
副主任保育士 (主任トライアル)	1	1
保育士 (正規)	5	3
保育士 (短時間)	7	5
保育士 (派遣短時間)	1	0
保育補助 (短時間)	4	1
管理栄養士 (正規)	1	0
栄養士 (正規)	1	1
栄養士 (短時間)	1	0
調理師 (正規)	0	1
調理師 (短時間)	0	1
調理員 (短時間)	2	0
その他	0	1
小 計	23	14

総合計 23 (銀杏) + 14 (胡桃館) + 1 (施設長) = 38 名

嘱託医

銀杏保育園	和田医院院長	和田 隆
銀杏保育園胡桃館	伊東医院院長	伊東 均

嘱託歯科医

銀杏保育園/胡桃館	さち歯科医院院長	佐知 崇司
-----------	----------	-------

(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

退職者 保育士 銀杏 4名 胡桃館 5名
 栄養士 1名

退職理由 子の就学/転職/家庭との両立/自身の体力/他職種への興味
 他県への転居/適応障害/派遣任期满了

以 上

令和6年度 銀杏保育園 職員研修計画表

社会福祉法人くすの樹会 銀杏保育園・胡桃館
保育士等キャリアアップ研修

日付	園内研修		食育研修		県内		研修内容	
	研修名	参加対象	研修内容	研修名	参加人数	研修内容	研修名	参加人数
4月	園内研修 育児担当研修	全職員		幼児小児保健研修		小学校見学、講演会		
5月	育児担当研修	保育士	衛生管理講習会					
6月	園内研修	保育士	食中毒対応					
7月	園内研修	保育士	衛生管理講習会					
8月	園内研修	保育士	食育講習会					
9月	園内研修	全職員	食育講習会					
10月	園内研修	保育士	食育講習会					
11月	園内研修	保育士	食育講習会					
12月	園内研修	保育士	食育講習会					
1月	園内研修	保育士	食育講習会					
2月	園内研修	保育士	食育講習会					
3月	園内研修	保育士	食育講習会					

※わらべうた、絵本読み聞かせ、自己研鑽による自主研修も積極的に参加

※その他
株式会社ポピュラス主催「神奈川県保育士キャリアアップ研修」
株式会社ポピュラス主催「保育士キャリアアップ研修」
日本保育協会主催「保育士キャリアアップ研修」
日本保育士協会主催「保育士キャリアアップ研修」
保育のデザイン・イン・アクション主催「保育士キャリアアップ研修」