

2023年度事業計画
(2023年3月24日理事会 決議)

社会福祉法人 宮城厚生福社会

はじめに

2022 年は参議院選挙があり、衆議院・参議院共に改憲勢力が 3 分の 2 を超えました。これにより改憲の議論と軍事費 2 倍化に向けた議論が加速しています。その財源は庶民への増税と歳出の削減が論議され、歳出削減は社会福祉の削減が狙われています。

こうした中、2024 年の医療・介護・障がい福祉サービスのトリプル改定に向け、それぞれの分野で議論が加速しています。介護保険制度改正に向けては 2022 年 12 月に取りまとめが行われ、多くの改悪は見送られる見通しとなりましたが、介護報酬改定や省令改正で実施可能な改悪も数多くあり、引き続き改悪を許さない戦いが必要です。保育情勢ではこの間の詰め込みと規制緩和による参入により待機児童の減少させてきた一方で、事故多発や園庭がない保育、ニーズが減少した地域での統廃合など、新たな矛盾が出ています。保育の質を上げていくには、公的な責任で一定の基準に基づく保育が求められます。障害福祉情勢では応益負担や介護保険優先の原則など、生活の継続上で大きな矛盾を抱えています。全体として日本の社会福祉制度は先進諸外国に比して、GDP 比で低い予算の中で、低い基準の下で制度が運営されています。

法人は 2022 年度から 2026 年度の 5 か年の中長期計画を定めました。よい福祉実践・職員育成・経営・運動を一体的に進め、前進を目指します。私たちの経営活動が発展することは、私たちが目指す「安心して住み続けられるまちづくり」の理念の体現そのものです。2022 年度は介護分野で十符・風の音、田子のまちの短期入所の再開をさせ、職員の育成・定着と今後の経営展望を開くための課題を進め、障がい事業でも運営改善が経営の改善につながりました。改めてこれらの教訓から、育成・経営・良い実践を一体的に取り組む意義を深く感じました。2023 年度は前期の到達を踏まえ、安定した管理運営を進めます。

法人全体での経営状況は 2018 年度▲5 千万円、2019 年▲3 千万円、と大きな赤字の下、経営対策を進め 2020 年度+2 千万円、2021 年度 7 千万円と一定の到達を築いています。しかし、補助金等が占める割合が高く、事業本体の収支であるサービス活動増減差額では+1 千万円程度と必要利益である約 3 千万円には大きく届かない状況です。2022 年度の経営では、物価・光熱水費高騰という新たな困難の下、2022 年 12 月時点では▲1 3 百万円の見通しと、当初予算比▲14 百万円、必要利益比▲44 百万円の到達です。中長期計画に基づく必要利益である毎年 3 千万円の利益確保を進めねば、大規模修繕計画・事業継続に危機を及ぼします。全職員参加の経営で経営の改善を進めるとともに、物価高騰・光熱水費の高騰の状況の中で介護事業所の倒産件数・休廃業件数が過去最多となる中、国や自治体に対しての補助金等の支援を、多くの団体と共に求めていきます。

人員確保と育成は事業経営計画の基礎をなすものです。人事部の体制を見直し人員確保でも前進をしてきました。自らの実践を語る場として職員参加も進められています。

法人事業所が権利を守る社会福祉施設として発展していくためには、人員確保・経営改善・社会福祉の拡充を求める活動、事業実践、あらゆる活動を進める上でも職員育成が重要な課題となり、私たちの法人の発展の土台となります。採用・育成を長期的視点で前進を築き、法人理念に基づく福祉活動を守ります。法人理事会・管理者が職場職責者・職員と力を合わせて、職員の育成・労働環境の改善を進めます。

2023年度の重点課題

1. 管理者が中心となり、理念に基づく実践を追求した事業運営を進めます。管理部・職責者を中心とした職場作りと制度教育への参加率100%をはじめ、学び成長する機会の保障・職員育成を重視します。理事会・各事業所管理部は必要な政策立案を行い、取組みの具体化の提起を行い実践します。
2. 法人全体、各部門、事業別に借入金償還や設備投資が出来る資金の確保を行える経営を追求します。中長期計画に基づく必要利益3千万円の達成に対し、2022年度未達成の見通しを踏まえ、介護+1千万円、保育+3千万円、障がい5百万円を目標として討議しましたが、大きな乖離となります。中長期計画に基づき目標を事業ごとに設定し、到達に向けた取組の具体化・進捗の把握・経営の改善を進めます。
3. 部門ごとの目標利益確保が出来る経営を、期間目標を持ち取り組みます。事業再開など必要な経営的対策を進めます。乳銀杏保育園の老朽化に伴う設備投資、十符・風の音の大規模修繕計画を策定します。
4. 私たち社会福祉の働く土台である憲法25条を守ります。社会保障運動を重視し、平和で人々が幸せに暮らせる社会の実現に向けて、広範な団体・個人と共同の運動を進めます。
5. 常務会、執行管理者会議、各部・委員会を本部機能として位置づけ、管理機構を強化します。労務管理やコンプライアンス等に係る法改正への対応を進め、管理部・担当者の力量の向上を行います。
6. 採用活動を引き続き強化し、採用目標では介護職15名、保育士8名とします。管理者研修・中間管理者研修を充実させます。次世代の法人の担い手が現在の法人運営にも関わる配置をし、法人の管理部養成の課題を重視して取り組みます。

保育事業

【情勢】

コロナ禍での保育は3年目を迎え、幼児にも感染拡大が見られるオミクロン株の出現以降、夏の第7波、冬の第8波に現場は翻弄され続けました。仙台市では2022年6月中旬から保育施設での保健所による濃厚接触者の特定を行わないことになり、大崎市や多賀城市は自治体と施設が協議して濃厚接触者を特定するといった自治体による違いはありながらも基本的には感染対策や対応は現場に丸投げの状況で、緊張感を持ちながら、療養や自宅待機で職員の欠員があっても原則開所で保育の継続が求められる日々でした。

この間社会的にも保育の重要性が認識された結果、特例事業補助金による保育士の賃上げは、処遇改善等加算Ⅲとして継続されたものの、すでに基準以上の職員配置を行っている園がほとんどのため実質的な処遇改善には至りません。少子化傾向と待機児童の減少により、仙台市では施設整備補助金の縮小も示されています。バスの置き去り死亡事件や保育施設での虐待事件など痛ましいニュースも相次ぎました。センサーやカメラなどでの対策強化が指導されましたが、子どもの命を守るためには、もっと保育士が必要です。職員配置基準の見直しによる根本的な処遇改善と保育の質の向上が求められます。

また、2023年度発足する子ども家庭庁やこども基本法の問題については、「こどもまんなか社会を目指す」としながら、「子育ての責任は家庭」という公的責任を放棄した矛盾が見えています。さらに「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」や「架け橋プログラム」など、2006年教育基本法の改悪の流れが幼児教育に広がりつつある状況は、仙台市でも保育所や幼稚園の子ども園化が急速に進んだ状況と併せて、動向を注視する必要があります。

【今年度の総括】

2022年度は管理者の交代が複数園であり、管理者会議等で集団的に討議することを特に大事にしてきました。また、職員育成指針に基づき、法人主任会議や中間管理者研修、中堅職員研修などを通して、リーダー的職員の育成に重点を置いて取り組みました。保育園間の人事交流も行い、職場の活性化や職員の成長につながっています。乳銀杏保育園の建替えについては、2023年度の仙台市保育所等老朽化施設対策整備事業への応募を検討しましたが、資材高騰などで費用面での折り合いがつかず断念となりました。

経営については、各園で年間を通じた定員の充足を目指して、現場職員と相談しながら対応をすすめました。岩切たんぼぼ保育園では人員配置をして1・2歳児クラスを再開し、開所以来初の定員充足が目前になっています。傾向としては、少子化や1歳までの育休取得広がりにより0歳児の入所希望の減少、こども園への移行希望増加による幼児クラスの欠員が目立っています。地域の状況やニーズをつかみながら、法人理念に基づいた保育の特徴をアピールし入所児童を確保していくことが必要です。

【重点課題】

(質の向上)

- ①民医連綱領、法人理念、保育理念に基づき「子ども一人ひとりの人権を尊重し、仲間の中で育ち合う」保育を行います。
- ②地域の保育ニーズに応え、保護者支援や地域の子育て支援等に自治体と連携して取り組みます。
- ③職員が保育理念や子どもの発達を学び実践できるように、保育を集团的に討議し、保育内容の向上に努めます。

(職員確保・育成)

- ①保育士の採用と育成、定着を図り、安定した保育体制を構築します。継続した採用活動を行い、職員定着のため、保育のやりがいと意欲を高める取り組みをすすめます。
- ②職員の力を生かした組織的な施設運営に取り組みます。スキルアップと役割意識向上のため、キャリアパス制度に基づく研修をすすめます。

(経営改善)

- ①ホームページや見学会の充実を図り、保育の特徴を発信します。各園で定員を満たす児童確保に職員と共に取り組み、保育事業部門で3千万円以上の黒字を目指します。
- ②乳銀杏保育園建替えに向けた取り組みと各園での計画的な修繕等を進め、より良い施設環境づくりをすすめます。
- ③社会情勢や地域のニーズをつかみ、法人理念に基づいた中長期の事業展開について検討をすすめます。

(社保運動)

- ①子どもたちの笑顔があふれ、保護者が安心して預けられる保育所づくりをすすめます。また、保護者や地域と共に保育制度を守る運動に取り組みます。
- ②社会情勢等を学び、社会保障運動に職員が主体的に参加できるような取り組みをすすめます。

介護事業

【情勢】

2024年の介護保険制度改定の議論がすすめられています。その中で、2割負担の対象範囲を拡充する、多床室の室料負担の見直し、区分支給限度額の在り方見直しなど、利用者に負担を強いる内容が多く見受けられます。特別養護老人ホームの職員配置基準もセンサーやICTなどの活用により、現行の3:1から緩和する構想があり、現状でも不足している配置基準の見直しに対し、現場からは強く反対されています。

ロシアによるウクライナへの侵攻と急激な円安の影響を受け、物価や光熱水費が高騰し経営にも大きなダメージを与えています。自治体からの補填はありますが実際には増加した費用のほんの一部にしかすぎません。特に入居系の施設への影響が大きくなっています。

2022年「老人福祉・介護事業」の倒産件数は143件（前年比1.7倍）と急増し過去最多を記録しています。長引くコロナ禍の影響、経費の増加と介護職員不足と様々な要因が重なっています。10月から介護職員等ベースアップ等支援加算が新設されました。介護職員の処遇改善が少しずつ進んでいるように見えますが、実際は利用者の自己負担によるものです。

住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるように、公費負担による介護報酬の改定を強く訴え、今後も社会保障運動に取り組みたいと思います。

【今年度の総括】

コロナ禍のもと、感染対策に取り組んできましたが、7月に宮城野の里のショートステイでクラスターが発生しました。在宅サービスでの感染対策の難しさを痛感させられる出来事でした。デイサービスも利用者、家族の感染者や濃厚接触者となり休むケースも多く、なかなか稼働が上がらない状況が続いています。特別養護老人ホームは、待機者が減っている中で次の入居者を探すことに苦慮していますが、前年を上回る稼働を維持しています。

7月にミャンマーからの技能実習生3名が田子のまちに配属されました。日本の介護を学び自国へ持ち帰りたいと強い思いがあり、一生懸命に取り組んでいる姿は職員へも良い影響を与えています。

職員の確保も進み、風の音ショートステイ10床、田子のまちショートステイ10床の再開、デイサービスセンター木の実の土曜日開所ができました。事業を軌道に乗せるため今後の取り組みが重要です。

各事業所の努力で収入は上がっていますが、光熱水費と物価高騰のあおりを受け、経営は厳しい状況です。これからも管理者や職責者を中心に予算管理を行い、職員と一緒に経営をつくれるような取り組みをしていきます。

【重点課題】

（質の向上）

- ① 民医連綱領、法人理念に基づき、誰もが安心して暮らせる地域の拠点を目指します。
- ② サービスの質を点検し、利用者満足のサービス提供を目指します。
- ③ 事故や苦情への対応を学び、安心して利用できる施設づくりに取り組みます。
- ④ ICT化と福祉機器の導入を検討し、業務改善に取り組みます。

（職員育成）

- ① 法人理念、施設理念を具現化できる職員育成を目指します。
- ② キャリアパスを活用し、職員育成を進めます。
- ③ 計画的に職員研修を行います。（外部研修も含む）
- ④ 大規模事業所での複数管理体制の構築を進めます。

（経営改善）

- ① 必要利益に基づく予算管理を行います。
毎月、当初予算の進捗を管理し改善策を実行します。
- ② 先を見据えた稼働管理を行います。
介護老人福祉施設 稼働 95%以上
デイサービスⅠ 稼働 88%以上 デイサービスⅡ 稼働 70%以上
ショートステイ 稼働 90%以上
居宅・包括 1人あたり 30件以上
- ③ 再開した事業所の稼働が安定するよう取り組みます。
- ④ 各事業所で経営報告を行い、職員と討議し経営改善に取り組みます。
- ⑤ 管理者が連携し、事業運営の強化に取り組みます。

（社保運動）

- ① 制度改悪に対し、戦いと対応の視点で社会保障運動へ取り組みます。
- ② 地域の状況、利用者の声を発信できるよう取り組みます。
- ③ 運動へ取り組む意義を職員へ伝え、学習を重視し職員参加を広げていきます。

障がい事業

【情勢】

障害福祉分野では、『障害福祉サービス』として施設やサービスが体系化されてから 10 数年が経過しています。この間、様々な企業（法人）がサービス提供の主体者として参入しており、障がい児・者の事業所数も増え続けています。それにより、他事業所との競合等が発生し、利用者の確保が困難になっている現状となっています。サービス提供事業所数の地域格差も大きくなっています。都市部に事業所が集中し、郡部や過疎地域では社会資源としても障害福祉サービスが不足しています。地域福祉を担う私たちはこうした現状にしっかりと向き合っていく必要があります。

では今後の障害福祉サービスはどういった方向に向かっているのか。現在、社会保障審議会では令和 6 年の制度改定に向けて議論が行われています。重要な論点として、①「利用者に対する給付の減少」と②「利用者負担の上限引き上げ」の二点があります。①では、障がい児通所事業、特に放課後等デイサービスに関する給付、余暇活動として行われる移動支援などの給付が減らす方向で議論が進められています。対照的に障がい者が通所する日中活動やグループホームに入居するための給付、在宅支援に関するサービスは減らさない方針もっているようです。②では、介護保険同様に原則は応益負担（上限あり）でありながらも、応能負担（所得に応じた）が原理として障害福祉サービスでは用いられています。

こうしたことを踏まえ、年々増大していく福祉サービス費を抑制することを目的として前述した①と②を実行するための審議会となっています。

私たちはより制度改定に向けて情報をしっかりと見極めながら、より良い制度に改定されるよう声を挙げていかなければなりません。法人理念と明確にした中長期計画を核とした経営・運営を実践していきます。

【今年度の総括】

てとてでは、この間の事業所運営の課題でありました職員会議（部門ごと、全職員）を定例化することができました。全体職員会議の中に学習と稼働の状況、目標確認を位置づけ、また各部門から状況や取り組みの報告を行い、部門を超えた職員間での共有を行いました。経営改善については、児童発達支援センターは、今年度は児童発達支援管理責任者を配置でき配置加算を取得しました。相談支援事業との連携もあり登録数も増加しましたが、併用利用者が多く稼働率を予算水準まで引き上げるところまでいきませんでした。放課後等デイサービスでは、近隣のコロナ感染の影響を受けた月もありましたが、予算に近い稼働で推移しています。

就労部門は、てとて就労継続支援 B 型では安定した稼働が維持されています。工賃を上げるための新規受託作業の開拓を職責者中心に行っています。工房歩歩は 70%近い稼働が維持されています。てとて就労と歩歩の職員間の交流をすすめていくことが今後の課題です。

【重点課題】

（質の向上）

- ① 地域における福祉の拠点として、各事業所の運営を行います。
- ② 職員が、法人理念、民医連綱領を学び実践できるように、学習を進めながら、法人理念、民医連綱領に基づいた支援を行います。

（職員育成）

- ① 事業所内の年間研修計画を作成し計画的に研修が実施できるようにします。
- ② お互いの実践から学び、連携できる職員集団づくりに取り組みます。てとて就労と歩歩の職員交流（研修等）を行い、お互いに学び合えるようにします。

（経営改善）

- ① 児童部門は、関係機関（保健師、地域の他の事業所等）と連携、情報共有しながら地域のニーズを把握し、登録者を増やしていきます。就労部門は引き続き稼働を維持できるように取り組みます。
- ② 障がい事業全体での利益目標±0円を目指します。

（社保運動）

- ① 障がい福祉の制度や社会情勢の学びを進めます。

法人本部事務局

法人本部事務局（以下、本部事務局）ではこれまで、法人決算の作成や給与業務をはじめ、介護、保育、障害の分野での様々な申請手続や行政との調整、労務・税務に関する法令への対応業務、法人の各種委員会の運営補助業務、理事会・評議員会・常務会など法人経営の重要な会議の運営業務、法人運営に関わる ICT 化の推進、自治体の指導監査対応、福祉人材の確保など、各分野の管理運営業務を支える一定の役割を果たしてきました。

しかしその業務を果たす一方で、様々な改正がなされる社会福祉法人制度への対応や、苦情等に関する法人の危機管理に関する対応、各事業所の規則運営や経営管理に関する指導など、法人の様々な管理運営を担う役割も増大しており、業務が多面的かつ多岐にわたっている状況にあります。この状況への対応の為、2022 年度は管理運営体制の強化を図り、体制の増員を実施しました。しかし、ここ数年で、事務全体の業務がシステム化、本部集中化したことで、本部事務局内や各事業所間の連携する業務にセクト主義が反映してしまい、業務責任の所在が不明確になる事例の発生や、本来、本部事務局が担う、社会福祉法人運営に関わる業務や様々な資産管理、情報管理、共同組織との関わりの業務が属人化してしまうなど、本部事務局員をはじめ法人事務職員全体の業務見直しや育成が大きな課題となっています。今後の法人経営は、コロナ感染症の拡大や、ロシアウクライナ侵攻、医療・介護・障害制度のトリプル改定の外的要因により、一層厳しい経営管理が求められますが、その厳しい情勢下で法人の中長期経営計画の達成が至上命題です。この計画の達成のためには、①正確な実務と様々な法令へに対応する力、②経営状況や経営課題を的確に把握し、事業所の管理者をはじめとしたすべての職員に伝える力、③情勢を把握し、民医連の諸活動への自覚的結集や、情勢や諸活動を職員へ発信する力が、本部事務局員をはじめ、法人事務職員一人一人に求められます。そのため、2023 年度では、事務職員一人一人のスキルの向上と、各事業所間との連携と事業所事務組織の役割強化をはかるために、様々な研修や人事交流も視野に入れた本部事務局運営を進めます。

【重点課題】

○質の向上

- ・社会福祉法人制度の理解を深め、理事会・評議員会の運営をはじめとした法人運営業務の標準化を目指します。
- ・法人規程・規則の運用管理部門として必要な知識を深め、事務職員一人一人が事業運営に活かすことのできる能力の向上を図ります。
- ・法人本部事務局と事業所の業務責任を明確にしたうえで、業務連携、実務指導を行い、事業所の管理能力の向上を目指します。

○職員の育成

- ・事務職員のキャリアパス制度を策定し、法人が目指すキャリアビジョンを示すとともに、

一人一人の目標を明確にします。

- ・職位、経験に沿った年間研修計画を策定し職員のスキルアップを図ります。
- ・定期的な職員面談や、伝達研修でのフィードバックを実施し、業務パフォーマンスと課題解決能力の向上を図ります。
- ・情勢や制度学習、様々な実践の学ぶ機会を増やすことで民医連綱領、法人理念の理解を深め、様々な活動で積極的な役割を果たせる職員育成を行います。

○経営改善

- ・法人の実施する事業の制度理解を深め、民医連の統一会計基準に従った法人の予算管理を徹底します。
- ・業務効率化や経費削減につながる情報を積極的に調査し、業務改善に取り組みます。
- ・予算管理テキストや統一会計基準の経営分析を学び、経営状況の把握に取り組みます。
- ・国や自治体の様々な制度の理解を進め、事業に活かせる補助金・助成金獲得を目指します。

○社会保障運動

- ・SDH や憲法の学習を通じて、職員の主権者としての成長を追求します。
- ・共同組織や地域住民と交流できる場を増やし、憲法署名をはじめとした署名運動を広げる取り組みを行います。
- ・様々な社会保障の学習会の参加を積極的におこない、民医連綱領や法人理念の確信を深めます。

【2023年度体制】

2022年度体制では、他事業所との人事交流や積極的な採用活動を進め、業務体制を整備してきました。現在の本部事務局の実務は事務部長1名、経理担当者2名、総務担当者2名、人事担当者1名、パート1名体制でおこなっていますが、理事会の運営や本部機能として設置されている委員会の運営に対応できる様に、各業務責任者の配置・養成を目指した体制の整備を進めます。また各事業所事務員の育成も考えた体制についても、期中に提案し進めていきます。

役割	2023年度配置	業務内容・備考
経理・財務	2名	児童館、工房歩歩、不動産賃貸事業の経理、財務を兼務
労務・庶務	4名 うち次長1名（予定） うち1名育児休業	児童館、工房歩歩、不動産賃貸事業の労務、庶務を兼務
人事・採用	1名	

※上記の他、本部事務局長、事務部長、人事部長は担当常務を配置

【具体的取り組み】

○経理・財務部門

- ・経理規程をはじめとした関連諸規程の理解を深め、スムーズな法人運営が出来る様、整備を進めます。
- ・必要利益達成のための提案をより具体的に行うため、事業構造の理解を進めます。
- ・全職員参加の経営に必要な、経営分析の知識を広げ、分かりやすく成果や課題が見える経営報告を研究します。
- ・自治体監査や事業所の会計監査に対応できる様に整然とした書類整備の工夫をおこないます。

○労務・庶務部門

- ・就業規則をはじめとした法人の規程と各種制度、社会福祉法人制度の理解を深め、法令に遵守した規程整備を進めます。
- ・法人のシステム管理に対応できる様に ICT システムの業務知識を深めます。
- ・自治体監査や事業所の労務監査に対応できる様に整然とした書類整備の工夫をおこないます。
- ・労務情報管理や人事情報管理の手法を研究し、情報管理の業務改善を検討します。

○人事・採用部門

- ・介護職年間採用目標 15 名（うち新卒 5 名）、保育士採用目標 8 名（新卒、既卒）に向けて採用活動を進めます。
- ・上記のほか、必要人員の補充をタイムリーに行います。
- ・採用活動に沿った HP の更新を行い、タイムリーに求職者へ訴求します。
- ・各事業での適切な人員体制を把握し、提案していきます。
- ・介護事業、保育事業キャリアパスに沿った研修を実施し、育成面談でフィードバック出来る仕組みを提案します。
- ・人事・採用部門の体制と役割分担を再構築します。

高齢者福祉施設 「宮城野の里」

2024年のトリプル改定（医療・介護・障がい）に向けた議論が着々と進んでいます。介護保険制度では、利用者の2割負担対象拡大、多床室の室料負担の見直し、ケアプランの有料化、ICTの活用により職員の配置基準を現行の3:1から引き下げるなど、利用者、事業者への負担を強いる改悪が狙われています。

物価高騰と光熱水費の増加は施設経営に大きなダメージを与えています。特に電気代は昨年より約500万円程度増加しています。その他の経費を合わせると年間約900万円の増加となります。今後も値上がりが見込まれる状況は続きますが、これからも節電等の経費削減に取り組んでいきたいと思っております。

新型コロナウイルスの感染が拡大する中、7月にショートステイで利用者6名、職員4名のクラスターとなりました。在宅サービスでの感染対策の難しさを痛感させられる出来事でした。その後も職員やデイ利用者、ケアハウス入居者の感染はありますが、クラスターを教訓として感染対策により力を入れ広がることなく終息しています。今後も感染対策を重視し取り組みます。

宮城野の里は開所より23年目をむかえます。設備の修繕、備品の破損などが多く、大規模な修繕が必要です。これらを計画的に進められるように安定した経営が重要となります。各事業所で討議しながら予算を意識した運営に取り組みます。また、職員の育成も重要な課題の一つです。現場で中心となるリーダーを配置し、職責者と協力し育成に取り組める体制をつくります。

法人理念にある、乳幼児から高齢者まで誰もが安心して育ち暮らすことのできるまちづくりのために、在宅複合型の施設の役割として、自宅で暮らし続けられるためのサービスや利用者・家族満足のサービスを目指します。利用者や地域の状況、社会情勢に目を向け、その声を集め発信し、社会保障運動に取り組みます。

【重点課題】

（質の向上）

- ① 民医連綱領、法人理念に基づき、誰もが安心して暮らせる地域の拠点を目指します。
- ② サービスの質を点検し、利用者満足のサービス提供を目指します。
- ③ 感染対策を徹底し、万が一に備えBCPの作成・研修に取り組みます。
- ④ 事故や苦情への原因を分析し改善し、件数を減らす取り組みをします。
- ⑤ ICT化と福祉用具の導入を検討します。

（職員育成）

- ① 法人理念、施設理念を実践と結び付け話せる職員を育成します。
- ② 計画的に職員研修を行います。外部研修へも参加し伝達研修を行います。

③育成計画を作成しそれに沿って、リーダー中心に進められるようにします。

(経営改善)

①必要利益に基づく予算管理を行います。

②先を見据えた稼働管理を行います。

③職責会議で経営について理解を深め、経営改善について討議し実行します。

④経営状況を職員と共有し、経費削減など経営改善に取り組みます。

(社会保障運動)

①運動へ取り組む意義を職員へ伝え、学習を重視し職員へ広げていきます。

②地域の状況、利用者の声を発信できるよう取り組みます。

【ショートステイ】

1. 目標

①観察・予測・想像・共感する力をつけ、利用者様の心身に寄り添ったケアを実践していきます。

②介助方法や申し送り、職員同士の動き方や時間の使い方を見直し、チームとしての成長が実感できるよう取り組みます。

③目標稼働率 97%。

2. 具体的取組み

①について

・体調不良や転倒等の事故発生を意識しながら観察し気付いたことや、予測したことそのまま終わりにせず周知し、ケアにつなげていきます。

・KYT トレーニングを定期的実施し、気付きの視点を養っていきます。

・利用者様のお話や視線、動作から心身の状態を考えて声掛けや対応すると共に、利用者様が何を考え、どのような気持ちなのか思いを巡らせ、感情を共有した声掛けや対応ができるよう、事例検討やシミュレーションをしていきます。

②について

・介護技術を改めて確認する時間をつくと共に、学習を通してケアの統一・技術の向上を図ります。

・利用者様と関わる時間がさらにつくれるよう、直接的な介護以外の業務内容や時間同じ時間に勤務している職員同士の動き方の見直しをします。

・感染症の防止をしながらもできることを実施し、利用者様に心地よく過ごしていただけるようにします。

・自分たちの対応や声掛けは常に利用者様に見られていることを改めて意識して、行動していきます。

③について

・安定した稼働となるよう、居宅介護支援事業所との連絡を密にとり、空床案内について

は、現在利用されていない事業所にも積極的に情報提供していくようにします。

- ・ご希望日の利用が難しい場合でも他の日程を提案してみる等の利用につながるような案内をしていきます。
- ・毎月定期的にご利用していただける新規の利用者様を1～2名獲得していきます。
- ・長期的にご利用いただける利用者様を月に3～4名確保できるようにします。
- ・田子のまち入居のご希望の方は田子のまちと連携し、長期的なご利用に確実につなげていくようにします。
- ・空きがない場合は田子のまちショートステイと連携し、ご利用につなげられるようにしていきます。
- ・加算について、算定要件を改めて確認し、今いる人材の活用とサービスの幅を広げ、経営の安定につなげていけるよう、取得できる加算の取りこぼしがないようにします。

【デイサービスセンターⅠ】

1. 目標

- ①利用者様お一人お一人が「やりたいこと・興味のあること」を「選べる・見つかる」デイサービスを目指します。
- ②利用者様の心身の健康と安全を守るケアを目指し、“気付く”ことを大事にします。
- ③目標稼働率 87%。(実人数 80名以上目標)

2. 具体的取り組み

①に対して

- ・利用者様がデイサービスセンターで取り組みたい活動をより知る為に、アンケート調査を実施します。
- ・利用者様の年代に合った活動の充実を図り、生活意欲の維持、向上に取り組みます。
- ・「静」と「動」どちらの活動もできるよう考え、準備します。

②に対して

- ・普段の様子とは違う点はないか、常に意識した見守り、ケアを提供します。
- ・利用者様のおかれている立場や状況、気持ちを想像したケアを実践します。
- ・介護事故を防止するために、安全に過ごせる環境整備と事故の予測ができるような視点を身につけます。
- ・チーム全員で、ヒヤリハット、事故発生等に対し、なぜ起きてしまったのかを考える力を身につけ、シートに書く癖をつける様、取り組み方を工夫します。
- ・自然災害や感染症が発生した場合にも、その状況に応じた事業運営ができるよう、BCPを作成します。

③に対して

- ・1日利用平均27名以上、新規利用者月3名以上を目指します。

- ・職員それぞれの役割をしっかりと発揮し、稼働を上げる事と利用者様の満足度を高めることを追求していきます。
- ・外部事業者への発信（FAX, 電話連絡等）をこまめに続け、選ばれる事業所になれるよう、チーム一丸となって、利用者獲得に向けて取り組みます。
- ・加算について、算定要件を改めて確認し、今いる人材の活用とサービスの幅を広げ、経営の安定につなげていけるよう、取得できる加算の取りこぼしがないようにします。

【デイサービスセンターⅡ】

1. 目標

- ① 「自分らしく 安心して 過ごせる馴染みの居場所」となるように、居心地の良い雰囲気作り、利用者様個々に応じた対応、活動の提案・提供を行ないます。
- ② 専門性ある認知症ケアを実践して、利用者様の認知症状進行の予防や緩和に努めます。
- ③ ご家族様、介護支援専門員、包括と協力し地域の関係者との連携を図り、地域資源との繋がりを保ちながら、信頼され評判の高いデイサービスを目指します。
- ④ 目標稼働率 71%。(実人数 25 名目標)

2. 具体的取り組み

①に対して

- ・設え、環境整備においては、利用者様個々に応じた、居心地の良い空間を作ります。
- ・利用者様の残存機能を生かした活動の提案・提供を行ない、利用者様の役割ややりがいに繋がるよう支援します。
- ・利用者様のご様子について情報共有する為に、日々の申し送りを記録に残します。

②に対して

- ・利用者様の「思いをきく」「情報を集める」「ニーズを見つける」3つの段階を踏んだケアを提供します。
- ・利用者様、ご家族様の背景を知り、自宅での暮らしの状況も把握した上で、ケアの計画・実践をし、チーム全員で統一したケアをしていきます。
- ・専門的な質の高い認知症ケアを実践する為に、毎月学習会を行います。
- ・内部研修・外部研修へ積極的に参加します。

③に対して

- ・認知症ケアについての知識や介護方法等、ご家族様へアドバイスします。
- ・居室内介助、衣類預かりと洗濯サービス、短時間利用等、その他の利用者様、ご家族様のニーズに合わせた柔軟な対応を目指します。
- ・ご家族様の気分転換と情報共有の場となるように、家族懇談会を年2回以上開催します。
- ・地域に開かれたデイサービスとなるように、運営推進会議を年2回開催し、提供して

いるサービスを広く知っていただけるようにします。

- ・連絡帳には、その日の活動内容や表情等の変化を詳しく伝え、ご家族様の安心に繋がります。
 - ・毎月広報誌を発行し、ご家族様や介護支援専門員等の各関係者に、利用者様のご様子、魅力ある活動のご様子、認知症ケアの取り組みの紹介、事業所のセールスポイント等を伝えます。
- お試し利用の際は、満足のいく一日を過ごして頂ける様に準備して、利用につながるように努めます。

④に対して

- ・1日利用平均8.4名以上、新規利用者月1名以上を目指します。

【ケアハウス】

1. 目標

- ① 入居者、家族、保証人に安心、信頼されるような支援に努めます。
- ② 毎月1日に30室満室にできるよう、入居待機者の状況把握に努めます。

2. 具体的な取り組み

①について

- ・朝の健康観察を継続しお一人おひとりの心身の状況を把握することで、体調の変化に気づき対応します。
- ・対話の機会を確保し、変化や悩み、困りごとを把握し早期に対応します。
- ・日々の生活で、身体的、精神的な変化が見られた時には、身元保証人に状況お知らせし、受診や必要なサービスについて提案させていただきます。
- ・介護予防に組み込み、体操や楽しみのある行事、サークル活動を継続的に行います。

②について

- ・待機者へのアンケート調査を年1回実施します。
- ・入居の問い合わせの際は、申し込みにつなげられるようケアハウスの入居条件、契約についてわかりやすく説明します。問い合わせされた方が、質問しやすいような対応を心がけます。

【居宅介護支援事業】

1. 目標

- ① 「安心」「信頼」されるケアマネジメントを提供します。
- ② 請求件数は、介護120件/月、予防14件/月を目指します。

2. 具体的な取り組み

- ① 法令遵守…恒常的に遵守できるよう、ルール・マニュアルの整備と研修を行います。
- ② 記録整備…加算取得や減算回避、所内情報共有、考えの整理・見える化の為、内容・

方法を研究し、誰でも適正な記録をリアルタイムで書ける仕組みを作ります。

- ③ アセスメント能力向上…各職員が自ら積極的に研鑽を重ねるとともに、互いに知識や経験の交流を行います。また、個別のスキルに合わせ、質問力や情報収集力、洞察力、説明力の向上を図る取り組みを行います。
- ④ 公正・中立な立場の堅持…利用者の利益を最優先に、サービス事業所に関する情報収集・情報提供・選定時の理由説明などを懇切丁寧に行います。
- ⑤ 説明責任の完遂…合意・同意を形成できるよう、研修・訓練により各職員の説明力の向上を図ると共に、相手の立場や理解度、場面に合わせた説明方法を研究します。
- ⑥ 事故・苦情の防止…ヒヤリハットを沢山集め、全体で共有・丁寧に検証する事や、日々互いに気軽に助言し合う事で、苦情（事故）に至る前の行動修正や環境改善が行えるようにします。また、コミュニケーションスキル向上の取り組みも重点的に行います。
- ⑦ 権利擁護・虐待防止…人権の擁護、虐待防止等の為、必要な体制の整備を行います。
- ⑧ 災害時対応…感染症や自然災害発生時も機能を維持できるよう BCP を整備します。
- ⑨ 困難ケースの受入…ケアマネジャー常勤換算 1 名当たりの担当数の上限を 35 名として余裕を持たせ、支援困難ケースを常時受け入れられる体制を確保します。
- ⑩ 個人別研修：個々の資質向上のため、個々の能力に合わせた研修を計画的に行います。

【地域包括支援センター】

1. 目標

地域の実情把握と関係機関との連携に努め「年を重ねても安心して暮らせる地域」を目指し、コロナ禍であっても、交流の場の機会を作りながら地域づくり取り組んでいきます。

また、介護保険や総合事業では、職員が専門職としての質の向上をし、利用者様がその方らしい生活を継続できるように支援していきます。総合相談では、相談者の生活歴に寄り添いながら、行政や他の相談機関と連携を図り支援していきます。

2. 具体的な取り組み

- ① 早期の相談に結びつけるために
 - ・相談先としての包括の周知をできる限り行います。
 - ・相談の内容に応じて必要な介護予防プランや介護予防ケアマネジメントに繋がります。
- ② 認知症の当事者や家族支援のために、また認知症の理解を地域に広めるために
 - ・認知症カフェの開催を「認知症の人と地域を支える会」の人達とボランティアの方達と会場を替えて行います。
 - ・「認知症の人と地域を支える会」を通して、地域密着型事業所等との連携を継続し、地域の繋がりを広げていきます
 - ・認知症サポーター養成講座や介護予防教室を開催し、認知症の普及啓発を進めます。
 - ・認知症の人と地域を支える会のメンバーと認知症ケアパスを見直し、地域への普及に努めます。

③地域の実情把握と地域における支え合いの体制作りのために

- ・可能な限り、地域活動や各関係団体の会議などに参加し、必要な支援を行います。
- ・包括ケア会議は田子小学校地区、鶴巻小学校地区、岡田小学校地区で3回開催します。それぞれの会議が連動して地域づくりに向けて機能できるように努力します。
- ・地域ケア（個別）会議を開催し、自立支援や重症化防止に努め、個別の課題を地域への課題ととらえ、支援していきます。
- ・広報誌を年6回作成しPRに努め、包括の周知を行います。

④ケアマネ支援のために

- ・ケアマネ学習会を宮城野区の包括と合同で年3回の企画とケアマネカフェや研修会を高砂包括と合同で行います。
- ・支援困難事例に対して地域ケア（個別）会議を開催することで、支援の方向性の整理や多職種連携などケアマネ支援に繋がります。

⑤権利擁護の普及啓発のために

- ・年2回研修会を開催します。地域の方に多く参加してもらえる様な周知を行います。今年度はリモートでできる様な取り組みも行いたいと考えています。
- ・消費者被害についての啓発を行います。

⑥介護予防の普及啓発のために

- ・介護予防教室を年20回、会場を考慮して開催していきます。
- ・介護予防自主サークルや地域の運動教室の支援をしていきます。

⑦職員の質の向上のために

- ・専門職としての質向上とスキルアップに繋がる内容の研修に参加します。
- ・研修や会議を通して他の専門職の仕事を知ること、チームとしての質の向上を目指します。

⑧その他

- ・会議や委員会などの機会を通して、地域の状況や課題、地域の事業所の状況等の情報などを情報提供し、法人や施設と連携を図っていきます。また、ファミリーマートや七十七銀行前でアウトリーチを行っていきます。近所のスーパーにも今後は働きかけていきたいと考えています。

【年間計画一覧】

月	学習・行事等	委員会
		月 1 回定期開催：事故対策・虐待防止 身体拘束廃止・感染症・災害対策 社会保障・安全衛生 随時開催：広報・食事・ボランティア
4	事業計画 接遇・コミュニケーション	広報委員会
5	事業報告 認知症	食事委員会
6	①経営状況の共有 認知症・倫理及び法令遵守	ボランティア委員会
7	避難訓練（夜間想定） プライバシー保護の取り組み	
8	事故発生・再発防止	食事委員会
9	上半期振り返り ②経営状況の共有 緊急時の対応	
10	非常災害時の対応 感染・災害 BCP 訓練	ボランティア委員会
11	高齢者虐待防止（事例）	食事委員会 広報委員会
12	③経営状況の共有 介護予防	
1	感染症、食中毒の予防及び蔓延防止	
2	高齢者虐待防止	食事委員会
3	年度総括 ④経営状況の共有 避難訓練（日中想定） 身体拘束廃止のための取り組み	

十符・風の音/デイサービスセンター木の実/サテライト史

2022年度は法人の中長期計画も完成し、下半期はその計画に沿って、ショートステイ10床再開、デイサービスセンター木の実の土曜日開所とスピード感を持って行えました。これを機に2023年度は安定的収入の確保ができるよう努めたいと思います。

利用者や特養入居待機者の減少と新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらも、各部署でキーとなる職員が期待以上の活躍をしてくれました。その力がさらに強く発揮できるよう、職員間で目標を統一し、職場単位でしっかり議論が行える環境を作りたいと思います。チームワークや感染予防、事故対策等、課題が見えるものについては、基本的な考え方をしっかり押さえ、確実に行われるよう検討を進めたいと思います。

2023年度は風の音が開所し19年目、サテライト史は8年目を迎えます。コロナ禍という時代で各々が強いストレスを抱え続けていますが、ご家族や地域の方々と共に、入居者の暮らしを豊かにすることを考え、歩みを止めない1年にしたいと思います。

【重点課題】

〔質の向上〕

- ①基本理念を中心に、施設に関わる全ての方が安心して過ごせる場所を作ります。
- ②利用者をチームで支え、健康維持、重大事故防止につなげます。
- ③家族や地域等が施設に求めるニーズを把握し、選ばれる施設を目指します。
- ④ICTをフル活用し、業務を効率化させます。
- ⑤各種法令を遵守します。

〔職員育成〕

- ①基本理念に基づいた実践報告会を開催します。
- ②自分の考えを言葉にして伝え、誰の話についても耳を傾け、皆が安心して意見を交わせる会議の在り方を検討します。
- ③各種研修の開催と参加を促進します。

〔経営改善〕

- ①風の音長期入居97.5%、短期入所75%、デイサービスセンター木の実75%、サテライト史92.7%の年間目標稼働率を目標とします。
- ②経営会議を継続開催し、職場の目標確認、加算取得状況等を集中して検討します。
- ③施設職員全体が経営状況を把握できるようにします。

〔社保運動〕

- ①社会保障運動の推進者として、運動することの理念や概念を学びます。
- ②署名の内容について学習しながら、署名活動を進めます。

I-1 長期入居部門

1、目標

- ・ 具体的取組に挙げた課題の達成
- ・ 法人理念を伝えられ実践できるユニットづくり

2、具体的取組

① 質の向上

- ・ 業務改善において、入居者が主体であることを常に考え見直しを行う
- ・ ユマニチュードの技術習得

② 職員育成

- ・ 法人研修、外部研修へ参加をし、ユニット運営に生かす
- ・ 自己評価シートを適宜おこない、求められているものについて自己評価を行う

③ 経営改善

- ・ ユニット内で取り組める儉約について意見を出し合い実践する
- ・ 加算のついて学びの機会を持ち、必要時スムーズに取り組めるような態勢を整える

I-2 相談員

1、目標

- ・ 空室期間を短くし、予算稼働率（97.5%）を目指します。

2、具体的取組

① 経営改善

- ・ 申込申請があった際は早い段階で実態調査を行い、入居判定委員会を開催します。
- ・ 加算所得が継続できるよう、要介護3の方の受け入れ時期を見極めます。

② 質の向上

- ・ 相談員研修に参加し知識を深めます。
- ・ ご家族へわかりやすい説明を心掛けます。
- ・ 利府町地域福祉部の担当職員にも参加していただき、助言を頂きます。

③ 職員育成

- ・ 生活相談員としての知識を他職員へ伝達します。

I-3 介護支援専門員

1、目標

- ・ 風の音の持つ「ソフト面」や「ハード面」を活用し、介護職員と共に実現できる「利用者本人主体のケアプランの作成に取り組みます。
- ・ サービス担当者会議等、家族参加を増やす事で、ご家族との「顔が見える関係」をつくり、信頼関係の構築を図ります。

2、具体的取組

①質の向上について

- ・ケアマネ会議の実施により、知識や見識を深めます。
- ・介護支援専門として必要な知識を得る為に内外部研修に参加します。
- ・中間モニタリングの継続や、大きく体調が変化した入居者の状態を把握します。
- ・各専門職が、それぞれの役割を意識し円滑に業務を実現できるような職員間の関係性作りに努めます。
- ・入居者及びご家族の生活歴や関係性等の情報を収集し、どのような関わり方が、その入居者ご家族にとって最適であるか等、各専門職で情報を共有し、入居者ご家族との関係性作りに活かします
- ・サービス担当者会議や看取り介護開始、長年にわたり入居している方の拘縮進行や嚥下能力低下が見られた等には、ご家族に施設へ来所頂き、入居者の現状理解ができるような機会を確保、説明を行います。

I-4 ユニットリーダー

1、目標

- ・リーダー会議を報告の場だけとせず、各ユニットの情報共有、問題提起、意見交換をする場とします。

2、具体的取組

①情報共有

- ・リーダー会議を各ユニットの報告の場だけにするのではなく、それぞれが抱えるユニットでの悩み、入居者、利用者のケアでの悩みなどを共通情報、共通意識として捉え、話しやすい、相談しやすい会議の場とします。

②研修、勉強会

- ・リーダーとしてもう一段階レベルアップを図るために、会議内で勉強会を開催します。

③職員育成

- ・各職員へ能力に合わせた助言や教育が出来るように情報の伝達、説明能力、判断力向上に努めます。

II-1 短期入所相談員

1、目標

- ・安心、安全な環境で、気持ちよく泊まることができるショートステイを作ります

2、具体的取組

①質の向上

- ・「自宅での生活」が主であることや「ご家族の思い」がきちんと伝えられる実調を行い、情報提供していきます。

- ・利用者の状況変化を具体的にケアマネジャーへ報告し、状態やケア方法を共有してサービス提供していきます。

②感染対策

- ・送迎時の換気、車の消毒、玄関での手指消毒を徹底します。
- ・外部からの感染持ち込みを防げるようにケアマネジャーと情報共有します。
- ・利用者・ご家族の体調確認をきちんと行い、不安な受け入れがないようにします。
- ・発熱や体調不良時の対応についてご家族、ケアマネジャーにきちんと説明し、状況に応じて迅速に対応します。

③経営改善

- ・会議の中で稼働率について確認し、ショートステイ全体で目標稼働率を意識して受け入れできるようにします。

Ⅲ デイサービスセンターの実

1、目標

- ・利用者が自立した日常生活を継続して行けるように身体機能の維持・向上に努めます。
- ・定員25名での運営と安定した稼働率を目指して、利用者の獲得に向けた活動を実践します

2、具体的取組

①質の向上

- ・利用者のQOLの向上と日常生活動作が維持できるように、機能訓練やレクリエーションでのリハビリが意欲的に取り組めるように工夫し実践します。

②職員育成

- ・法人や民医連研修への参加を行い、日々の実践と照らし合わせる機会を設けます。研修や学習を通して自己研鑽を深め日常業務に反映していきます。
- ・学びがあったときは会議を通して報告し、職員間で周知して各自の成長に役立てます。

③経営改善

- ・毎月の会議において事業所の経営状況と運営状況を確認して課題分析を行います。
- ・居宅介護支援事業所や地域包括支援センターへのPRを行い、新規利用者やリピート利用の獲得に努めて稼働率の向上と安定した経営を目指します。

Ⅳ 各部署

【食養部門】

1、目標

- ・四季や自然の移ろいを感じられる、入居者の生活史に寄り添った食事を提供します。
- ・入居者・職員とコミュニケーションを取りながら、安心安全を意識し、日々の業務を行います。

2、具体的取組

①質の向上

・食事に対する意見や入居者の嗜好を取り入れ、ひとりひとりに寄り添った食事提供に努めます。

②感染対策

・コロナ禍でも楽しめるお食事やレクリエーションを実施し、食を通して入居者の生活を明るくできるよう努めます。

③研修

・研修、セミナーに積極的に参加し、新たな知識で入居者の栄養ケアを充実させ、栄養ケアマネジメント強化加算の取得を目指します。

2023年度 行事食予定	
4月：お花見	10月：ハロウィン
5月：こどもの日、母の日	11月：七五三
6月：父の日	12月：クリスマス（洋食）
7月：七夕、土用の丑の日	1月：元旦（おせち）
8月：お盆	2月：節分（海苔巻き）
9月：十五夜、お彼岸	3月：ひな祭り

【医務】

1、目標

入居者が安心、安全、健康で生活出来るよう援助していきます。

2、具体的取組

①質の向上

- ・医務会議を隔月で実施し、入居者の情報共有を行います。
- ・嘱託医と連携を取り、常に相談出来る関係を築きます。

②感染対策

- ・ひとつの処置が終わるごとに手洗い、アルコール消毒を行い、感染予防に努めます。
- ・居室内でご家族と対面する場合はマスク、フェイスシールド、ガウンを着用します。

③研修

- ・年1回、医務主催の勉強会を行います（3月ターミナル）。

④その他

- ・インフルエンザ、新型コロナワクチン等の予防接種を実施します。
- ・入居者定期採血（年2回）、胸部レントゲン撮影（年1回）を行います。

【事務部門】

1、目標

- ・利用者・職員・ご家族から信頼される事務職員を目指します。
- ・事務職員として必要な知識のスキルアップを図ります。

2、具体的取組

①情報共有

- ・経営状況について、具体的な資料をもとに職責・リーダーに分かりやすく伝えて共有し、今後の経営方針についての検討・提案を行います。
- ・修繕情報等を共有し、少しでも早く対応します。大規模な修繕についても必要に応じて他職種や本部とも情報共有しながら計画的に進めます。

②苦情・事故

- ・施設の窓口として、接遇に気を付けた対応を行いません。

③家族

- ・ご家族からの問い合わせに対し素早く対応できるように、日々変化する情報の収集に努めます。

④研修

- ・オンライン研修や事務研修への参加等を含め、必要な知識を深めるように努めます。

【LSA（ライフサポートアソバイザー）事業】

1、目標

- ・町営住宅に住む高齢者世帯の方々に必要なサポートができるよう、利府町と連携を図ります。

2、具体的取組

①情報の共有

- ・葉山シルバーハウジングとその他の利府町営住宅への訪問を行い、入居されている方の健康と生活状態を確認し、毎月利府町へ報告します。
- ・年4回、利府町都市整備課、保健福祉課、地域包括支援センターとのLSA定例会議に参加し情報共有を図ります。
- ・定例会議だけではなく、必要に応じて利府町に相談・情報共有を行なっていきます。

②その他

- ・様々な相談に対応できるよう、介護保険をはじめとする制度関係やインフォーマルな社会資源等の知識を高めます。
- ・訪問日に不在の方には、おたよりを投函し、いつでも相談できるような環境を作ります。

【ボランティアコーディネーター】

1、目標

- ・入居者の生活が豊かになるようにします。

2、具体的取組

①地域・ボランティア

- ・行事に参加できるような工夫をしていきたいと思えます。

②利用者のQOL

- ・少人数での教室の開催等を行い、楽しみが見つけられるようにしていきます。

③その他

- ・ボランティア委員会の中で、ボランティアについての勉強会を開催し、知識を深めていきます。

VI サテライト史

1、目標

- ・職員1人1人が成長できる1年を目指します。

2、具体的取組

①職員育成

- ・法人、民医連研修へ参加します。
- ・各職員が委員会、物品管理、排泄用品管理など役割を担当します。

②経営改善

- ・会議の中で、運営状況や経費節減を確認し取り組みに結び付けます。

③社保運動

- ・会議の中で声を掛け合い、署名活動に参加します。

④研修

- ・年間計画に基づいて研修を開催します。
- ・必要時、内部研修、外部研修への参加を検討します。

【施設ケアマネジャー】

1、目標

- ・話しやすい話し合いの場を作ります。

2、具体的取組

①質の向上

- ・入居者の状態に合わせサービス担当者会議を開催します。
- ・ご本人、家族がこれからの生活を考えられる話し合いの場にするため、目に見える資料を用意します（生活の経過）。
- ・ユニットの職員と家族が話しやすい環境を作ります。

- ・入居者の状態変化に合わせ、対応方法を相談します。

②研修

- ・地域のケアマネジャー協会の研修へ参加し、地域とのつながりを作ります。

2023年度年間計画予定

	施設・地域	委員会	学習会	長期入居部門	短期入所部門	通所部門	サテライト史
						木の実	
4月	辞令交付 全職会議 LSA定例打合せ	*各委員会月1回定期開催 *入居判定委員会随時開催 *事対：毎月車いす点検 医務；入居者定期採血 安衛：職場巡回、腰痛予防ベルトアンケート 食中毒・感染症予防及びまん延防止検討委員会 事対：ベッド点検	職責：法令遵守、職業倫理	お花見、ドライブ	お花見	お花見茶話会	全職会議：職業倫理・法令遵守 *全職会議は本体施設で参加 *委員会は毎月開催
5月	避難訓練①日中想定	安衛：職場巡回、腰痛予防ベルト配布 事対：杖・歩行器点検	職責：非常災害について① 非常災害対策訓練① 防災について	おやつ作り 菖蒲湯 食事会 バーベキュー	おやつ作り 端午の節句	菖蒲湯	避難訓練・防災対策 感染：褥瘡予防学習会
6月		安衛：職場巡回、健康増進強化月間 事対：手すり点検 社保：平和行進 広ボ：広報誌発行	感褥：食中毒・感染症について①	あやめ園外出 食事会 和菓子の日	あやめ園外出	あやめ園外出	感染：食中毒・感染症学習会
7月	前期職員健康診断 LSA定例打合せ レットライヘルス	安衛：職場巡回 食中毒・感染症予防及びまん延対策委員会 事対：椅子・テーブル点検 社保：財政活動、原水禁社行会	事故：事故対策①、身体拘束①	七夕 かき氷作り そうめん	ドライブ お茶会	七夕飾り作り	事故：事故対策、身体拘束廃止検討
8月	風の音長期更新申請 葉山町内会夏祭り	安衛：職場巡回 事対：ナースコール点検 生活：マニュアル見直し 社保：原水禁世界大会	感褥：感染症の予防及びまん延防止のための訓練①	あんみつ作り 花火 個別外出 スイカ割	花火	夏祭り	感染：感染予防、まんえん予防シミュレーション
9月	事業計画中間報告書作成 ストレスチェック	安衛：職場巡回 事対：ベッド点検 食養・生活：嗜好調査 社保：原水禁報告会	安衛：ハラスメント防止 虐待防止について①	敬老会 個別外出	敬老会	敬老を祝う会	感染：感染予防注意喚起 事故：虐待、ハラスメント防止
10月	全職会議（実践報告） LSA定例打合せ	安衛：職場巡回、セルフチェック 食中毒・感染症予防及びまん延対策委員会 事対：杖・歩行器点検 医務：入居者定期採血 広ボ：広報誌発行	職責：非常災害について② 非常災害対策訓練②	芋煮、焼き芋 お月見 個別外出 ハロウィン	ハロウィン	芋煮会	全体会議：非常災害対策 事故：身体拘束廃止学習会 感染：感染予防、蔓延予防シミュレーション
11月	避難訓練②夜間想定 職員面談 レットライヘルス インフルエンザ対策開始	安衛：職場巡回 事対：手すり点検 社保：福祉ウェブ、財政活動 医務：インフルエンザ予防接種、入居者胸部レントゲン	感褥：感染症の予防及びまん延防止のための訓練②	居酒屋 芋煮会	芋煮会 食事会	紅葉見学	避難訓練② 感染：感染予防注意喚起
12月	職員面談 レットライヘルス	安衛：職場巡回 事対：椅子・テーブル点検	事故：事故対策②、身体拘束②	クリスマス会	クリスマス会	クリスマス忘年会	事故：事故対策、身体拘束廃止検討 感染：感染予防、蔓延予防シミュレーション
1月	後期職員健康診断 事業計画作成 LSA定例打合せ 結核検診補助金申請	安衛：職場巡回 食中毒・感染症予防及びまん延対策委員会 事対：ナースコール点検 リーダー：ユニット費作成	職責：虐待防止②	初詣 新年会	お鍋パーティー 初詣	新年会	職責：虐待防止について
2月	委員会編成 利府町都市借受申請	安衛：職場巡回、勉強会 事対：ベッド点検 広ボ：広報誌発行	リーダー：認知症について	バレンタイン 節分	節分	節分 鬼退治豆まき	リーダー：認知症について 事故：車いす点検、清掃、ベッド清掃
3月	全職会議 事業報告作成 LSA契約	安衛：職場巡回 事対：杖・歩行器点検 社保：ピクニック、財政活動	医務：ターミナルケアについて	桃の節句 百歳のお祝い ひな祭り	桃の節句 ひな祭り	桃の節句 茶話会	医務：ターミナルケアについて

事故：事故対策・身体拘束廃止検討委員会、安衛：安全衛生委員会、広ボ：広報・ボランティア委員会、感褥：感染予防・褥瘡対策委員会、社保：社会保障委員会

デイサービスセンター くりこまの里

2022年度は経営の安定を図るという目標を掲げていましたが、新型コロナウイルス感染拡大による事業所の一時休業、また目標に対してのPDCAを取り組めていなかったことにより収入が伸び悩み目標未達成となっております。次年度は職員の確保はもちろんですが、定着率上昇と職員一人一人が役割を持つことにより活気ある事業所づくりを行う事、職員参加の経営討議により職員とともに現状を把握し経営の安定を図って参ります。

新型コロナウイルスにより書面のみだった運営推進会議を次年度は感染対策を行い、対面での会議を再開したいと考えております。会議を通して、地域とのつながりを大切にしていきたいと思っております。

【重点課題】

〔質の向上〕

- ① 利用者のニーズを把握し、利用者・家族が満足できるサービスを追求します。
- ② 積極的に研修に参加し、技術・知識の向上に努め、適切なケアを提供します。
- ③ 運営推進会議を通じ地域との連携を図ります。

〔職員育成〕

- ① 職員一人一人が役割と目標を持ち、生き生きと働ける職場づくりを目指します。
- ② 管理者・職責者が自ら学び、安定した施設運営の基盤をつくります。
- ③ 職員を育成できる研修体系をつくります。

〔経営改善〕

- ① 年間稼働率Ⅰ型 90%・Ⅱ型 60%を目標とし収入を安定させます。
- ② 予算管理を徹底し、収支のバランスを考慮した施設運営をします。
- ③ 分かりやすい経営報告書を作成し職員参加の経営討議を行います。

〔社保活動〕

- ① 社会情勢に目を向け、社会保障の充実のための運動に取り組みます。
- ② 各署の意義や必要性を学び、積極的に取り組みます。

【デイサービスセンターⅠ型】

1、目標

- ・稼働率 90%を目指します。
- ・利用者の自己選択、自己実現できるサービスを実践します。
- ・運動や活動を通じて、自然に集まる和みの空間を提供します。

2、具体的取り組み

- ・「活動計画」を利用者様からの意見を聞き作成し実施します。

- ・リズム体操等を取り入れ、楽しみながら身体を動かす機会を提供します。
- ・季節に合わせて様々な行事を計画します。

3、2023 年度 活動予定表

4月：お花見ドライブ	10月：運動会／紅葉ドライブ
5月：花植え	11月：花植え／芋煮会
6月：新緑ドライブ	12月：クリスマス会／忘年会
7月：七夕会	1月：新年会
8月：夏祭り	2月：節分／バレンタイン
9月：長寿を祝う会	3月：ひな祭り会

【デイサービスセンターⅡ型】

1、目標

- ・稼働率 60%を目指します。
- ・利用者様の個性に合わせた対応を行ない、安心して過ごせる環境をつくります。
- ・利用者様の情報を収集・共有し、統一したケアを行います。

2、具体的な取り組み

- ・利用者様一人一人と向き合い、興味や得意なことを引き出し、個性に合わせた対応をします。
- ・利用者様の情報を職員間で周知し、共有します。
- ・体操やゲーム、脳トレーニングを通し機能低下防止します。

3、2023 年度活動予定

4月：お花見ドライブ	10月：運動会・紅葉ドライブ
5月：花植え	11月：花植え
6月：新緑ドライブ	12月：クリスマス会
7月：七夕会	1月：新年会
8月：夏祭り	2月：節分
9月：長寿を祝う会／運営推進会議	3月：ひな祭り会／運営推進会議

【居宅介護支援事業所】

1、目標

- ・介護保険の改正点を熟知し、法令順守に努めます。
- ・ご利用者様、家族に適切なサービスの提案、情報提供を行い在宅生活の支援を行います。

2、具体的取り組み

- ・研修や会議を通し、介護保険情報を周知していきます。
- ・個別ニーズを支援できるよう、関係事業所との連携を強化します。
- ・ご利用者様、家族との信頼関係をつくり、在宅生活の支援者として適切な業務遂行を行い

ます。

- ・事業所内、併設施設との協力体制を強化していきます。

3、【2023年度 業務予定表】

4月：居宅会議 緊急時連絡先一覧の更新 包括支援センター委託契約書締結	10月：居宅会議 緊急時連絡先一覧の更新 認知症の研修（社内研修）：佐藤
5月：居宅会議	11月：居宅会議
6月：居宅会議 栗駒・鶯沢地区CM連絡会 虐待の研修（社内）：菅原	12月：居宅会議、 栗駒・鶯沢地区CM連絡会 介護サービス情報開示 倫理綱領研修（社内）：小野
7月：居宅会議	1月：居宅会議
8月：居宅会議 プライバシー保護の研修（社内）：菅原	2月：居宅会議 虐待の研修（社内）：佐藤
9月：居宅会議、 栗駒・鶯沢地区CM連絡会 特定事業所集中減算提出	3月：居宅会議、 栗駒・鶯沢地区CM連絡会 特定事業所集中減算提出

上記のほか、各種研修会参加予定

介護老人福祉施設 田子のまち

介護保険制度は2024年に向けて見直しの議論が進められています。ケアプランの有料化や要介護1・2の総合事業化の他、施設経営には補足給付のさらなる改悪や、ICT

の導入とセットとした人員配置基準の引き下げが狙われています。下がる年金・物価高騰、高齢者の生活には限界があり、改悪の起こす影響を学びます。

物価高騰では施設経営に大きな影響を及ぼしており、年間で1千万円以上の支出の増加となる他、電力は来年度に向けてさらに現在から32.94%引きあがる見通しです。施設内でも節電に取り組むほか、LED化などの検討も進めます。

新型コロナウイルスは感染拡大を繰り返しています。引き続き感染対策を最優先課題としながら、感染発生時の業務継続の対応を進めます。当施設で取り組んできた面会・オンライン面会や、この間取り組んできた行事や活動、可能な範囲での外出にも引き続き取り組み、田子のまちで過ごせてよかったと思えるような支援を追求します。

今期は職員の定着が進み、安定した体制となっており、短期入所再開まで進めることができました。チーム内の関係性作りに努力し、働きやすく定着し・チームでよいケアをすすめる・その中で職員が成長する、という好循環を作るために引き続き努力します。介護実習生の受入も行うことが出来、担当職員を中心に各ユニットで援助をしました。ミャンマーからの技能実習生の受入を行い、双方の努力で順調に業務を進めています。

経営活動では今期は平均稼働率96.25%の目標とし、開所以来、初めて95%を継続して維持しています。多くの申し込みと入居をして頂くことは、私たちのケア実践が評価をされた結果でもあります。協力医療機関・医師との連携も関連法人であることも優位性があります。医療側との積極的連携を意識し、入居受け入れ・医療知識面の職員育成・新型コロナ感染対応学習など、総合的に取り組みを進めます。

また、法人の中長期計画に基づくと、今後5年間の必要利益は各年約420万円としました。必要利益とは資金を減らさずに必要な修繕・借入返済等を行い事業を継続させるために必要な利益です。来期は開設10年となり修繕が必要な箇所も増えてきています。必要な修繕を計画的に進めます。短期入所再開は必要利益達成のためにも進める必要があります。経営状況を職員と共有し、加算の取得・費用の削減など、職員に依拠した経営改善を進めていきます。

法人・施設理念を職員自身が深め、実践や活動に活かすことや、社会情勢を学び家族の背景に寄り添うことが出来る職員育成も進めます。社会保障運動に取り組むことは、私たちの事業所の大きな特徴の1つです。補足給付の縮小などによる家族の影響や困難に寄り添い、制度課題を福祉の現場から発信していく社会的役割として社会保障運動を進めます。また、地域にある福祉施設の役割として、ボランティアの受け入れの他、再開されつつある地域の福祉活動にも参加していきます。

【重点課題】

(質の向上)

- ① 民医連綱領、法人・施設理念に基づき、誰もが安心して暮らせる支援を行います。
- ② 感染症予防の徹底を図り、万が一に備え BCP の策定・研修に取り組みます。
- ③ 監査での指摘事項をサービス・運営改善に活かします。利用者満足のサービス提供を目指します。
- ④ 事故や苦情は原因を追究し改善に取り組みます。普段からの声掛けやヒヤリハットなど、事故を減らす取り組みを重視します。
- ⑤ ICT化と福祉機器の導入の検討を行います。

(職員育成)

- ① 法人理念、施設理念を自分のケアと結び付けて考える職員育成を目指します。
- ② 年間計画に基づいた職員研修を行います。外部研修にも積極的に参加し、参加した研修内容を共有します。
- ③ よりよいケアを進めるためにはチーム作りが重要です。職員が良いチーム作りを学び、働きやすい関係を作れるようにします。

(経営改善)

- ① 必要利益に基づく予算管理を行います
- ② 特養 96.25% 短期 86.25% (10 床計算) の目標稼働率の達成に向け、各部門の職員が力を合わせ取り組みます。
- ③ 職責者会議での毎月の経営討議・経営への理解を深めます。
- ④ 経営状況を職員と共有し、加算の取得や経費削減などの経営改善に取り組みます。

(社保運動)

- ① 社会保障運動へ取り組む意義を職員へ伝え、全職員が学び、社会保障運動へ取り組めるようにします。
- ② 家族に対し制度の変更内容を伝え、家族の声を聞き発信できるよう取り組みます。

【特別養護老人ホーム（長期）】

1、2023年度目標

- ① 感染症予防の徹底を図り、万が一に備え BCP の策定・研修に取り組みます。
- ② 職員のメンタルヘルスケアに取り組みます。
- ③ 感染症予防に留意しながら、入居者様おひとりおひとりの“あなたらしく”に寄り添い、その方らしい暮らしが継続できるようなケアを追求します。暮らしの中に潤いが生まれるよう取り組みます。
- ④ 稼働率 年間平均 96.25%以上を目指します。経営状況の共有を職員で行い、全職員参加の経営を目指し、経営改善を進めます。
- ⑤ 職員の育成・研修制度の充実に取り組みます。

- ⑥ 働きやすくよりよいケアを進めることが出来るチーム作りを進めます。
- ⑦ 法人理念・施設理念を深め、社会保障運動に取り組みます。
- ⑧ 法人の中長期計画に沿い、事業活動を進めます。

2、2023年度取り組み

- ① 感染症について、国、自治体等からの情報を基に対応していきます。感染症発生時のBCPを職員全体で共有します。災害対策委員会でマニュアルの見直しや研修・訓練等に取り組みます。
- ② 新入職員は3か月後に1度、職員は年1回の面談の他、必要時、面談や相談を行いながら職員が心身ともに健康で働き続けられるようにします。
- ③ 入居者おひとりおひとりの意向、要望に寄り添いケアを行います。事故防止に努め、発生時には要因の検討と対応に真摯に取り組みます。
- ④ 目標稼働率の達成に向け、退居後、次の入居までの流れがスムーズに進むよう、多職種協同で取り組みます。加算の取得や経費削減など、職員で取り組みます。
- ⑤ 法人のキャリアパス制度と合わせて研修制度を確立します。感染予防に努め開催方法を工夫しながら、職員が参加できるような各種学習会を行います。現場の取り組みを共有し、事例からの相互に学び合える研修も取り入れます。
- ⑥ 職員の関係性がよりよいケアに繋がります。チーム作りも業務の一環として位置づけ、職責者やリーダーの役割も深め、よりよい関係づくりも研修の中に位置づけとります。
- ⑦ 社会情勢を把握し、社会保障運動への参加を推進します。
- ⑧ 将来を見据え、これからの中間管理者やリーダーの育成、修繕を計画的に実行できる必要利益の確保へ向けた取り組みを、法人の中長期計画に沿って取り組みます。

【医務】

1. 2023年度目標

- ① 多職種と協力し、医療的な側面から入居者様の生活を支援していきます。
- ② 感染対策の徹底、感染対応を実施していきます。

2、2023年度取り組み

- ③ 感染症について、国や自治体からの情報を基にして正しい情報を収集し、実際に対応できるように掲示板・メールや各会議・感染委員会などと協力し周知徹底します。
- ④ 嘱託医や協力機関と連携し、必要な医療の提供や往診・受診など円滑に行える様に、多職種連携し行っていきます。
- ⑤ 月1回医務会議を行います。会議以外でも検討が必要な事項がある場合は、ノートを活用しお互いの意見を出し合い、協力できるようにしていきます。

【食養】

1、2023 年度目標

- ① 入居者様の食べる喜びを大切に、季節感のある美味しい食事を提供します。
- ② 入居者様それぞれの状態に合った適正な栄養管理をします。
- ③ 衛生管理を徹底し、食中毒の防止に努めます。
- ④ 職員同士がコミュニケーションを図り、正確で効率の良い業務を行います。

2、2023 年度取り組み

- ⑤ 季節感をより味わえ、行事を楽しむことができる食事となるよう、提供方法の工夫やお品書きやランチョンマット等の小物の作成に取り組みます。
- ⑥ より質の高い栄養マネジメントを行う為、他職種との連携を図り、入居者様の情報共有をします。
- ⑦ 委託業者と良好な関係性を構築し、入居者様の食生活を支える為の連携を図ります。
- ⑧ 食養会議を月に1回開催します。作業工程の見直しや検討を行い、衛生管理等についての知識を会得する為の機会を設けます。
- ⑨ 非常食は常時5日分の確保を必須とし、計画的に払出しと補充を行います。

【事務】

1、2023 年度目標

- ① 全職員経営を目指すため、経営分析力を高め予算管理に努めます。
- ② 10年目を迎える施設の設備を計画的に進めます。
- ③ 法人・施設理念に基づき社会保障運動を推進します。

2、2023 年度取り組み

- ④ 職責間で目標利益・予算を意識した経営討議が出来るよう資料を作成し報告します。経営の見える化にとどまらず、全職員参加の経営が進められるよう情報を発信していきます。
- ⑤ 施設の点検を実施し、設備関係（修理・買替等）の年間計画、中長期計画を作成し、計画に沿った施設整備を進めます。
- ⑥ 社会情勢・民医連綱領について学びを深め、学んだ事を職員へ伝えて行きます。法人・施設の理念に基づいた介護が今後も続けていけるよう、職員へ社会保障運動の大切さを伝え、署名活動や財政活動、学習会参加の呼びかけを行います。

【施設ケアマネジャー】

1、2023 年度目標

- ① その方にとっての「楽しみ」「生きがい」をユニット全体で見つけられる視点を持ち、ケアプラン作りに繋がります。また多職種で共有し、実現に向けて取り組みます。
- ② ご家族と日々細やかな情報共有を行います。安心して過ごしていただけるよう、施

設全体として入居者様・ご家族様との信頼関係をさらに深めます。

2、2023 年度取り組み

- ③ 24 時間シートや記録の活用を強化します。ご本人の楽しみは何か？やってみたいことはあるか？など、QOL の向上につながる 24 時間シートになるよう、またその方の一日の様子が見える記録になるよう、ユニットリーダーと一緒に見るべき視点や書き方について職員へ伝えていきます。
- ④ 日々の入居者様についての情報共有を、ご家族様とユニット職員がそれぞれに行えるようサポートします。必要な場面で必要な職種が直接ご家族様とやりとりができるように調整します。
- ⑤ 看取りについて、学習会を開催します。
- ⑥ 第 2 火の定例のサービス担当者会議の他、状況に合わせてサービス担当者会議を実施します。また、月 1 回ケアマネジャー会議を開催し、状況を共有します。
- ⑦ 仙台市・ケアマネジャー協会主催等、各研修会に参加し、最新の情報を学ぶとともに、ケアマネジャーとして自己研鑽に努めます。

【年間計画一覧】

月	委員会	学習会・行事等
	月1回定期開催：身体拘束廃止・事故対策・感染症・褥瘡対策・虐待・誤薬撲滅・災害対策・安全衛生 随時開催：入居判定委員会・広報	・広報誌の発行（年2回） ・ボランティア委員会 イベント予定 ・経営状況の共有 4半期1回 ・社保学習、施設理念・ハラスメント ・リーダーの役割・チーム作りについて
4	社保委員会・食事委員会 ボランティア委員会	研修：看取りについて
5	ボランティア委員会	研修：感染症対策（コロナウイルス感染マニュアル）・服薬マニュアルチェック 訓練：新型コロナ感染発生想定訓練 職員会議：事業報告・計画・施設理念・各ユニットからなど
6	食事委員会 入浴・排せつ委員会 ボランティア委員会	研修：高齢者虐待・食中毒
7	社保委員会 ボランティア委員会	研修：リスクマネジメント（KYT）
8	食事委員会	研修：身体拘束廃止
9	入浴・排せつ委員会 ボランティア委員会	研修：リスクマネジメント（夜間搜索訓練） 避難訓練：火災-夜間想定
10	社保委員会 食事委員会	研修：高齢者虐待
11	ボランティア委員会	研修：感染症予防と対策（インフルエンザ・ノロウイルス）・服薬マニュアル自己チェック
12	食事委員会 入浴・排せつ委員会	研修：認知症の理解と対応・身体拘束廃止
1	社保委員会 ボランティア委員会	研修：リスクマネジメント（KYT）
2	食事委員会	研修：リスクマネジメント（夜間搜索訓練）
3	入浴・排せつ委員会 ボランティア委員会	研修：新人研修 避難訓練（日中想定）

乳銀杏保育園

2023 年度、乳銀杏保育園の事業運営を次の計画ですすめていきます。

はじめに（中長期計画を踏まえた到達と今期の重点課題・運営方針）

2022 年度は中長期計画に基づき、乳銀杏保育園の建替えについて、仙台市保育所等老朽化施設対策整備事業への応募を検討しましたが、資材高騰などで費用面での折り合いがつかず断念となりました。引き続き補助金等の動向を見ながら、特に築 40 年以上となる旧園舎の改築又は大規模修繕の動きを探っていきます。またその際には、少子化や保育所に求められる役割の変化を捉え、今後の事業展開を見通した園舎の在り方を職員と共に考えてつくっていくプロジェクトとしていきます。

2023 年度は、法人全体の職員育成の観点から複数のベテラン職員が異動になります。若手職員の異動を受け入れ、中堅職員の力を発揮させながら新たなチーム作りに取り組んでいきます。

入所児童数の状況としては、2022 年度は常に定員を充足させ、3 歳児では次年度を見越して後期から途中入所を受け入れました。地域的に転居等で 3 歳以上の児童数が伸び悩む傾向があり、複数担任配置ができない状況がありましたが、クラスを超えて連携しながらの保育が取り組まれ、今後のモデルとなる実践になりました。2023 年度は、特に 0 歳児の入所希望の少なさが顕著でした。4 月時点は待機児童の多い 1 歳児の受け入れを増やし、入所希望が増える後期に 0 歳児を受け入れる計画ですが、0 歳児と 3 歳以上児の欠員により定員割れの状況で、収入の大幅な減少が見込まれます。途中入所を積極的に受け入れ定員充足させるためにも、園全体で職員が連携してチームとして取り組み、保育の安定と質の向上を図っていきます。また、2024 年度を見通した児童確保のための取り組みを具体化して取り組んでいきます。

1. 事業概要

(1) 入所児童数 定員 120 名

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
0 歳	10	10	10	10	10	10	12	12	12	12	12	12
1 歳	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
2 歳	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
3 歳	21	21	21	22	22	22	23	23	23	23	23	23
4 歳	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
5 歳	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
合計	118	118	118	119	119	119	122	122	122	122	122	122

・ 4 歳児クラスで 2 名、5 歳児クラスで 3 名 計 5 名の障害児を受け入れます。

- ・4～9月は0・1歳混合クラスで1歳児を受け入れ、10月～は年齢別クラスに編成し0歳児の途中入所を受け入れます。

【入所児童確保のための取り組み】

- 見学会の回数と内容を見直し、充実を図ります。年間60名目標
- ホームページの更新や児童館の企画への参加などで、地域に園の特色を発信します。
- ・乳児保育の良さを発信し、0歳児期からの入所に安心が持てるようにします。
- ・園の実践を通じて「保育の中の教育」について発信し、3歳以上児の確保につなげます。

(2)職員体制

①職員体制

	園長	保育士	栄養士	調理員	看護師	事務	用務	合計
正規職員	1	20	1					22
臨時職員		1						1
パート職員		11		3	1	1	2	18
合計	1	32	1	3	1	1	2	41

*嘱託医：永井小児科医院 宮城野歯科

②クラス編成

	児童数	担任数		児童数	担任数
ひよこ(0歳児)	6	2	ちゅうりっぷ(3歳児)	21	2
あひる(0・1歳児) 0歳4名 1歳2名	6	2	たんぼぼ(4歳児)	22(障2)	2
みかん(1歳児)	10	2	すみれ(5歳児)	21(障3)	2
りんご(1歳児)	10	2	うさぎ(一時保育)	休止	
いちご(2歳児)	11	2			
さくらんぼ(2歳児)	11	2			

- ・10月からは、あひる組の1歳児2名をりんご組とみかん組に移行し、あひる組で0歳児2名の途中入所を受け入れます。

③業務分担

職種	業務内容
園長	園全体の管理運営・統括・会計責任者
主任保育士	保育全般の把握及び指導、業務管理、保護者支援
クラス担任保育士	クラス保育業務及び指導計画の立案・記録等の事務
フリー保育士	保育士の休暇等の代替としての保育業務
特別支援担当保育士	障がい児等の保育業務及び指導計画の立案・記録等の事務
延長保育担当保育士	朝夕の延長保育時間帯の保育業務

一時保育担当保育士	一時預かり保育業務及び記録等の事務
休日保育担当保育士	休日保育業務及び記録等の事務
看護師	児童の健康管理・保健指導
栄養士	給食全般に関する業務(献立の立案・調理・食育活動)
調理員	給食調理・給食室清掃業務
事務員	事務全般に関する業務(出納業務・経理・総務・その他の事務)
用務員	環境整備・清掃・下膳等

* 休日保育は、通常保育と兼務するパート職員及び常勤職員があたります。

* 特別支援保育の実施のため、4歳児クラスと5歳児クラスに担当保育士を配置します。

(3) 委託費・補助金事業内容

①基本的運営は、公定価格に基づいた委託費と各種補助金・利用料（延長保育・主食副食代・一時預かり・休日保育）によります。

②特別保育事業は、乳児保育・特別支援保育のほか、延長保育・一時預かり・休日保育事業を行います。4月現在休止している一時預かり事業については、担当職員は配置せず、入所状況に応じて余裕活用型での実施を検討します。

事業名	内容	備考
延長保育事業	月平均利用 20 名程度	18:00～19:00 の 1 時間延長 利用料 3,000 円
休日保育事業	1 日平均利用 7 名	実施予定 70 日間
特別支援保育事業	5 名(4 歳 2 名 5 歳 3 名)	
乳児保育事業	0 歳児 10 名(4/1 時点)	

(4) 設備・環境整備計画

①保育活動に必要な教材や環境を整えます。

②児童の安全と健康を守るために必要な設備や環境の整備をします。

③園舎の改築に向けて、計画的に設備や環境整備を進めます。

2. 事業内容

(1) 保育理念と保育目標

・児童憲章・子どもの権利条約の精神に則り、児童福祉法及び保育所保育指針に基づいて、子どもの人権を尊重し、子どもの最善の利益を考慮し、心身の健やかな育ちを保障するように取り組みます。

・法人の保育理念・保育目標・保育方針に基づき、安心できる保育者との信頼関係を土台に、「寝る・食べる・遊ぶ」などの基本的な生活を大事にし、豊かな遊びと人とのかかわりを通して、人格の基礎である自我を育て、仲間と共に育ちあい、豊かな知的興味と感性をも

った子どもに育つように取り組みます。

(2) 開園日・開園時間

◎開園日：月曜日～土曜日

- ・日曜・祝日及び12月29・30・31日 1月3日は休日保育を実施

◎開園時間：月曜日～金曜日7時00分～19時00分 土曜日7時00分～18時00分

- ・保育標準時間7時00分～18時00分 保育短時間8時30分～16時30分
- ・1時間延長保育18時00分～19時00分 土曜日の延長保育は実施しません

(3) 保育内容

①保育の内容

- 子ども一人ひとりが健康で安全に過ごせるように、日々の健康状態を観察し、快適に生活できるようにします。健康管理として年2回の健康診断と年1回の歯科検診を行います。看護師と連携して衛生管理と感染症の予防に努めます。子どもたちの発達に応じて、手洗い、うがい、清潔などの習慣が定着するよう指導していきます。
- 子どもの発達を十分に理解し、年齢毎の遊びや課題別の活動を充実させます。日々の遊びや活動の積み重ねを行事の取り組みにつなげ、子どもたちが喜びや達成感を得られるようにしていきます。
- 子どもの内面を深くとらえ丁寧にかかわる保育を通して、豊かな自我を育て、どの子どもも安心して自分を表現し、気持ちよく生活できるようにします。
- 年齢発達に応じた少人数活動やグループ活動に取り組み、大人との愛着関係を土台に、仲間とのかかわりの中で育ちあえるようにします。
- 特別支援保育の対象は4歳児2名5歳児3名 計5名となります。発達への援助とともに、クラスの仲間と育ちあう関係づくりを大切にしていきます。また、発達に困難を抱え配慮が必要な子どもたちについても、職員の子どもの理解を深めながら、方針を持って働きかけていけるようにします。
- 給食職員と連携しながら、食べる喜びを育てる食育活動に取り組んでいきます。
- 職員皆で子どもを見ていく視点に立ち、日常的に子どもの姿を伝え合うことを大切にしていきます。

②行事予定

月	主な行事	月	主な行事
4月	入園式 園児健診	10月	運動会 5歳児自然観察
5月	4・5歳児親子遠足	11月	焼き芋大会 園児健診
6月	歯科検診	12月	クリスマス子ども会 クリスマスイキグ
7月	夏祭り ほうねん座公演	1月	もちつき 春を呼ぶつどい
8月	5歳児夏のお楽しみ会 4歳児夕涼み会	2月	豆まき お店屋さんごっこ

9月	お月見	3月	ひな祭り 卒園式 修了式
----	-----	----	--------------

*クラス懇談会を年2~3回行います。*避難訓練・幼児組誕生会を毎月実施します。

*地域活動として「見学会」の実施や宮城野児童館と連携した未就学児向け企画などに取り組みます

③保護者支援と連携

- 保護者の生活実態や仕事の状況などの理解に努め、保護者の子育ての思いに寄り添い、より良い子育てができるように支援していきます。また、社会的問題である貧困や格差などについて、保育所として役割を果たしていきます。
- 保護者参加の行事やクラス懇談会や保育参加・個人面談などの実施を通して、保育園を理解してもらい信頼関係をつくとともに、保護者同士が子育ての楽しさを共有できるようにしていきます。また保護者会や親父の会と協力して行事に取り組みます。
- 行事後や年度末に保護者アンケートを実施し、保護者の思いや保育園への評価を把握して、保育園運営に生かしていきます。保護者の意見や要望には、誠実に対応し、保護者が、安心して子どもを託すことができるように、改善に努めます。
- 一時預かり事業や休日保育事業の実施、児童館と連携した「あそぼう会」の取り組みを通して、地域の子育て支援の役割を果たしていきます。

④小学校や地域との連携

- どの子ども、就学後も自信をもって自分の力を発揮できるように、全年齢を通して系統的に保育を行い、就学への期待と見通しを持てるような活動に取り組みます。
- 就学に向けて、幼・保・小連絡会や「保育所児童保育要録」の送付などを通して、小学校との連携を行い、子どもの育ちの連続性がつくれるように努めます。また必要に応じて児童館との連携を行います。
- 小学校の「町探検」や中学校の「職場体験」などを受け入れ、地域の学校との関係づくりに努めます。
- 行事などを通して町内会との交流を行い、地域の方々との関係づくりに努めます。
- 「見学会」や児童館との連携企画、育児相談への対応を通して、地域の子育て支援の役割を果たしていきます。

(4) 防災・安全管理

- 子どもたちの安全を守るために、「安全計画」を作成します。毎年全職員でマニュアルの確認をし、新人には実践的な研修を行います。事故報告やヒヤリハット事例の共有、KYT(危険予知トレーニング)の実施などを通し、安全に対する意識を常に持てるようにします。
- 東日本大震災の経験を職員間で共有し、さまざまな時間帯や想定での避難訓練を計画し実施していきます。日常的な落下や転倒防止対策、火災予防対策と同時に、災害時の対応や備蓄品の確認を行います。
- 不審者対応訓練を年2回実施し、状況を判断し子どもたちを守るための適切な対応ができるようにします。また土曜・休日保育時の安全確保のために、玄関施錠などの対策を実

施します。

3. 職員育成

(1) 職員集団づくり

- キャリアパスに基づいた育成面談と研修を行い、自分の課題や目標を意識しながら、園の中で力を発揮できるようにしていきます。
- 管理部を中心に、キャリアパスに基づいた役割分担による組織的な運営を行い、職員一人ひとりが自分の成長を感じられるような、あたたかい職場環境づくりに努めます。
- 全体職員会議やリーダー会議、各部門の会議を実施し、情報共有や研修を行い、共通理解を深め、連携して保育を行えるようにしていきます。

(2) 研修計画

- 学習を通して、保育所保育指針についての理解を深めるとともに、法人理念・保育理念・保育方針に基づいた保育を系統的に行うための、「全体的な計画」や具体的な遊びや活動についての保育計画の見直しや検討を進めていきます。
- 研修や会議で、年齢毎の発達の特徴や、遊びや活動の面白さを学びながら実践できるようにしていきます。子ども理解を深め「子どもを主人公にする保育」を追求し、「自我の育ち」と「仲間の中で育ちあう関係づくり」を大切に実践が積み重ねられるようにしていきます。
- 「保育の中の教育」の視点についてさらに学びを深め、実践に取り組みます。
- キャリアアップ研修を含め、園内外の研修にどの職員も参加できるよう計画し、一人ひとりが意識的に研修に取り組み、復命により全職員の学びにつなげるようにします。
- 全職員での実践検討や保護者アンケートなどによる保育園の自己評価と、キャリアパスに基づいた職員の自己評価を行い、よりよい保育ができるようにしていきます。

4. 今年度の重点事項

【質の向上】

- ・研修や会議での学習や職員間で日常的に子ども姿を伝え合うことを通して、子ども理解を深め「子どもを主人公にする保育」を追求し、「自我の育ち」と「仲間の中で育ちあう関係づくり」を大切に実践が積み重ねられるようにしていきます。
- ・前年度の学習をふまえ「保育の中の教育」の視点を意識して実践に取り組み、保護者にも園の保育の内容をわかりやすく伝えていきます。

【職員育成】

- ・管理部を中心とした経験や立場に応じた役割分担と、集団的な討議による運営に取り組みます。
- ・キャリアパスに基づいた研修や会議を通じて、職員が横のつながりを感じながら互いに成

長し合えるようにしていきます。

- ・職員一人ひとりが、健康でいきいきと働き続けられるような職場環境をつくっていくために、互いに尊重し合い、十分なコミュニケーションが取れるようにしていきます。

【経営改善】

- ・法人や保育園の経営状況をわかりやすく伝え、職員が経営や運営に参加している実感を持てるようにしていきます。
- ・定員を満たす入所児童確保、職員配置の工夫、経費の節約などに、職員のアイデアを活かして具体的に取り組みます。

【社会保障運動】

- ・子どもを守る保育者として、社会情勢に目を向け、平和で誰もが安心して生活していくことができる社会をめざし、職場全体で社会保障運動に取り組みます。
- ・学習会参加や署名活動では具体的な数値目標を設定し、達成を目指します。

柳生もりの子保育園

2023年度、柳生もりの子保育園での事業運営を次の計画で進めていきます。

はじめに

2022年度は、3歳以上児の途中入所を見込み定員120名を目指しましたが、平均119名の在籍となり3年連続の定員割れで推移しました。ここ数年の傾向で未満児の待機児童はあり、途中で補充することはできますが、幼児組の途中入所希望は少なく、2022年度は未満児の最大人数51名を確保してスタートしました。しかし、年度途中の幼児組の退園があり定員数を満たすことが出来ませんでした。2023年度の入園希望は、育休制度の取得した後の1歳児兄弟の希望が多く、0歳児の入園の希望や見学者も少なく、0歳児の確保の難しさが少子化の影響で起きています。また、2022年度は運営を維持するために必要な職員の確保が1年間できず、調整や超勤等で運営を行ってきました。そこで、今年度は職員育成を図るために職員体制を確保して運営を行いたいと考えます。0歳児は9名で維持し定員割れとはなりますが、117名で運営を計画しました。職員体制が整い次第、120名定員の確保も目指しながら運営を行っていきます。また、ここ数年みられる2歳児クラスから幼児組に進級時に幼稚園入園希望する家庭が一定数あることも捉え、保育園での保育の特徴（養護と教育）について保護者に伝える工夫を検討し、入園見学会や懇談会等で幼児組の保育について知らせ、幼児組の必要人数の確保を検討しながら運営していきます。

1、事業概要

(1) 入所児童見込数 117名

今年度は以下の入所数を受け入れていきます。

年齢	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
0歳	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	108
1歳	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	216
2歳	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	252
3歳	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	276
4歳	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	264
5歳	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	288
合計	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	1404

仙台市でも4月での0歳児の入所希望数の減少傾向があり、今年度は0歳児9名を維持し117名在籍で計画を立てました。

【入所確保のための取り組み】

毎月1回、保育園見学日を設け、実際の保育の様子を保育の特徴や自然に囲まれた地域の中で大事にしたい保育を伝えていきます。見学者の対応を園長、主任、副主任で分担し、見学

者へ対応します。見学者には保育の特徴、一人一人の個性を丁寧に捉え保育園で過ごす時間を安心して友達や大人と関わりあって育ち合う保育や地域の自然に触れる散歩、栽培と食育活動を給食と連携して保育に取り組んでいくことなどをアピールし伝えていきます。また、2歳児クラスから幼児期の保育の中での教育的活動についても知らせ幼児期での退園を防ぐお知らせも工夫していきます。

(2) 職員体制

①職員体制

今年度は園長1名、主任1名、副主任保育士2名と新たな4名の管理部体制で運営することと、各年齢パートにリーダー職員を配置し、保育園全体の保育運営をより見通せるような運営の仕方を模索するために、各職員が意識的に行えるよう役割をもって運営していきます。また、新入職員や若い職員への職員育成に力を入れるために中堅職員と課題を共有しながら実践に照らして指導に力を注ぎたいと思います。保育士、管理栄養士、正規保育士、臨時保育士、臨時栄養士、パート保育士は、保育への責任を持って保育していくよう学習にも取り組んでいきます。

	保育士	栄養士	調理員	看護師	園長	事務・用務	合計
正規職員	15	1 (産休・育休)			1		17
臨時職員	4	1					5
パート 7h			1				1
パート 6h	1					1	2
パート 5h	1		1				3
パート 4h	3		2	1			5
パート 3h	2					2	4
合計	26	2	4	1	1	3	37

上記の他に嘱託内科医師1名、歯科医師1名

②クラス編成

クラス配置は、4月は正規保育士と臨時保育士またはパート保育士を組み合わせた7クラスを編成します。生後8週（産休あけ）から就学前まで行います。

(つぼみ)	(0歳児)	(途中入所 3名)
つくし	0歳児	9名
どんぐり	1歳児	10名
こりす	1. 2歳児混合	11名
みつばち	2歳児	18名
おひさま	3歳児	23名
かわ	4歳児	22名
やま	5歳児	24名

③ 業務分担

・園長は主任の助けを借り総括的指揮をとります。今年度から主任保育士と副主任が運営を協議し業務分担を行い保育全体の運営を行います。園長、主任、副主任と専門リーダーが連携し、園全体の保育に目を配る意識と各クラスの保育に目を配れるように意識して取り組みます。主任は保育内容等保育全般を把握し、職員間や保護者との関係が円滑なものになるよう配慮します。日々業務管理は主任保育士と副主任2名が行います。

・会計は日々の業務は事務員が担当、園長が責任者となり、法人本部の指導も受けながら収入と支出管理をおこないます。管理事務全般は事務員の補助を受けながら園長が行い、保育所運営全般の事務に責任を持ち、計画的に執行できるよう努めていきます。

・食育に関して、管理栄養士が臨時栄養士に引継ぎを行い、給食担当者と協力して安心・安全な日々の給食を作ります。また保育士と連携し園全体として方針を持ち、取り組みます。

・日々の保健業務は、主に看護師が行います。園長・保育士と連携して行ない、保健教育も保育士と協力して行います。感染症流行を防ぐために日々の衛生管理と子どもへの手洗い指導も行います。また、保護者への相談・指導にもあたり、保護者への感染症の流行拡大防止に向けた協力を呼びかけます。

・園長、主任が園舎や園庭の環境整備に気を配り、用務担当職員の力を借りて清掃・美化・安全管理に努めます。

(3) 委託費・補助金事業

・基本的運営は委託費収入、補助金収入、利用料収入が入ります。利用料収入は1時間(18時15分～19時15分)の延長保育料と幼児組の年間給食費と紙おむつ処理料がはいります。今年度の特別支援保育は、4歳児2名5歳児2名で合計4名の保育を行います。その他、各クラスに配慮を必要とするこどもも複数いるなか正規職員を配置し、保育の発展や安全を図れるような配置と配慮を考え計画します。

・特別保育事業は、乳児保育9名、特別支援保育4名、延長保育10名前後程度の利用で行ないます。

(4) 設備整備計画

・経年劣化で必要な修理を適宜に行います。
・害虫駆除等、施設の衛生管理とAED装置の設置など緊急対応に応じた設備を設置します。

・開園20年目に向けて設備計画を検討していきます。大規模空調整備工事に向けて見積もり等具体的な動きを法人本部と協議して行います。

2. 事業内容

(1) 保育目標と保育理念

児童憲章・権利条約および児童福祉法、また、保育所保育指針に基づき、法人の理念やこれまで保育園で大事にしてきたことを加えたカリキュラム作成を整備し、子どもの最善の利益を守り、子ども達の心身の健やかな育ちを保障するようにとりくみます。しっかりした自我を持ち、仲間と共に育ちあい、健康でしなやかな体、豊かな知的興味と感性を持った子どもを育てます。そのために、「食べる・寝る・遊ぶ」などの基本的な生活を大事にし、あたたかい人との関わりを保育の中心にすえます。

(2) 開園日・開園時間

2023年4月1日～2024年3月31日（日曜日、祝日、12月29日～1月3日期間は休園日）

認定時間	保育時間	延長保育	延長保育
標準時間認定	7:15～18:15		18:15～19:15
短時間認定	8:30～16:30	7:15～8:30 16:30～18:15	18:15～19:15

(3) 保育内容

①保育内容

- 一人一人が健康で安全に過ごせるように、手洗いをこまめに行い、日々の健康状態を観察し、快適に生活できるようにします。健康管理として年2回の健康診断と年1回の歯科検診を行います。感染症の広がりをできるだけ最小限にするように、衛生管理に努め看護師から子どもの手洗いやうがいなど保健指導を行ないます。また、虫歯予防のための子どもたちへの指導にも努めます。
- どの子どもも安全・安心に、保育園生活が楽しく、友達と関わりあって生活や活動していけるようにしていきます。配慮の必要な子どもが複数いる中で、その子ども理解を職員が深めながら、安全に生活できるよう職員全体で連携を図り保育を相談して取り組めるよう努めます。
- 子どもの発達を十分に理解し、年齢毎の遊びや課題別の活動を充実させ、行事を取り組み、職員間で日常的に子どもの姿を伝え合うことを大切にして進めていきます。
- 子どもの内面を捉えどの子どもも安心して自分を表現でき、気持ちよく遊び、生活できるように取り組みます。
- 年齢別保育を基礎にしながら、3歳以上児の異年齢保育では年間計画を作成しお互いに相手の思いに気づき、関わりあいを通じて温かい関係が生まれるよう保育を進めていきます。

②行事予定

月	主な行事	月	主な行事
4月	入園式	10月	運動会

	内科健診		芋ほり・焼き芋会
5月	5歳児バス遠足	11月	内科健診
6月	歯科健診 総合避難訓練 ほうねん座公演	12月	クリスマス子ども会 餅つき会
7月	夏祭り	1月	
8月	5歳児お楽しみ会	2月	節分豆まき会
9月	遠足ごっこ	3月	雛祭り・卒園式・卒園遠足

- ・月例行事・・・幼児組、未満児誕生会、避難訓練
- ・年2回（4～6月・12～2月）7クラスの懇談会、希望者には個別懇談も行います。
- ・新型コロナウイルス感染予防に努めながら、夏まつり、運動会、クリスマス子ども会を全年齢での開催を目指します。

③保護者との連携

- ・行事に親子で参加することを通して保育の様子を知らせ一緒に子育てについて考え合える関わりになれるよう努めます。
- ・年2回のクラス懇談会を計画し、子どもの成長を伝え合い保護者と共に子どもの育ち伝え、保護者と共感をつくることを大切にします。保育の様子が少しでも伝わるようプロジェクターなどで動画や写真を用いて、日々の子ども同士育ち合う姿を保護者に伝えていきます。また、懇談会に参加できない保護者や希望する保護者と個別面談を随時実施して共同の関係をしてくれるようにしていきます。
- ・保護者の意見や要望、苦情には誠実に対応し、保護者が安心して子どもを託すことができるように改善に努めます。また、年度末に保護者向けアンケートを配布し、広く保護者の意見を聞き、保育の評価を保護者向けにまとめて伝えます。

④小学校・地域との連携

- ・就学にむけての保、幼、小の連絡会や児童要録の送付などを通して、小学校や児童館との連携を行い、子どもの育ちの連続性が作れるように努めます。
- ・今年、保育園見学など丁寧な対応と保育園の特徴を知らたり、小規模園や児童館に保育園案内を作成し、選ばれる保育園になるよう働きかけを検討します。

(4) 防災・安全管理

- ・安全計画をこれまで作成してきたマニュアルを参考にして作成します。事故から学んだ安全管理地図を全職員で確認し、子ども達の安全に万全を期します。過去の事故事例の原因を全体職員会議で伝え、再確認して事故防止に取り組みます。環境整備も機敏に行なえるよう用務員や業者と連携し努力して行います。
- ・防火防災対策として避難訓練を毎月行うとともに、いろいろな保育時間と保育体制で実

施し各自保育者が意識した対応ができるよう計画します。

- ・ 不審者に備え北側電気錠の開錠の時間管理をきちんと行い、正面門は事務室から目を配り注意していきます。不審者情報を機敏に得ることや、園周辺への目配り、散歩時の不審者対策を職員で確認し職員が意識して対応できるよう確認します。
- ・ 怪我につながらぬよう、園庭や室内での玩具、絵本の片付け等を子どもたちと一緒にを行い、きれいな環境でしめくくるようにしていきます。

3. 職員育成

(1) 職員集団作り

- ・ 管理部とリーダー職員が各クラスや各年齢のパートの状況を掴み相談し、一人一人が考え保育を話せるチームを目指して安心できる職場環境を整えていきます。

(2) 研修計画

- ・ キャリアパスに基づき、職員に役職を任命し学習の期間を提案し、意識して仕事に臨めるように励まし振り返りの機会を管理部やリーダー職員で計画していきます。
- ・ 全体職員会議で短時間の保育学習を行い、学習のチューター係を設け発表する機会と各自が感想や大事にしたいと思ったことなど、自分の言葉で話す機会を作ります。
- ・ 園内研修、園外研修、法人研修に常勤職員が参加できるように計画します。また、自主研修として園内場面記録会や保育問題研究会への参加を呼びかけ、職員が自己研鑽に励む環境づくりを行ないます。
- ・ 民医連の研修や法人の社会保障研修に参加を呼びかけ、参加した職員の振り返りや感想を全体職員会議で発言する機会を作り職員への周知を図ります。

4. 今年度の重点課題

【質の向上】

- ・ 子ども一人一人を丁寧に捉え、仲間と共に育ちあう保育について、子どもと職員が楽しさを感じられるよう取り組みます。また、大小の様々な行事で各自が役割を持ち企画を考え実践していきます。

【職員育成】

- ・ 職員育成を管理部とリーダー職員が連携し、保育実践を各職員が話せるような雰囲気づくりとコミュニケーションを大事にします。また、学習する機会を中堅職員と企画し、学ぶ機会を作り報告したり保育のなかで具体化できるよう促します。

【経営改善】

- ・ 保育園の経営や運営について職員に分かりやすく知らせるよう努力します。
- ・ 必要な職員を確保し、職員が安心して保育に臨めるように努力します。職員体制が整い次第120名定員を目指し、経営の安定を図ります。

【社会保障運動】

- ・ 保育情勢や社会保障など福祉に関わる情勢の学習を法人研修や民医連研修に参加し、運動につなげる努力を中堅職員の力を借りながら行います。

古川ももの木保育園

2023年度、古川ももの木保育園の事業運営を次の計画ですすめていきます。

はじめに、コロナ禍3年目の2022年度は4月入園児（0歳児と2歳児）が予定より少ない人数でのスタートでした。2025年が保育ニーズのピークと言われていますが、少子化の波はすぐそこにあることを実感します。大崎市は出生率全国ワースト2位の宮城県内でも低水準のようです。今年度は、年度途中の0歳児入所希望が多くあり、早めの定員到達となりましたが、2歳児は待機児がいなくいつまでも未達のままでした。また、今年度は引越等途中退園が多く、園児の入れ替えがあり、クラス運営も厳しい年度でした。管理部体制が変わり、大崎圏初の人事異動もありましたが、ベテランの職員を中心としながらそれぞれが役割を意識し過ごしてきたことで、安定した運営と丁寧な保育につながっていたと感じています。

大崎市の出生率は、年々50名ほど減り、今年度大崎市の保育入所希望者数は、0歳児で昨年度より100名減の人数でした。2023年度も大崎市の情勢を把握しながら予算計画を行います。また、中長期計画（短期課題1～2年）の内容である4つの視点（質の向上・事業計画、経営改善、職員育成、社保会議）の中では、職員育成のキャリアパスを意識することを重点課題として取り組んでいき、一人ひとりの職員がより自分の役割を明確にしながら取り組み、その姿を認められることでさらに意欲的に過ごせるようにしていきます。

1、事業概要

(1) 入所児童見込数

定員90名に対し、4月は97名で出発し8クラスで行います

年齢	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
0歳	6	7	8	9	10	10	11	12	12	12	12	12	121
1歳	17	17	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	213
2歳	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	228
3歳	18	18	18	18	18	18	19	19	19	19	19	19	222
4歳	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	228
5歳	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	216
合計	97	98	99	101	102	102	104	105	105	105	105	105	1228

※月ごとに入所を行い、105名を目指します。

【児童確保のための取り組み】

- ① 見学者への対応をします。年間 36 名、見学会 6 回（6 月より月 1 回）を予定します。また、保育の様子がよく伝わるように、午前の遊びの時間に行い、大切にしている保育内容、その保育内容によりどんな力が育つかなど伝えます。また、職員も雰囲気よく、元気に挨拶を行い、「入りたくなるような保育園」を目指します。
- ② 毎月、ホームページの更新を行います。子どもたちの活動の様子が載っている「ももっこ」だよりの充実や、給食の献立などを載せ、常時保育園の様子が伝わるようにします。

(2) 職員体制

① 職員体制

正規職員は、保育士 15 名、栄養士 1 名、事務 1 名、園長の 18 名。パート職員は保育士 7 名、事務員 1 名、看護師 1 名、調理員 4 名、用務員 1 名の計 14 名、総数 32 名体制で行います。他に嘱託医として内科医師、歯科医師各 1 名となります。

	保育士	栄養士	調理員	看護師	園長	事務・用務	合計
正規職員	15	1			1	1	18
臨時・契約職員							
パート 6,0h	1		2				3
パート 5,0h	1					2	3
パート 4,0h	4		1	1			6
パート 3,0h	1						1
パート 2,5h			1				1
合計	22	1	4	1	1	3	32

② クラス編成

2023 年度は 8 クラス編成で行います。情勢を把握しながら、入所を行い 105 名を目指します。

クラス名	年齢	担任数	定員数	予定人数
ちょうちょ	0 歳児	正規 2、パート 1	9	9
みつばち	0,1 歳児	正規 2	9	9
とんぼ	1 歳児	正規 2	12	12
おひさま	2 歳児	正規 2	12	12
ほしのこ	2,3 歳児混合	正規 2	15	14
にじのこ	3 歳児	正規 1	12	12
かぜのこ	4 歳児	正規 1	19	19
そらのこ	5 歳児統合	正規 2	19	18

③ 業務分担

- ・園長は主任保育士と協力し、総括指揮をとります。主任保育士は副主任保育士と協力して、保育内容等保育全般を把握し、職員間の関係及び保護者との関係が円滑に進むよう努めます。日々の業務管理は主任保育士が行い、クラスリーダーはクラス運営を行うために定期的にクラス会議等を計画し、職員間の連携、保育技術の向上に努め、よりよい保育ができるようにしていきます。
- ・食育については、栄養士と協力し1年間を通して計画的に取り組みます。園側の畑で野菜を育てる活動を行い、地産食材を生かした献立、伝統的な献立を取り入れ、安全・安心な給食に取り組みます。
- ・保健業務については、看護師は園長・主任と連携しながら園児の健康管理、保護者支援と体調不良児の対応を引き続き行います。年間を通して、感染症予防に努めます。
- ・会計事務については、事務担当者中心にスムーズな会計業務は行えるよう努めます。日常の事務全般についても、本部の指導のもと的確に事務業務が行えるようにします。
- ・保育室、園庭、遊具等の安全や環境整備は、用務職員を管理部が協力して維持管理や整備に努めていきます。

(3) 委託費・補助金事業

- ・大崎市より毎月、施設型給付費・地域型保育給付費委託費により運営を行います。補助金は、借地料、アレルギー児対応、保育士加配、実習生受入、保育体制強化事業、障がい児保育事業、チーム保育加算取得を目指します。

(4) 設備整備計画

- ・20年目を迎え修繕を計画的に進めていきます。メンテナンスを行いながら長く使えるものは長く使えるようにしていきます。2023年度はエアコンの清掃を行います。
- ・保育室のテーブルの入れ替えをそらのこぐみで行い、子どもたちが安全に使えるようにします。

2、事業内容

(1) 保育目標と保育理念

- ・児童憲章及び、子どもの権利条約の精神のもと、子どもの最善の利益を守り、子どもたちの心身の健やかな育ちを保障するように児童福祉法及び保育指針を重視していきます。
- ・子どもの人権を尊重し子どもの最善の利益を追求する保育を行います。「豊かな自我」、「人と関わる力」、「仲間と連携する力」を育てます。

(2) 開園日・開園時間

- ・開園日は、月曜日から土曜日とします。日曜日及び祝日、年末年始（12月29日から1

月 3 日) は閉園日とします。

- ・開園時間は、7時から19時までとします。保育標準時間の家庭は7時から18時までを通常保育とし、18時から19時までの延長保育を行います。短時間保育の家庭は8時から16時までを通常保育とし、午前7時から8時を早朝保育、16時から18時までを延長保育とします。土曜保育については7時から18時までとします。

(3) 保育内容

① 保育の内容

- ・子どもたち一人ひとりの人権を尊重し、その子の思いに寄り添いながら発達に応じて丁寧にかかわり、豊かな自我を育てていくことを大切にします。
- ・年齢や季節に合わせた遊びや活動を通して、総合的に様々な力を伸ばしていくことを大切にします。
- ・保育者との安心できる信頼関係や、友だちとの面白さの共感や思いのぶつかり合いなどの実際の関わりを通して、人間関係の様々な力が育つことを大切にします。

② 行事予定

月	主な行事	月	主な行事
4月	入園式・父母懇談会・内科健診	10月	運動会・総合避難訓練・内科健診
5月	子どもの日まつり	11月	収穫祭
6月	総合避難訓練・歯科検診	12月	クリスマス会・もちつき会
7月	夏祭り	1月	歯科検診・文化鑑賞・父母懇談会
8月	保育参加	2月	豆まき会・父母懇談会・育児講座
9月	お泊り会(5歳児)・秋の遠足(3、4歳児)	3月	ひなまつり会・卒園式・修了進級式

※月齢行事・・・誕生会、避難訓練

③ 保護者との連携

- ・保護者の背景を踏まえ、保護者の思いに寄り添いながら保護者が安心して子育てができ、子どもとの安定した関係をはかれるよう、職員間の情報共有を密にし、職員全体で考えていくことを大切にします。
- ・関係機関と連携しながら支援の必要な家庭の情報を共有し、園全体で支えていきます。

④ 小学校・地域との連携

- ・地域に根差した保育園を目指し、園・地域の行事や、老人施設との交流などを通して地域の皆さんとの関係を深めていきます。
- ・就学に向けての保・幼・小連絡会や要録の伝え合いの中で小学校との連携をとり、子

どもの育ちの連続性がはかれるようにアプローチカリキュラムの活用をしていきます。

(4) 防災・安全管理

- ・4月に職員全員で安全管理マニュアル等を理解し、地域や保護者の協力や理解のもと子どもの命を守ります。また、定期的に環境整備点検に努めます。
- ・災害対策として、月1回の避難訓練と年1回の不審者対応訓練、水害時訓練、年2回の総合避難訓練を消防署の協力のもと行い、災害時の避難の仕方や瞬時の判断ができる力を身につけます。また、年1回備蓄倉庫の点検を行います。
- ・職員間の伝え合いを大切にしながら、子どもたちが安全、安心に過ごせるようにしていきます。また、「アクシデント報告」を活用し全職員で検討することを大切にしておくことで、職員一人ひとりの危機管理能力を高めます。

3、職員育成

(1) 職員集団づくり

- ・心理的安全性を意識した職員集団づくりを目指し、話しやすい雰囲気の中で、自分の役割を理解しながら建設的な意見が出し合える集団を目指します。そして、「保育が楽しい」と職員一人ひとりが思えるような保育を実践していきます。

(2) 研修計画

- ・今年度の職員集団を理解しながら、園内研修計画を立て実行していきます。
- ・今年度のテーマは「職員集団づくり」とし、古川ももの木保育園の職員集団が目指す形を職員と一緒に探りながら取り組みます。

4、今年度の重点事項

【質の向上】

- ・子ども一人ひとりの人権が尊重され、生活や遊びの中で仲間とともに育っていくことを大切にし、大人も一緒に保育を楽しみながら過ごします。その中で、学びを深め、よりよい保育をつくっていきます。
- ・民医連の一員として、経験年数に応じた意識や考えをもてるようにしていきます。

【経営改善】

- ・少子化の中でも、児童数を確保できるように努めます。
- ・保育園経営について、管理部が学びを深め、職員参加の経営づくりをめざします。
- ・数年後の大規模修繕に向けて、計画的に進めていきます。

【職員育成】

- ・法人キャリアパスに沿いながら、面接などを行い、自分の役割を明確にしながらか職務に当たれるようにします。また、評価も行い次へのステップとなるようにします。

【社会保障運動】

- 社会保障とは何かを職員全体で学び、自分たちの生活や仕事にどう関わってくるのかを話し合いながら、意識を深めていきます。また、社会保障委員会を中心とし学習に取り組み、その学びを職員と共有していきます。

下馬みどり保育園

2023年度、下馬みどり保育園の事業運営を次の計画ですすめていきます。

はじめに（中長期計画を踏まえた到達と今期の重点課題・運営方針）

昨年度は、0歳児の途中入所を見越して職員体制を整えていたが、病休復帰の職員が途中退職となり、事業計画で予定していた0歳児の受入れができませんでした。職員1名が1月に病休復帰し、そのタイミングで0歳児の受入れを行おうとしましたが辞退になり受入れができませんでした。0歳児の途中受入れのタイミングをしっかりと見定めていく必要があるということが分かったので、今後を活かし、途中受入れができるようにしていきます。

今年度は、職員確保ができず0歳児受入れを減らして運営をしていきます。少子化で0歳児確保が困難になっている情勢の中で、さらに職員確保ができていないところで0歳児受入れを断る結果となってしまいました。安定的な経営のためにも、職員確保を確実にを行い、0歳児受入れを増やしていくことが必須であり課題であります。

昨年度はリーダー会議を通して、組織的に職員育成に取り組んできました。リーダー職員同士、悩みを共有しながら若手職員の育成に意識的に関わってくれました。そのことで、リーダー職員自身の学びにもつながりました。

また、これまで職員研修のあり方、クラス会議、職員会議のあり方を見直してきました。学習では、保育理念や年齢別の発達について繰り返し学ぶことや、リーダー会議も含め職員会議で職員が主体的に参加、発言できるようにしてきました。職員会議で若手職員が役割を持って参加できています。今年度も引き続き、組織的に職員育成に取り組み、理念と実践を結びつけ、保育の手ごたえを感じられるような研修を行っていきます。

1. 事業概要

(1) 入所児童数 定員60名

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
0歳	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1歳	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
2歳	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
3歳	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
4歳	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
5歳	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
合計	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

- ・職員体制が確保できず、0歳児の受入れを少なくして運営をしていきます。
- ・職員確保が年度途中でできた時点で0歳児の受入れを進めていきます。

【入所児童確保のための取り組み】

①見学者への対応をします。年間15名目標

- ②地域活動を通して、地域の親子に保育園の存在を知らせていきます。
 ③ホームページの内容を、児童確保を意識して更新していきます（園長コラムや写真等）

(2) 職員体制

①職員体制

	園長	保育士	栄養士	調理員	看護師	事務員	用務員	合計
正規職員	1	11	1					13
パート 6H		1		1	1	1		4
パート 5H		1						1
パート 3H		1					2	3
パート (不定期)				1(6H)				1
パート 2H (派遣)		1						1
合計	1	15	1	2	1	1	2	23
嘱託医	内科	坂総合病院小児科	1	歯科	こう歯科医院		1	2

- ・正規職員（保育士）2名が7月に産休を取得する予定です。
- ・早番担当保育士を今年度から採用し、職員の労働軽減を行います。

②クラス編成

クラス名	年齢	児童数	保育士数	備考
ひよこ組	0歳児	3	1	
つばめ組	1歳児	12	2	
はと組	2歳児	12	2	
ひばり組	3歳児	12	2 (内障害児担当 1)	障害児 1名
はくちょう組	4, 5歳児	22	1	4歳児 13名 5歳児 9名 (障害児 1名)
合計		61	8	

③業務分担

職種	人数	業務内容
園長	1	園全般の管理運営・統括・会計責任者
主任保育士	1	保育全般の把握及び指導・業務管理・園長、副園長補佐
クラス担任保育士	8	クラス保育業務及び指導計画の立案・記録等の事務
フリー保育士	2	保育士の休暇等の代替えとしての保育業務
障害児担当保育士	1	障害児等の保育業務及び指導計画の立案・記録等の事務
早番担当保育士	1	早番時の合同保育及び代替えとしての保育業務
延長保育担当保育士	2	延長保育時間帯の保育業務

看護師	1	病後児保育・児童の健康管理・保健指導
栄養士	1	給食全般に関する業務(献立の立案・調理・食育活動)
調理員	1	給食調理・給食室清掃
事務員	1	事務全般(会計出納・その他の事務)
用務員	2	環境整備・清掃・下膳等
不定期職員(調理員)	1	栄養士又は調理員が不在時に勤務
合計	23	

(3) 委託費・補助金事業

- ① 基本的運営は公定価格に基づいた給付金と多賀城市補助金・利用料(延長保育料金、病後児保育料金、給食費)収入によります。
- ② 特別保育事業として乳児保育、障害児保育のほか、延長保育、病後児保育事業を行います。病後児保育については、年間50名の利用を目指して保育施設や小児科等への営業活動に取り組んでいきます。

(4) 設備整備計画

- ① 保育活動に必要な教材や環境を整えます。
- ② 児童の安全と健康を守るために必要な設備や環境の整備をします。
 <今年度の工事予定>つばめ組トイレの扉の設置、事務室のブラインド修理

2. 事業内容

(1) 保育目標と保育理念

- 児童憲章・子どもの権利条約の精神に則り、児童福祉法及び保育所保育指針に基づいて、子どもの人権を尊重し、子どもの最善の利益を考慮し、心身の健やかな育ちを保障するように取り組みます。
- 安心できる保育者との信頼関係を土台に、「寝る・食べる・遊ぶ」などの基本的な生活を大事にし、豊かな遊びと人とのかかわりを通して、人格の基礎である自我を育て、仲間と共に育ちあい、豊かな知的関心と感性をもった子どもに育つよう取り組みます。

(2) 開園日・開園時間

- 午前7時から午後6時までを標準保育時間とします。その後午後7時までの1時間の延長保育を行います。(土曜日は延長保育を実施しません。)午前9時から午後5時までの時間までを短時間保育時間とします。
- 休園日は、日曜日、祝日、年末年始(12月29日～1月3日)です。年間開園日数293

日（休園日数 72 日）となります。

(3) 保育内容

①保育の内容

- 子ども一人ひとりが健康で安全に過ごせるように、日々の健康状態を把握し、必要な配慮ができるようにしていきます。嘱託医による年 2 回の内科健康診断と歯科検診を実施します。感染症対策は看護師とクラス担任が連携し年間を通して取り組み、子どもの発達に応じて手洗い、うがいの習慣が身につくよう指導していきます。職員それぞれが、清潔で快適な保育環境を作っていけるようにします。
- 散歩・外遊びなどを積極的に計画し、安全に十分気を付けながら子どもの健康な体づくりをめざしていきます。
- 子どもの発達を十分に理解し、年齢毎の遊びや課題別の活動を充実させます。日々の遊びや活動の積み重ねを行事の取り組みにつなげ、子どもたちが喜びや達成感を得られるようにしていきます。日常的に子どもの姿を伝えあい職員間の情報共有をしていきます。
- 子どもの思いに寄り添いながら、どの子どもも安心して自分を表現でき、気持ちよく生活できるようにしていきます。また自信をもって仲間とともに育ちあえるようにします。
- 障害児等保育の対象は 3 歳児 1 名、5 歳児 1 名となります。発達への援助とともに、クラスの仲間と育ちあう関係づくりを大切にしていきます。また、発達に困難を抱え配慮が必要な子どもたちについても、職員の子どもの理解を深めながら、方針を持ち働きかけていけるようにします。

②行事予定

月	主な行事	月	主な行事
4 月	進級式・入園式	10 月	運動会・内科健診・歯科健診 ほうねん座鑑賞
5 月	遠足・内科健診・歯科健診 クラス懇談会	11 月	焼き芋会・大きい魚をさばく
6 月	交通安全教室・クラス懇談会	12 月	クリスマス会
7 月	夏まつり	1 月	もちつき会・クラス懇談会
8 月	お泊り保育	2 月	豆まき・交通安全教室
9 月	交通安全教室	3 月	ひな祭り会・卒園式・修了式

*上記の他、誕生日会と避難訓練を毎月行います。

*地域活動を年 6 回行います。

③保護者との連携

- 保護者の生活実態や仕事の状況が理解できるように努め、保護者の子育ての思いに寄り添い一緒により良い子育てができるように支援していきます。
- 年2回のクラス懇談会や保護者参加の行事を通し保育園を理解してもらい、ともに子どもの育ちを認め合い、よりよい関わりが持てるようにしていきます。また、保護者同士が交流できる場としていきます。
- 子どもの健康管理として、身体測定の結果をおがスマでお知らせします。また、子どもの健康についての相談を通して、育児不安を解消できるようにしていきます。
- 保護者アンケートを実施し、保育方針に基づいた保育が行われているか保護者から評価してもらい、改善に努めていくようにします。
- 非常時や感染症の発生等は、おがスマ（緊急連絡一斉メール）を利用し、迅速に保護者へ情報を伝え、安心してもらえるようにします。
- 関係機関（多賀城市要保護児童対策地域協議会等）と連携し、要保護児童対策に取り組みます。

④小学校・地域との連携

- 多賀城市保育・教育施設と小学校との連携事業（年4回）に参集し学んでいきます。
- 保育実習生の受入れ、また、新型コロナウイルス感染の状況を見ながら可能な時は研修医やボランティアを受け入れ活動の場を提供します。
- 夏まつりや運動会、季節ごとの行事を地域にお知らせし、保育園について理解してもらおう機会としていきます。
- 地域の乳幼児を対象に「あそぼう会」を年6回実施します。ホームページ上に「育児相談いつでもどうぞ」を表明し、地域の保育園として子育て支援に取り組みます。
- 地域の子どもの健全な育成を図るため、多賀城市要保護児童対策地域連絡協議会等各種会議に参加し、地域の子どもたちの状況を把握できるようにします。小学校や児童館と連携をとり子どもの成長の連続性を図ります。

(4) 防災・安全管理

- 安全管理マニュアルを4月職員会議で確認し、職員一人ひとりが安全保育に対する意識を常に持てるようにしていきます。リスクマネジメント委員会でヒヤリハットから学び、委員会を中心に安全に配慮した環境づくりをしていきます。
- 毎月の避難訓練は様々な想定（竜巻等も）で計画し、職員一人一人が、自分で判断すること、連携して行動することの両方が訓練できるような内容にしていきます。
- 子どもの安全を確保するための情報は保護者にもお便り、掲示などを通して伝え、共通の認識で取り組めるようにしていきます。（服の安全性、遊具での遊び方等）

3. 職員育成

(1) 職員集団づくり

- 法人保育園キャリアパスに基づいて、職員の育成面談と研修を行い、働くうえでのやりがいや役割意識を持てるようにします。育成面談では、目標と自己評価ができるように取り組めます。
- 今年度の役割として職員の中からリーダーを選出しリーダー会議を通して、職員育成に組織的に取り組めるようにしていきます。
- 職員一人ひとりが主体的に自分の役割に取り組み、職員同士、協力して運営できる職員集団を目指します。

(2) 研修計画

- 今年度も処遇改善Ⅱ要件のキャリア研修を優先的に受けられるように外部研修の計画を立てていきます。また、他の外部研修に一人1回は行くことができるように体制を整えます。研修の復命書を重視し、研修内容が全職員のものとなるようにしていきます。
- 毎月のクラス会議での学習を位置付け、年齢別の発達を中心に学び、職員一人ひとりが子ども理解を深めていけるようにします。
- 今年度は「危機管理（リスクマネジメント）」をテーマに1年間通して学び、子どもの事故防止、及び職員もけがや事故なく仕事ができるようにしていきます。
- 園内研修は実践（うた、わらべうた、リズムなど）で技術向上できるようにしていきます。人権（虐待）や発達段階についての学びが深められる研修も計画的に実施します。
- 毎日の業務が研修の場と位置付け、ともに学びあう環境を作ります。
- 園内外の自主研修へ参加します。

4. 今年度の重点事項

【質の向上】

- ・ 保育理念や子どもの発達について繰り返し学び、「子ども一人ひとりの思いに寄り添った保育」が実践できるようにします。
- ・ 発達を学びながら、年齢発達に応じた環境構成や遊びが充実するような保育実践を行います。

【職員育成】

- ・ キャリアパスの研修を通して、職員一人ひとりが自分の役割がわかり、主体的に行動できるようにしていきます。
- ・ お互いを認める合い、協力し合える職員集団を目指します。

【経営改善】

- ・保育園の収入の仕組み等を職員に分かるようにし、職員と一緒に経営について検討できるようにしていきます。

【社会保障運動】

- ・社保委員を中心に、管理部も支援しながら、情勢や運動について学習をすすめ、自主的に行動できるようにしていきます。(園内社保委員会の充実)

くさの実保育園

2023年度くさの実保育園の事業計画は次のとおりです。

1 概要

坂総合病院の職場保育所（認可外保育所）として病院と当法人が委託契約をして保育事業を運営します。

2 事業内容

区分	定員	保育時間	備考
日中保育	20	8:00 ～ 18:00	生後57日～1歳の年度末
夜間保育	10	16:00 ～ 21:00	生後57日～小学3年生
休日保育	5	8:00 ～ 18:00	生後57日～小学3年生

*夜間保育…日曜、休日は休みです。

近隣市町（塩釜・多賀城・七ヶ浜）の保育園に迎えにいきます

※保護者が勤務の時のみ（夜勤入りは迎えなし）

*休日保育…年間32日間 開園します。

3 日中園児入所予定人数（2023年度）

※2月1日現在

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	12月	1月	2月	3月	合計
新規	2	1			1	1			1			
在園 児数	2	3	3	3	4	5	5	5	6	6	6	6

*2022年度は0歳児のうちに地域の保育施設を申し込む方が保育園に入所しやすいことを4～6月復職予定の利用希望者に伝え、その結果、地域の保育施設に入園できた方が4名おり、早い時期（4月～）からの利用は育休を切り上げた1名を含む2名となりました。また、入園後も家庭の事情や地域の状況により年度内の早い時期からの保活を勧め、年度途中で地域の保育園への転園が可能になった子が2名おり、加えてくさの実に利用希望を出していても、育休明けで地域の保育園に入園できたお子さんが3名おりました。「待機児童」「保活」という言葉が定着し、地域に子ども園、小規模保育所、企業型など様々な形態の保育施設が増えてきたことと、コロナ禍により少子化に拍車がかかっている事もあり、地域の保育園でも定員割れがおきるなど、くさの実保育園も院内保育園としての需要は少なくなってきました。2023年度も4月・5月の入園予定者はできる限り地域園の入園を勧めています。また、入園予定者以外でも入園希望者がいれば随時受け入れていきます。

4 夜間・休日保育

昨年度まで利用していた家庭がお子さんの就学とともに利用しなくなり、休日保育・夜間保育ともに利用児は減っています。2022年度は1月までに夜間保育はのべ130名が、休日保育はのべ66名が利用しました。2022年末でくさの実保育園の夜間・休日保育を利用していた保護者の坂病院退職に伴い、2023年度も少ない見通しとなっています。また、2022年度は新型コロナウイルス感染症で休園となった保育施設のお子さんを一時保育として預かりました。2023年度も必要に応じてこたえていきたいと思っております。

5 職員配置

正規職員	1名	8:30～21:00間 8Hシフト	夜間・休日保育をほぼ担当
パート職員	5名	① 保育士 6H 8:00～15:00	
		② 保育士 4H 8:00～12:00	
		③ 調理 6H 8:30～15:30	
		④ 保育補助 6H 14:00～20:00	夜間ない日は12:00～18:00
		⑤ 保育士 2H 18:00～20:00	夕方～夜間保育担当 (週2日程度)

* 日中保育利用者の増加に合わせて、随時職員を増員します

6 保育方針

- ・子どもの生活環境を整備しながらより良い発達を促します。
- ・保護者の働く権利を保障するとともに子育てを支援します。
- ・子どもと子育てにやさしい街づくりを推進します。

7 保育目標

- ・健康な子ども（内科・歯科検診を各2回実施）をめざします。
- ・よく寝てよく遊んでよく食べる子どもをめざします。
- ・友達や保育士との関わりを喜ぶ子どもをめざします。
- ・乳児期の愛着関係、三項関係、自我の芽生え等の発達段階を、遊びや生活を通して豊かに過ごします。

8 行事

- ・避難訓練…月1回、様々な想定で実施します。（下馬みどり保育園と共同で実施、夜間保育、休日保育時の避難訓練は独自

に計画していく)

- ・季節ごとの行事（クリスマス、豆まき、ひなまつり等）

9 職員研修

- ・県や市、民間団体が主催する研修会に参加します。
- ・職員会議で法人の保育理念や子どもの発達を系統的に学び、子どもの理解を深めます。
- ・保育雑誌や図書の購読に努め自主研修を心がけます。
- ・医療労働者という保護者の立場を理解しながら、子育てを支援できるよう、未満児保育も然り、学童児の研修も計画していきたいです。
- ・安全衛生管理マニュアルや事故ガイドラインを学び、安全保育、衛生管理について意識を高めていきます。

10 職員集団

- ・職場会議を定期的に行い、子どもへの関わり方の確認や指導計画について共有できるようにしていきます。
- ・職員一人ひとりが気持ちよく働くことができるように、情報共有やそれぞれの思いを伝え合い、風通しの良い職場環境づくりしていきます。

11 今年度の重点目標

- ・病院の職員の就労を保障し、また子育て支援ができるよう病院との連携を深めます
- ・職員間のコミュニケーションを大事に働きやすい職場をめざします

【入所児童確保のための取り組み】

- ① 見学者の対応をします。6～8月 月1回、9～12月 月3回 年間30名
- ② 遊ぼう会を再開します。園庭解放 春・秋 年2回
- ③ 一時保育利用者を入園に繋げます（0歳児からの受け入れ）
- ④ 大崎市の情報誌に園の紹介を掲載

(2) 職員体制

① 職員体制

正規職員15名、臨時職員1名・パート職員13名の職員総数29名で行います。

一時保育は、正規1名で行います。

他に嘱託医として古川民主病院の内科医師・歯科医師各1名となります。

	保育士	栄養士	調理員	看護師	園長	事務・用務	合計
正規職員	13	1			1		15
臨時職員	1						1
パート6.0H	2		1	1		1	5
パート5.0H	1					1	2
パート4.0H	3		2				5
合計	20	1	3	1	1	2	28

② クラス編成

クラス	年齢	園児数	担任	備考
どんぐり組	0歳児	9人	4人（パート2）	4/1時点 4名
くすみ組	1歳児	18人	3人	4/1時点 14名
きいちご組	2歳児	15人	3人	
ぶどう組	3歳児	15人	1人	4/1時点 14名
まつぼっくり組	4.5歳児混合	31人	2.5人	障害児1名
計	5クラス	88人	常11、パ3	

*一時保育事業 1名配置します。

③ 業務分担

- ・園長、主任保育士1名、副主任2名の管理部体制のもと運営にあたります。園長は、園全体の運営管理指揮をとります。主任保育士と副主任は5クラスの保育を把握し職員間や保護者の連携をはかり、関係が円滑にすすむよう努めます。
- ・一時保育と病後児保育は、昨年度の状況を踏まえ、要望に応えられる体制づくりを担当職員と中心に管理部が協力して進めていきます。
- ・食育については、栄養士を中心に給食職員と保育士が連携しながら、家庭・保護者と

情報を共有・協力して取り組みます。

- ・保健業務については、看護師を中心に管理部・保育士と連携しながら園児の健康管理と保護者支援に努めます。また病後児保育の取り組みを、大崎市と相談しながらさらに充実を図っていきます。
- ・会計事務については、事務職員が経理会計と日常の事務全般を担当し、園長が責任を持ち、本部の指導のもと園経営の安定と事務業務の向上に努めていきます。
- ・保育室・園庭・遊具等の安全や環境整備は、用務職員と管理部が協力して維持管理と整備に努め改善を図っていきます。

(3) 委託費・補助金事業

- ・基本的運営は、委託費と特別事業の補助金・利用料と大崎市独自の補助金（私立保育園運営費補助と障がい児保育補助）、チーム保育加算の取得を目指し運営します。
- ・特別保育事業として、乳児保育（4名）障害児保育（1名）、一時保育（1日平均3名）病後児保育（月平均5名）、延長保育事業（標準時間—1時間延長児10名、短時間—延長児3名）を行います。

(4) 設備整備計画

- ・保育や行事に必要な備品の充実と教材・玩具の購入を計画的にすすめ、発達に応じた使い方や環境づくりに努めます。
- ・保育する中、不具合や改善が必要なところは、園児の安全の観点で建設業者等と相談しながら改善・改修に努めます。
- ・園内のLED設備を整えます。

2. 事業内容

(1) 保育目標と保育理念

- ・児童憲章及び児童福祉法の精神のもと、子どもの最善の利益を守り、子どもたちの心身の健やかな育ちを保障するよう保育指針を重視していきます。
- ・子どもの人権を保障し、子どもの最善の利益を追求する保育を行います。保育を通してどんな子どもにも「豊かな自我」と「人とかかわる力」「仲間と連携する力」を育てます。

(2) 開園日・開園時間

月曜～土曜日開園（日・祝日・12/29～1/3は休園日）

平日 7:00～18:00（1時間の延長保育19:00まで）

土曜 7:00～18:00

標準時間認定 7:00～18:00、 短時間認定 8:00～16:00

(3) 保育内容

①保育内容

- ・一人一人の子どもの人権を尊重し子どもの気持ちを受け止め丁寧に関わっていきます。子どもを主体に豊かな自我を育てていきます。
- ・集団作りとして、担当制、少人数制、2人組、グループ活動を取り入れ、保育者との安心できる信頼関係や友だちとの共感や思いのぶつかり合いを通して、人間関係を育んでいきます。
- ・食に興味を持ち、旬の食材や薄味を取り入れ食べる意欲につながるようにします。年齢に応じた食育にも取り組んでいきます。
- ・5歳児に障害児（1名）がいます。職員全体で理解を深め援助と保護者の支援を行います。担当職員と管理部が中心になり、会議を設け学び合います。
- ・健康管理として、毎日の視診はもちろんのこと、看護師を中心に（担任、栄養士も含め）保護者からの健康面の悩みや質問に丁寧に応えながら、安心して園生活を送れるようにする。

② 行事予定

月	主な行事	月	主な行事
4月	入園式・前期内科健診 遠足ごっこ	10月	運動会・総合避難訓練 後期内科健診
5月	子どもの日祭り・前期歯科検診 前期父母懇談会	11月	やきいも会・不審者訓練
6月	総合避難訓練	12月	クリスマス会 後期歯科検診
7月	夏まつり	1月	餅つき会・後期父母懇談会
8月		2月	節分豆まき会
9月	お楽しみ保育（5歳児）	3月	ひな祭り会・卒園式・修了・進級式

*保育参加を年1回開催します。

③ 保護者との連携

- ・保護者が安心して保育園に子どもを預けることができるよう日々の伝え合いを大切に、信頼関係づくりに努めていきます。また、子どもの成長や育ちを伝えあい、子育てを援助していきます。
- ・保護者アンケートを通じて、保育理念や保育内容が伝わっているかなどを把握し、保護者の思いに気づき、改善できるようにしていきます。

- ・父母懇談会は年2回行います。保護者と理解を深め、保護者同士が繋がる場として行きます。
- ・5歳児（前期）や障害児の保護者と個別面談を行います。保護者の思いや悩み、家庭の状況を把握して、家庭と連携していきます。

④ 小学校・地域との連携

- ・就学に向けて幼・保・小の連絡会や児童要録の伝え合いの中で小学校との連携を行い子どもの育ちの連続性が作れるように努めます。
- ・地域の小規模保育園の相談窓口となり、ほけんのおたよりの発行や相談を行い子育てのサポートを行っていきます。
- ・一時保育事業では、0歳児（生後5か月）からの受け入れを引き続き行い、孤立しがちな保護者の子育ての悩みなどに寄り添っていきます。
- ・病後児保育では、看護師と連携しながら安心して利用できるようにしていきます。子育て支援課には、大崎市在住ではない園児の利用が高いなど地域の要望も伝えていきます。

（4）防災・安全管理

- ・危機管理委員会を年3回実施します。災害や園内の危険個所を職員同士で確認しあい事故防止に全職員で取り組みます。また、定期的に環境整備点検を行っていきます。
- ・災害対策として、毎月の避難訓練と年1回の不審者対策訓練、年2回の総合避難訓練を、消防署と協力して必要な経験を身につけていきます。水害の訓練も年1回行っていきます。
- ・避難場所や緊急時のマニュアルなどは、4月のおたよりや重要事項説明書に記載しながら保護者や職員と確認していきます。
- ・不審者対策のため、保育園での保育中・散歩中の対応について職員間で共通理解をもち、行動できるように確認していきます。

3. 職員育成

（1）職員集団作り

- ・職員の力が発揮できるように、一人一人の役割を明確にしていきます。
- ・職員面談の重要性を理解し、面談では課題や達成できたことを確認して、職員みんなが支え合えるようにしていきます。

（2）研修計画

- ・キャリアアップ研修を計画的に進めます。
- ・中堅職員を中心に研修計画づくりに参加してもらい、積極的に学び合います。

- ・前期総括、後期総括、クラス会議などで、場面記録や実践報告を行い、保育の振り返りを行います。
- ・全国保問研、全国合研、保育プラザ研修などの研修に参加します。

4. 今年度の重点事項

【質の向上】

- ・クラス会議や総括、全職などでも意識して綱領に基づく保育の実践を学び、積み重ねていきます。
- ・クラス会議や乳児・幼児部会議、総括で保育実践（場面記録など）をもとに、気軽に語り合うことを大切に、保育の質を高めていきます。

【経営改善】

- ・毎月の主任会議や全職員会議で、経営状況を伝え、一緒に経営に触れ、職員への理解を少しずつ進めていきます。
- ・園児数確保の為、一時預かりのお子さんのニーズや情報収集、入園を希望したいと思えるよう環境を整えていきます。見学会も毎月実施し、園の良さをアピールしていきます。

【職員育成】

- ・保問研などで他園の実践や自分の実践も含め、園全体で学びあおうとする環境を作っていきます。
- ・同じ役割を持つ年数の職員の横のつながりを意識して研修などに取り組んでいきます。

【社会保障運動】

- ・職員と一緒に保育・社会保障・憲法について学んでいきます。法人学習会にも積極的に参加します。
- ・園内社保を中心として、職員に法人社保で学んだことをわかりやすく伝えていきます。

【入所児童確保のための取り組み】

- ① 見学者への対応をします。(保育の教育的視点を伝える)
- ② 地域活動を通して、地域の家族へ保育園のPRをしていきます。
- ③ ホームページの写真などを、児童確保に向けて更新します

(2) 職員体制

①職員体制

	園長	保育士	栄養士	調理員	看護師	事務員	用務員	合計
正規職員	1	12	1					14
臨時職員		1						1
パート 6H		2						2
パート 5.5H				1				1
パート 5H						1		1
パート 4H		2		2	1			5
パート 3H							2	2
パート (週3) 6H		1						1
パート (週3) 4H		0.5						0.5
パート (週2) 3H		0.5						0.5
パート 2H (週2)		1						1
合 計	1	20	1	3	1	1	2	32
嘱託医	内科	みやばやし小児科		1	歯科	ひだまりクリニック		2

- ・ 臨時職員で採用した方が正規採用を希望するならば、職場として応援していきます。
- ・ パートの時間が細切れになってしまうが、良い人材を確保するためと考えます。

②クラス編成

クラス名	年齢	児童数	保育士数	備考
ひよこ組	0、1歳児	10	3	0.6h+0.4h
あひる組	1歳児	10	2	
すずめ組	1、2歳児	11	2	
ひばり組	2歳児	12	2	
さくら組	3歳児	16 (2)	2	0.6h+0.4h
ばら組	4歳児	15	1	
ゆり組	5歳児	16 (3)	2	
合 計		90	14	

③業務分担

職種	人数	業務内容

園長	1	園全般の管理運営・統括・会計責任者
主任保育士	1	保育全般の把握及び指導・業務管理・園長補佐
クラス担任保育士	14	クラス保育業務及び指導計画の立案・記録等の事務
フリー保育士	4	保育士の休暇等の代替えとしての保育業務
障害児担当保育士	2	障害児等の保育業務及び指導計画の立案・記録等の事務
早番担当保育士	1	早番時の合同保育及び代替えとしての保育業務
延長保育担当保育士	(1)	延長保育時間帯の保育業務
看護師	1	病後児保育・児童の健康管理・保健指導
栄養士	1	給食全般に関する業務(献立の立案・調理・食育活動)
調理員	3	給食調理・給食室清掃
事務員	1	事務全般(会計出納・その他の事務)
用務員	2	環境整備・清掃・下膳等
合 計	32	

(3) 委託費・補助金事業

- ③ 基本的運営は公定価格に基づいた給付金と多賀城市補助金・利用料(延長保育料金、病後児保育料金、給食費)収入によります。
- ④ 特別保育事業として乳児保育、障害児保育のほか、延長保育を行います。

(4) 設備整備計画

- ③ 保育活動に必要な教材や環境を整えます。
- ④ 児童の安全と健康を守るために必要な設備や環境の整備をします。
 <今年度の工事予定>門扉交換

2. 事業内容

(1) 保育目標と保育理念

- 児童憲章・保育所保育指針に基づいて、子どもたちの心身の健やかな育ちを保障するために取り組みます。
- 「寝る・食べる・遊ぶ」などの基本的な生活を大事にし、豊かな遊びとあたたかい人とのかかわりを通して、人格の基礎である自我を育て、仲間と共に育ちあい、豊かな知的関心と感性をもった子どもに育つよう取り組みます。

(2) 開園日・開園時間

- 午前7時15分から午後6時15分までを標準保育時間とします。その後午後7時15分までの1時間の延長保育を行います。(土曜日は延長保育を実施しません。)午前8時半から午後4時半までの時間までを短時間保育時間とします。
- 休園日は、日曜日、祝日、年末年始(12月29日～1月3日)です。年間開園日数293日(休園日数72日)となります。

(3) 保育内容

①保育の内容

- 様々な感染症はじめ日々の健康状態を把握しながら、必要な感染対策を務めるようにします。保育士、看護師と連携し、保護者の協力ももらいながら予防にも取り組みます。子どもの発達に応じて手洗い、うがい、歯磨きのやり方をしていき、定着するように年齢に合った指導をしていきます。
- 子どもの発達を十分理解し、年間を見通した活動を取り組めるようにします。日常的に子どもの姿を伝えあい、職員全体で1人ひとりの子どもを見ていく視点に立てるようにしていきます。
- 子どもの内面を捉え、どの子も安心して自分を表現でき、気持ちよい生活ができるようにしていきます。また、様々なことに意欲的に取り組めるように保育内容について検討して工夫していきます。
- 特別支援保育児は3歳児クラスに2名、5歳児クラスに3名となります。そのほかにも個別の援助が必要な子どもがいるので、的確な援助ができるようにスーパーバイズも取り入れながら職員間での学びをしていきます。また、保護者との関係づくりを丁寧にしていき、保護者も子育てに苦しくならないように援助していきます。
- 「たべるとは生きること」を基本に、給食職員と担任が連携した食育活動（野菜の栽培・クッキング・栄養指導）に取り組みます。
- 保護者や地域へ向けて、保育園で大事にしている教育的視点を含めたアピールを積極的にわかりやすく発信していきます。

②行事予定

月	主な行事	月	主な行事
4月	進級式・入園式・内科健診	10月	運動会・内科健診
5月	遠足・歯科健診	11月	焼き芋会・大きい魚をさばく
6月	交通安全教室・クラス懇談会	12月	発表会、もちつき会
7月	夏まつり	1月	クラス懇談会
8月	ほうねんざ公演	2月	豆まき
9月		3月	ひな祭り会・卒園式・修了式

*上記の他、誕生日会と避難訓練を毎月行います。

*地域活動をまずは今年度2回行います。(市民センターにてわらべうたで遊ぼう会)

⑤ 保護者との連携

- 保護者との信頼関係を築けるよう、疑問には丁寧に応えるようにしていきます。生活

実態や仕事の状況が理解していくように努め、子育ての思いに寄り添いながらよりよい子育てができるように支援していきます。

- 前年同様保護者懇談会は年に2回実施していきます。懇談会では、PPTを使って写真で日頃の保育内容を伝えることと、目で見てわかりやすく、保育の中で大事にしていることを伝え、保護者同士も子育ての悩みを出し合いながら、充実した交流ができるようにしていきます。
- 園だより、クラスだより、行事の写真の掲示で、園の方針や子どもの様子が保護者に伝わるようにしていきます。また、ホームページにも保護者のみならず地域に向けた発信をしていき、保育園の役割が伝わるようにしていきます。
- 看護師の専門性を生かし、子どもの健康に関する相談などを通じて育児不安が軽減できる支援をしていきます。
- 保護者アンケートを実施し、保育方針に基づいた保育が行われているか保護者から評価してもらい、改善に努めていくようにします。
- 非常時や感染症の発生等は、おがスマ（緊急連絡一斉メール）を利用し、迅速に保護者へ情報を伝え、安心してもらえるようにします。

⑥ 小学校・地域との連携

- 地域の子どもの健全な育成を図るため、「岩切ネットワーク会議」に参加し、関係機関との連携を深め、ネットワーク主催の行事に参加していきます。また、小学校や児童館と連携を取り、発達や成長の連続性を図ります。
- 地域の未満児園児を対象に親子で触れ合う「わらべうた」を中心に「遊ぼう会」「園庭解放」などを開催していきます。近隣住民とのつながりを大切に、行事や様々な取り組みの際には、チラシ配布もしながら紹介していきます。
- 保育実習生の受入れ、また、状況を見ながら可能な時は研修医やボランティアを受け入れ活動の場を提供します。
- 夏まつりや運動会、季節ごとの行事を地域にお知らせし、保育園について理解してもらう機会としていきます。

(4) 防災・安全管理

- 安全管理マニュアルを全員職員会議で確認し、ヒヤリハット報告を共有して、安全に対する意識を常に持てるようにします。園外保育（散歩）や毎日の登降園時は、交通量の多い道路に面している保育園として、安全への配慮が特に必要となるので、園児、保護者への注意喚起を同時に行っていきます。毎月の避難訓練は様々な想定（浸水、竜巻、不審者、交通事故など）を考え計画実施していきます。マニュアルだけでなく、職員自らも危険予知ができるよう自ら判断し行動できるように研修を重ねていきます。

- 安全な生活が送れるように。施設点検を定期的に行い、危険個所の把握、改善に取り組みます。保護者に対しては必要な情報を伝え、園門扉の施錠、服の安全性、靴、玩具、遊具での遊び方など共通の認識で取り組めるようにしていきます。
- 自然災害発生時には、一斉メールを活用し保護者に情報を発信します。

3. 職員育成

(1) 職員集団づくり

- 法人保育園キャリアパスに基づいて、職員の育成面談と研修を行い、働くうえでのやりがいや役割意識を持てるようにします。育成面談では、目標と自己評価ができるように取り組めます。
- 今年度の役割として職員の中からリーダーを選出しリーダー会議を通して、職員育成に組織的に取り組めるようにしていきます。
- 職員一人ひとりが主体的に自分の役割に取り組み、職員同士、協力して運営できる職員集団を目指します。

(2) 研修計画

- 今年度もキャリアアップ研修を優先的に受けられるように計画を立てていきます。また、他の外部研修には一人1回は行くことできるように考え体制をとっていきます。復命書をもとに、研修報告を全職会議で行っていき職員全体で把握できるようにしていきます。
- 毎月のクラス会議での学習を位置付け、年齢別の発達を中心に学び、職員一人ひとりが子ども理解を深めていくようにしていきます。
- 園内研修は実践（うた、絵本、リズムなど）研修で楽しみながら学べるような場の保障をしていきます。また、職員内での役割分担もしていき、一人ひとりが責任を持って向かえることも大事にします。人権（虐待）や発達段階についての学びが深められる研修も計画的に実施します。
- 年2回の自己評価と保育園評価を計画的に行い、より質の高い保育をめざします。
- パート保育士とクラス保育や園の保育方針を理解してもらうためにも、総括にはできる限り参加の方向にしたいです。園長と短時間の面談時間をとるようにして保育理念の共有をしていきます。

4. 今年度の重点事項

【質の向上】

- ・保育理念や子どもの発達について繰り返し学び、どの職員も「子ども一人ひとりの思いに寄り添った保育」が実践できるようにします。
- ・発達を学びながら、発達に合った環境構成や遊びが充実するような保育実践を行います。

- ・子どもの安全に対し危険予知、回避する意識が持てるように、安全マニュアルの確認やヒヤリハットの振り返りから、園全体の怪我や事故のない保育を進めていきます。

【職員育成】

- ・キャリアパスの研修を通して、職員一人ひとりが自分の役割がわかり、主体的に行動できるようにしていきます。
- ・お互いを認める合い、協力し合える職員集団を目指します。

【経営改善】

- ・保育園の収入の仕組み等を職員にも伝え、職員ひとり一人がよく理解できるようにしていきます、一緒に経営について考え合うようにしていきます。

【社会保障運動】

- ・社会情勢を学び、社会保障運動に職員が主体的に参加できるような取り組みをします。
- ・保護者や地域と共に保育制度を守る運動に取り組みます。

工房 歩歩

1 基本方針

地域で生活する障がいのある方々が「働くこと」を通して、一般就労や生産活動を行う中から働く事の楽しさを知り、また、生活していく力を養い、社会的自立に向け訓練から雇用までのステップアップを実現する事を目的に支援を図ります。

2 施設運営の方針

- (1) 利用者の適性、個性を大切にし、生きがいを持って働くことができるように支援します。
- (2) 地域社会との関わりや保護者及び関係機関・団体との連携を図りながら、利用者の社会的経済的な自立促進を目指します。
- (3) 経営基盤を安定させ、地域に貢献できる組織作りを目指します。

3 事業内容

	サービス種別	職員構成	員数
工房 歩歩	就労支援 B 型	・ 管理者（サビ管兼務）	1 名
		・ サービス管理責任者	1 名
		・ 職業支援員	3 名
		・ 生活支援員	1 名

4 各事業の取り組み

項目	具体的内容
個別支援計画	PC 解体作業及び清掃作業を通して、個々の役割を明確にし、作業を細分化することで障害の程度に関係なく利用者様がやりがいをもって活動でき、一般就労へステップアップできるように長期・短期目標を設定して計画的な支援を行ないます。
訓練	事業所内及び、事業所以外（施設外就労）において、作業を通して技術の習得や社会人としてのマナーの習得、コミュニケーションスキルの向上を図り、日常生活のリズムの構築と作業の継続性を習得するための訓練を行います。

<p>生産・清掃活動 利用者獲得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・PC 解体作業及び、清掃作業の作業スキル向上と社会参加するうえで必要な「コミュニケーションスキル」「身だしなみ」「報告・連絡・相談」などのスキルの向上を図ります。 ※PC 解体作業（ノートPC、デスクトップの解体、解体部品仕分け作業） ※清掃・園芸等作業（清掃・園芸業務を委託・依頼された施設の事業所外作業（館内清掃、除草作業、剪定作業、送迎車等洗車・車内清掃等）） ・様々な物価の高騰により施設外就労での作業工賃の値下げ等の話しが出ており、新規開拓も厳しい状況となっています。経費を出来るだけ抑えて外部作業を実施出来るように利府地域周辺での情報収集を行い年度中期に実施できるよう準備していきます。 <工賃の支払> ・上記生産・清掃活動における事業収入から必要経費を差し引いた額に相当する金額を工賃として、生産活動に従事した日数分を支払います。PC 解体（基本時間給 80 円）、清掃作業（基本時間給 130 円）からのスタートとし、作業評価（自己評価+職員評価）を年 2 回（2 月・9 月）もしくは作業実施状況や作業従事实績によって必要と判断される場合に見直しを行います。そして 23 年度は平均工賃 1 万 5 千円となるよう工賃アップを行い、24 年度の基本報酬の格上げを予定します。 ○清掃事業 ・清掃事業の収益について、基本的感染予防対策を実施することにより安定して実施出来るようにします。 ・サテライト史、田子のまち、宮城野の里の除草作業、田子のまち、宮城野の里の送迎車洗車・車内清掃を行いました。23 年度も継続していきます。新規として宮城野児童館の分室清掃も実施予定です。 ○PC 解体 ・22 年度はコロナ感染の発生により安定しない作業状況となりましたが、基本的感染予防をしながら安定して解体作業を実施していきます。 <利用者獲得> ・2023 年度 4 月は支援学校利用希望者がいなかったため、現状の 14 名でのスタートとなります。見学等の話しもありますので、今後も引き続き実習生受け入れ、各関連機関と情報の共有を行って利用者増員を図っていきます。
<p>健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年 1 回の健康診断（坂総合病院）実施及びインフルエンザの予防接種などを実施しながら、利用者の健康状態に注意するとともに、希望に応じて服薬の管理・記録を行ないます。健康保持、傷害時の適切な支援を行ないます。 ・各種ワクチン接種を利用者、職員に推奨し、感染予防を促していきます。

欠席時の対応	当日、急に休んだ、連絡がなく休んだ場合には、安否確認を含め電話連絡等必要な支援を行います。また、5日以上連続して利用がなかった場合は、利用者様ご家族の同意のもと、ご自宅を訪問して相談や支援を行います。
--------	--

5 関係機関との連携

- (1) 法人内他施設、事業所との連携を通して、相談支援システムや地域住民・社会資源・関係団体等とのネットワークの構築を図ります。
- (2) 地域関係機関、専門機関との連携を強化し、地域の機関とともに就労支援を展開します。
- (3) 先駆的な取り組みをしている施設・事業所を見学し、より良い支援方法を取り入れていきます。
- (4) 作業に関わる関連企業と密接な関係を構築し、提供できる作業の充実と収益の向上を図ります。

6 行事等

- (1) 季節毎に年間の行事を定め、社会体験の機会となるよう支援します。

4月 清掃・PC交流会	10月 芋煮会 or BBQ
8月 社会見学	12月 ボーリング・食事会

7 地域との交流、地域資源の活用

- (1) 地域行事等の参加を通し、地域に開かれたセンターの定着化を図ります。
- (2) 近隣公共施設を有効に活用し、社会体験の機会をつくれます。

8 情報公開、個人情報保護の取扱

- (1) 個人情報保護規定に基づく個人情報の適正な維持・管理を実施します。
 - イ 利用者及びその家族等の個人情報の保護を徹底
 - ロ 会報紙等への写真掲載に関する利用者及びその家族の同意

9 苦情及び相談への対応

- (1) 苦情解決責任者、苦情受付担当者を配置します。
- (2) 受付制度及びその内容について、利用者及びその家族等への周知徹底します。
- (3) 相談受付後は状況確認や改善等の対策を実施し、相談者へ速やかに対応してまいります。

10 人材育成及び研修計画

- (1) 内部研修
 - イ 障害特性等理解のための研修の実施

- ロ 個別支援計画検討会の実施
 - ハ 伝達研修の実施
 - ニ 法人で開催する採用時研修と継続研修への参加
 - ホ 感染予防・対策の強化を図るための研修の実施
- (2) 外部研修
- イ 各関係機関の開催する研修への参加
 - ロ 資格取得のための研修受講（サービス管理責任者等）
 - ハ 先駆的に事業を開始している施設への見学研修の実施

1 1 防災計画

- (1) 避難誘導訓練の実施・・・年2回（5月、11月）
- (2) 防災器具、設備の自主点検の実施

1 2 職員の健康対策

- (1) 職員の定期検診の実施・・・年1回

障がい児者サポートセンター てとて

1 各事業の基本方針

(1) 【児童部門】

子どもたちの個性を大切にしながら、地域で楽しく生活ができるようサポートしていきます。また、子どもや保護者の気持ちに寄り添い、関連機関との連携を図りながら子どもたちが健やかに成長することができる環境を提供していきます。

(2) 【就労部門】

地域で生活する障がいのある方々が「働くこと」を通して、一般就労や生産活動を行う中から働く事の楽しさを知り、また、生活していく力を養い、社会的自立に向け訓練から雇用までのステップアップを実現する事を目的に支援を図ります。

(3) 【相談部門】

様々な困難な課題を抱えている方たちの想いに寄り添いながら必要なサービスに係る情報等を提供しサポートしていきます。関連機関と連携を図りながら、チームで利用される方たちをサポートしていきます。

2 重点課題

【質の向上】

- (1) 地域における福祉の拠点として関連機関との連携を図りながら、各事業の運営を行なっていきます。
- (2) 職員全員が法人理念、民医連綱領を学びそれぞれの業務の中で実践できるように支援を行なっていきます。

【職員育成】

- (1) 施設及び事業単位での年間研修計画を作成して計画的に研修が実施できるようにします。
- (2) 職員がお互いの実践から学び合い、事業の垣根を越えて連携できる職員集団づくりに取り組みます。
- (3) てとて古川と工房歩歩の職員交流、研修等を実施し、お互いに学び合えるようにします。

【経営改善】

- (1) 児童部門は保健師や他の事業所等の各関係機関と連携し、情報を共有しながら地域のニーズを把握しつつ登録者を増やしていきます。
- (2) 就労部門は、現在の登録者数及び稼働を維持しつつ、利用者平均月額工賃を上げていきます。
- (3) 障がい部門（てとて・歩歩）全体での利益目標±0円を目指します。

【社会保障】

- (1) 民医連、法人の社会保障運動の理念を学び、積極的に活動等に参加します。
- (2) 障害福祉の制度や社会情勢の学びを深めていきます。

3 児童部門の取り組み

- (1) 児童発達支援センター りんごのほっぺ

重点目標・・・①利用登録者の確保（登録者：15名） ②平均稼働率の向上（90%）

- ③ 療育支援環境の整備

① 取り組み内容

項目	具体的内容
個別支援計画	ご本人様及びご家族のニーズや想いを尊重しながら、当事者の身体、精神の発達状況とその置かれている環境に応じた個別支援計画書を作成し、PDCA サイクルを基本としたより質の高いサービスを提供します。
集団活動	集団での遊び、運動、創作等の活動を企画、提供していく。
個別指導	個々の発達の状況に応じた運動遊び、感覚遊び、コミュニケーション支援を実施していく。
生活習慣	食事、排せつ、着替え、片付け等身近面の自立に向けた支援を年齢に応じた内容で実施していきます。
家族支援	家族からの医療・福祉・生活・その他等に関する相談に対して様々な関係機関及び地域にある社会資源等と連携しながら随時対応していきます。保護者同士・兄弟姉妹の交流の場等も企画・運営しながら療育・福祉・地域に関する情報を共有できる機会を提供します。

②一日の流れ

- 9時00分 登園
- 9時30分 朝の集まり
- 9時45分 トイレ誘導
- 10時00分～11時30分 活動（運動・感覚・創作・外遊び・個別課題等）
- 11時30分～12時15分 給食
- 12時15分～12時40分 歯磨き・トイレ誘導
- 12時40分～ 帰りのあつまり（振り返り、手遊び、帰りの歌）
- 13時00分 降園

③送迎サービス体制の整備

- ・事業所と自宅又は自宅近隣の場所等において往復の送迎を実施します。
- ・ご家族には送迎時刻が明確にわかるよう運行表を提示します。
- ・シルバー人材センターの運転手と連携しながら安全運転に心掛けます。

④食事提供の体制

- ・同法人保育園の栄養士が作成した献立表に基づいて年齢に応じた食事量及び内容で適切な食事を提供します。
- ・当センターの調理員が栄養士の立てたレシピに基づいて適切に調理し、衛生面に留意するとともに適温で食事を提供します。
- ・アレルギーの有無については利用前の面談やアセスメント等で適切に確認し、有の場合には主治医からの診療情報提供書及びご家族からの指示を受け、提供します。
- ・ご利用される子どもたちが「食べる」ことを楽しむことができる環境を提供します。

⑤嘱託医による健康診断

- ・健康状態及び発達状態等の把握のため、健康診断を年に2回実施します。
- ・嘱託医について、大崎市市民病院小児科工藤充哉医師に委託します。
- ・ご家族からご要望があれば病院等で実施されている発達に関する研修会やセミナー等についての情報提供を実施します。

⑥行事、家族との連携・交流等

- ・季節毎に年間の行事を設定し、子どもたちが季節の行事を小集団で社会体験できる場を提供します。

実施月	内 容	実施月	内 容
5月	小遠足①	10月	遠足
6月	保育参観①	12月	保育参観②・クリスマス会
7月	小遠足②	2月	豆まき
9月	前期健康診断	3月	後期健康診断
			修了式・保育参観③

※夏季期間…水遊び 冬季期間…雪遊び

- ・家族とは常に発達状況の共有を図り、家族の不安軽減を図りながら一体になった発達支援を実施していきます。

(2) 放課後等デイサービス てくてく

重点目標：①利用登録者の確保（登録者：35名） ②平均稼働率の向上（85%以上）

④療育支援環境の整備

①取り組み内容

項 目	具体的内容
個別支援計画	利用者様の障害特性を理解しつつ、家庭及び学校での生活状況等について情報を共有しながら個々に応じた計画書を作成し、支援実施状況の把握と評価を実施します。
集団活動	地域の社会資源（消防署の見学、介護施設との交流等）を活用しな

	がら、集団生活に必要なスキルを習得することができるサービスを提供します。
個別指導	個々の発達状況に配慮しながら、ADLの向上及び情緒の安定、コミュニケーションスキルの向上を目的とした支援を実施します。
生活習慣	一日の生活リズム（自宅⇒学校⇒放課後デイ⇒自宅）等を大切にしながら、基本的な生活習慣（着替え、片付け、排泄等）を身に付けることができるよう支援します。
家族支援	家族からの医療・福祉・生活等のご相談に随時応じるとともに兄弟や保護者同士の交流の場を企画、開催していく。

②一日の流れ

【登校日】

下校時間～17時00分 外遊び・集団遊び・個別遊び・室内遊び・設定活動等

※下校時刻は各学校及び各学年に合わせた下校時間に対応。

【休校日】

10時00分～17時00分 クッキング・季節の行事・社会見学・外遊び等

※地域の社会資源を活用した社会体験の実施。（コロナの状況をみながら実施）

③送迎サービス体制の整備

- ・学校から事業所、事業所から自宅までの送迎を実施する。
- ・休校日及び長期休校日は、事業所と自宅間の送迎を実施する。

④おやつを提供

- ・アレルギーの有無については、利用前に確認し、有の場合には主治医からの診療情報提供書等で指示を仰ぐものとします
- ・自分たちでおやつを作る機会を提供します。

⑤行事、家族との連携・交流等

- ・季節毎に年間の行事を定め、季節行事の経験、小集団での社会体験の場としていく。

実施月	内 容	実施月	内 容
4月	お花見	10月	紅葉狩り
5月	社会見学	11月	社会見学
6月	茶話会 遠足	12月	クリスマス会
7月	親子クッキング	1月	雪遊び
8月	電車体験	2月	豆まき
9月	芋煮会 遠足	3月	ひな祭り

※7月～8月学校夏休み ※12月下旬～1月上旬学校冬休み

※3月下旬～4月上旬学校春休み

(3) 相談支援事業所として

重点目標・・・①関連機関との連携 ②新規利用者の受け入れ (3名程度)

項目	具体的内容
計画の策定	相談に来所された方のアセスメントを実施し、当事者及び家族のニーズに寄り添った計画書を作成します。
訪問支援	計画策定後の定期的なモニタリングを実施します。
家族支援	家族からのニーズに応じて、医療・福祉・行政等と連絡調整を図ります。

4 就労支援部門の取り組み

【就労継続支援B型事業】

重点目標・・・①月間平均稼働率 90%以上を維持する ②月額平均工賃 1万5千円支給

項目	具体的内容
個別支援計画	生産活動の中で適正な役割及び作業を提供しながら、利用者様がやりがいをもって生産活動に参加することのできる個別支援計画を作成します。
訓練	当事業所内において、生産活動を正確かつ適切に行うために必要な生活リズムの構築及び継続性を習得するための訓練を行います。
生産活動	生産活動の機会を提供します。 委託業務作業（施設外就労・施設内就労）、配送作業等 <活動内容> ◎レトルト食品の梱包作業（施設内） 契約先：カメイ㈱ 5万円/月 ◎護摩札製造作業（施設内） ◎テープ貼り作業（施設内） ◎物流便配達業務（施設内） ◎コンテナ清掃作業（施設外）⇒施設外就労の実施 <工賃の支払> 上記生産活動における事業収入から必要経費を差し引いた額に相当する金額を工賃として、生産活動に従事した日数分を支払います。
健康管理	利用者の健康状態に注意するとともに、希望に応じて服薬の管理・記録を行います。健康保持、傷害時の適切な支援を行います。

④一日の流れ

9時00分～9時30分 通所・作業準備

9時30分～10時50分 作業（軽作業等）

10時50分～11時00分 小休憩

- 11時00分～12時00分 作業（軽作業等）
- 12時00分～13時00分 昼休憩
- 13時00分～15時20分 作業（軽作業等）
- 15時20分～15時30分 清掃
- 15時30分 作業終了

⑤関係機関との連携

- (4) 法人内他施設、事業所との連携を通して、相談支援システムや地域住民・社会資源・関係団体等とのネットワークの構築を図る。
- (5) 地域関係機関、専門機関との連携を強化し、地域の機関とともに就労支援を展開する。
- (6) 先駆的な取り組みをしている施設・事業所を見学し、より良い支援方法を取り入れていく。

⑥送迎サービス体制の整備

- (1) 多機能型就労支援事業所として古川を利用時には、事業所と自宅（停留所）の往復の送迎サービスを実施する。（停留所に関しては、利用者と協議の上検討する）

⑦行事等

- (1) 季節毎に年間の行事を定め、社会体験の機会となるよう支援する。

実施月	内 容	実施月	内 容
4月	お花見	12月	納会
8月	夏祭り		
10月	芋煮会		

※上記以外の月に関しては、利用者と協議の上行事等の企画をします。

- (2) 近隣イベント等に参加し、交流を図る。

5 地域との交流、地域資源の活用

- (1) 地域行事等の参加を通し、地域に開かれたセンターの定着化を図る。
- (2) 近隣公共施設を有効に活用し、社会体験の機会を持っていく。

6 情報公開、個人情報保護の取扱

- (1) 会報「てとて」の発行・・・年3回（6月、10月、2月）
- (2) 個人情報保護規定に基づく個人情報の適正な維持・管理を実施
 - イ 利用者及びその家族等の個人情報の保護の徹底
 - ロ 会報紙等への写真掲載に関する利用者及びその家族の同意

7 苦情及び相談への対応

- (1) 苦情解決責任者、苦情受付担当者の配置

- (2) 受付制度及びその内容について、利用者及びその家族等のへ周知徹底
- (3) 相談受付後は状況確認や改善等の対策を実施し、相談者へ速やかに対応していく。

8 人材育成及び研修計画

(1) 内部研修

- イ 障害特性等理解のための研修の実施
- ロ 個別支援計画検討会の実施
- ハ 伝達研修の実施
- ニ 法人で開催する採用時研修と継続研修への参加
- ホ 虐待防止委員会の開催

(2) 外部研修

- イ 各関係機関の開催する研修への参加
- ロ 資格取得のための研修受講（児童発達支援管理責任者等）
- ハ 先駆的に事業を開始している施設への見学研修の実施
- ニ 虐待防止研修会への参加

9 防災計画

- (1) 避難誘導訓練の実施・・・年3回（7、9、11月）
- (2) 通報訓練の実施・・・年2回（8、12月）
- (3) 防災器具、設備の自主点検の実施

10 職員の健康対策

- (1) 職員の定期検診の実施・・・年1回

仙台市宮城野児童館

I 基本方針

1. 館運営の理念及び基本方針

宮城野児童館は2007（平成19）年に仙台市の指定を受け、社会福祉法人・宮城厚生福祉会の掲げる、理念の下に16年間運営を重ねてきました。2019年には新たな事業方針のもとで継続して指定を受け、次なる5年間の館運営がスタートしました。

【宮城厚生福祉会の法人理念】

乳幼児から高齢者まで安心して育ち暮らすことのできるまちづくりを
広く市民とともに作りあげる

- 1、市民参加で地域に開かれた施設に。
- 2、乳幼児から高齢者までみんなが生き生きと暮らせる子育て福祉の拠点に。
- 3、乳幼児から高齢者まで人権が生きるまちづくりを市民とともに作りあげる。

【宮城野児童館の目指す児童館像】

～ 花と絵と音楽のある児童館 ～

- 1、地域に開かれた、子どもが主人公の遊び場に。
- 2、子どもたちの心身の健全育成のための遊びや自主活動の応援を。
- 3、世代間（特に高齢者・乳幼児・中高生）交流の中で、豊かに育ち合う場に。
- 4、保護者が安心して働ける社会環境の整備の一環としての放課後児童クラブの充実推進を。
- 5、要支援児、不登校、引きこもり、子育て不安への相談場所に。
- 6、地域住民や関係機関との連携による子育て支援活動の推進を。
- 7、中高生向けの事業や自主企画の支援を。
- 8、子どもの生命を預かる使命を自覚し、職員研修、安全安心な施設の維持管理の精励。

近年厚労省は「子ども・子育てプラン」に続き「新子ども・子育てプラン」を策定し、児童クラブ事業をさらに推し進めようとしています。多くの力で子育てを支え充実させてい

こうという方針は、私たち法人の掲げる理念と一致するものと言えます。

そうした中、児童館運営は新型コロナウイルス禍の下にあって3年を経過しました。この間に、これまで長くボランティアなどで児童館を支援してくれた外部の方との繋がりが途切れたり希薄になったりせざるを得ませんでした。そこで、昨年はその繋がりを可能な中で従前の形に戻したり新たなつながりを広げたりしようと職員一同努力してきました。今年度は、これまでの経験を生かした予防対策を継続しつつ、昨年度のつながりをより太い絆にし「宮城野児童館のめざす児童館像」実現のため館運営を進める計画を立てました。

年度途中の感染状況や制限の解除状況により、これまでの事業経験に基づき計画を随時見直していく予定です。

児童館の4つの機能充実のために、次の項目を基本方針とします。

<健全育成のために>

- 1、子どもの権利条約の理念を尊重し、児童館を、地域に開かれた子どもが主人公の遊びの場とします。
- 2、感染予防に努め、保護者が安心して預けられる楽しく、安全な児童クラブを実現します。
- 3、地域住民や関係機関と連携した子育て支援事業を推進します。

<地域との連携・ボランティア>

- 1、児童館での世代間（乳幼児・小中高校生・高齢者・保護者）の交流を広げ、感染防止を図りながら可能な交流の在り方を探り、異年齢集団のなかで育ちあう機会を作ります。
- 2、子育てや児童文化の情報発信基地として活動します。
- 3、これまで繋がりのあるボランティアとの連絡を取りあったり、新たなボランティアを呼びかけたり各種行政機関や地域の力を生かして子どもの健全育成に努めます。
- 4、要支援児、不登校、ひきこもり、子育て不安等、子育てに関わる相談場所として機能させます。

<安全・安心>

- 1、子どもの生命を預かる使命を自覚し、常に研修と自己点検に励み児童館を安全な場所にします。
- 2、活動の中に感染予防の徹底を常に意識し、日常的な予防策を継続します。

2. 児童館職員として目指すもの

(1) 児童館職員として、その職責遂行のための方針

児童館職員が児童福祉施設としての役割と運営の理念を身に着け、日々の職務に取り組むために、宮城野児童館では職員の倫理を明文化し、倫理保持を重視してきました。

わたしたちには子どもの人格形成にまで及ぶその職責の重さを自覚し、子どもに寄り添

い、共感できる資質が求められます。これからもそうした理想と情熱を持ち、子ども一人ひとりに応じた継続的支援ができる人材育成に努めます。そして子どもの最善の利益を求めて不断の努力を職員一同続け、次のような職員としての倫理を保持し、職員会議の中で定期的に確認し自分を振り返ることとします。

【宮城野児童館の職員倫理】

- ① 子ども達から好かれる職員、すべての利用者から信頼され、親しまれる職員を目指し、子どもの人権尊重と権利擁護を第一に重視します。
- ② 子どもの個性を大切にし、家庭環境や性別などによって子どもを差別的に扱いません。
- ③ 子どもの側に立って考えることを基本にし、一方的な押し付けは行いません。まして身体的精神的苦痛を伴う行為は禁じます。
- ④ 利用者の苦情・悩み・疑問・要望を真摯に受け止め、親身に考えて相談に乗り、問題の解決にあたります。その際、個人情報とプライバシーは厳格に保護します。
- ⑤ 利用者との信頼関係が築けるよう、気持ちのよい挨拶、公平で平等な対応、共感的で相手を尊重した話し方を身に付けます。
- ⑥ 事故防止に努め、環境整備・衛生管理・施設設備の安全のために危機管理能力を養い、安全衛生管理の能力を高めます。
- ⑦ アンケートや利用者の日常的な声を大切にし、館運営に実際に生かします。保護者・子どもの館運営参加を進めます。
- ⑧ 新型コロナウイルスに対する学習を深め、子ども・保護者への啓もうと予防対策の改善に努めます。

(2) 児童館運営の責任体制

児童館運営は、児童館を利用する子どもたちはもちろん、すべての利用者、地域住民へのサービス提供をおこなわなければなりません。その責任体制は、指定管理団体である法

人本部の児童館事業責任者と児童館長が管理部となり、管理運営にあたります。そのもとで館長が職員の職務を分担し、館運営の責任を常勤職員とパート職員の全員が担っていきます。

- <館長>
- ・職員が業務を円滑に遂行できるよう配慮し、運営全般を統括します。特に児童クラブの入会と退会に関して正確で公正な手続きと連絡に努めます。
 - ・子育て支援、健全育成等に必要な年間計画、役割分担等を行い職員に分掌します。
 - ・地域の諸団体（町内会・小中高校・幼保園・他諸機関）との連携を図り、児童館活動の充実に努めます。
 - ・職員の資質向上と職務の的確な遂行に努めます。
 - ・防災計画を作成し、利用者にとって安全な環境を整備します。
- <職員>
- ・子どもの遊びを援助し、諸活動を通して子どもの健全な成長を支援します。家庭環境を含め配慮を要する子どもへの支援を行います。
 - ・各種事業を立案し、実施します。
 - ・各クラブ（児童クラブ・幼児クラブ等）を担当し、子どもの日々の状態を把握し、必要に応じて保護者や関係機関に連絡します。
 - ・子育てについての地域の実情を把握し、関係機関と連携を取り、館運営に反映させます。
 - ・館だより・児童クラブだよりを発行し、HPを更新するなどの広報活動を行います。

(3) 苦情処理の体制

利用者からの苦情に、迅速適切に対応するため、苦情解決責任者には館長があたり、他に苦情受付担当職員を配置します。

また、館内に苦情解決対応体制を掲示し、仙台市子ども未来局放課後児童クラブ事業推進室と法人第三者苦情処理委員に、直接相談できることをお知らせします。なお、法人は独自に苦情処理第三者委員会を開催し、各施設内で発生した事故と寄せられた苦情について、審議・判断をいただいています。

加えて、日常や保護者アンケートに寄せられたご意見には一つ一つ誠意をもって解決にあたり、個別に面談を行ったり、保護者会等で説明を行ったりします。

Ⅱ 児童館 4 つの機能に沿った事業

1. 健全育成事業

<方針>

子どもたちは同年齢、異年齢の仲間のなかで育っていきます。その中でお互いが共感し、刺激を受けて成長していくものと考えます。そのためにも「自分で決める」ことを前提にどの子どもも参加でき、多くの子どもが参加できる行事やプログラムを用意します。

また、子どもたちが「自ら育つ力」をつけていけるように、自立を支援します。成長発達を促し、可能性を引き出す日常の遊び・活動を充実させたり子どもたちの表現の場を積極的に設けたりします。

【乳幼児と保護者】

大人の保護を受け、信頼関係を築く中で情緒が安定してきます。大人への信頼感も育まれ、興味関心が広がってきます。次第に自我が芽生え、その後の発達の基礎となる時期です。

遊びを通して周囲との関係性を育て、好奇心や愛着感情が培われるような活動が必要と考え、楽しく体を動かしたり、お話しや音楽を聴いたりする行事を設けます。又、コロナ禍の中で孤立しがちだった保護者への支援を重視し、乳幼児と保護者がくつろいで過ごせる環境を作り、子どもを遊ばせながらおしゃべりできる場所を提供します。

【小学生・学童期】

身体的に発達し体力が向上する時期です。それに伴って知的好奇心や探求心が深まり、言語活動も活発になります。仲間意識が強まり、ルールの意味を理解した上でそれを守ろうとする意識も現れます。

この時期の後半は書き言葉を獲得し抽象的思考が可能になり、集団での遊びを好むようになります。

こうした特徴を踏まえ、「自分の責任で、自由に遊ぶ」「友達と共に遊ぶ」場の提供に努めます。職員は子どもたちが育つために支援し、個性を生かせる活動を推進します。

【中学・高校生期】

思春期と呼ばれ、自己を確立していく時期で、身体的精神的に大きく成長します。現在できることと自分の希望とのアンバランスも生まれ、周囲の評価が気になったり、時には不安や劣等感を持ったりすることもあります。いろいろな見方を知り、自分の価値観を形成していきます。

児童館を自由に開放感が味わえる場にし、自分の存在が認められる喜びがあり、時には悩みを語り合える雰囲気作りに努めます。自分たちの遊びの中で、また年少者の遊び相手になる中で自己肯定感が持てるよう職員は支援します。

<事業の実際>

(1) 乳幼児と保護者

- ・親子の仲間づくりの場を作ります。発達に必要な歌や遊びを用意します。
- ・ボランティアによる読み聞かせを行います。
- ・ひよこ・きらきらの年齢に応じたクラブを定期的で開催します。
- ・運営母体を同じくする保育園や各種機関の協力を得て、相談もできる子育てサロンを実

施します。

(2) 小学生以上高校生まで

- ・感染対策をした上で、可能な中での小中高校生の利用を促進します。
- ・定例行事、企画行事を企画し、多くの参加で楽しんでもらいます。
- ・登録児童以外への図書の貸し出しや遊具の利用を進めます。

2. 子育て家庭支援事業

<方針>

子育て世代が多く、乳幼児を楽しく安全に遊ばせる場が欲しいという要望は年々高まっています。こうした実態を踏まえ、保護者の気持ちに沿った子育て交流の場を作っていきます。保護者自身の選択や願いを重視して、保護者と共に子育てに当たる姿勢で支援に臨みます。

「育児の担い手」は保護者だけではなく地域全体であると考え、地域の育児にかかわる人材や幼児の遊びをリードする方々と結びつきを強め、講師やボランティアとして児童館の子育て支援を手助けしていただきます。地域全体で乳幼児と保護者を温かく包めるよう支援の輪を広げます。

児童館を幼児・赤ちゃん連れの親子がのんびり過ごせる居場所にし、子どもと保護者のくつろぎと安らぎの場所を作ります。テーマを設けた幼児行事を行い、子育て仲間を広げて子育て体験の交流し、具体的な子育てアドバイスが受けられる機会を作ります。その中では、運営母体を同じくする乳銀杏保育園との連携した子育て支援を行います。

<事業の実際>

(1) 乳幼児親子の自由来館

対象年齢を設けず、ゆったりとした雰囲気の中で、本を読んだりいろいろな遊具で遊んだりして、親子ともに楽しめるようにします。同時に、遊びを通して幼児の友達作りや保護者同士の友達作りの支援を行います。職員が遊びのアドバイスをしたり子育ての相談にのったり、他愛のない会話を楽しめるような保護者の息抜きの場を作っていきます。

(2) 児童館主催の乳幼児クラブ・子育てサロン

例会を毎月実施し、親子の交流と仲間作りをしながら、子育てに役立つ場にします。同じ法人内の乳銀杏保育園の保育士や地域の方々にも参加してもらい、子育て支援に当たってもらうとともに、館職員の乳幼児支援の資質向上を図ります。児童館だよりやチラシ、ホームページ・幼児クラブメールでクラブ案内を行い、安心して参加してもらえるように努めます。

- ・ひよこクラブ(概ね 1 歳児対象)：造形遊びやごっこ遊び、四季折々の行事を取り入れた遊び、
絵本の読み聞かせなどを通して交流します。
- ・きらきらクラブ(2・3 歳児対象)：ひよこクラブの発展になる活動に取り組みます。感染症対策を取りながら安心して遊べるようにします。
- ・子育てサロン(対象限定なし)：保護者の要望も取り入れながら講師の方々を招き、発達や知育に役立つ活動を行い、親子で楽しみながら学べる場にします。

(3) 地域の子育て支援

宮城野マイスクールで行われている子育てサロン「このゆびと一まれ」の活動に協力し、共に地域の子育て支援に取り組みます。宮城野地区の子育てプロジェクトの一員になり、子育て支援の研修と実践に努めます。

(4) その他

- ・お話し会（お話しポケット） 感染予防対策を取り、月 1 度の継続実施を基本にします。
聞き手の幼児に合わせた、ゆったりした雰囲気の中でお話しに親しめる機会にします。
絵本・紙芝居・わらべ歌・手遊び等、様々な子どもの遊び文化を広げる場にします。

3、地域交流推進事業

<方針>

子どもたちは地域で生まれ、地域で学び、地域で遊びます。そして将来はそれぞれの選んだ地域で生活し地域を支える一員となります。そのためにも児童館が子どもたちと地域の出会いの場でありたいと考えます。そして世代間交流による子育ての拠点のとなり、地域に必要とされる児童館作りを進めます。

この3年間感染拡大が幾度となく繰り返され、実際の交流ができない状態が続いています。そのことにより希薄になってしまった地域との交流を少しでも前に進め、つながりを再び結び付けるための取り組みを昨年度は重視して取り組んできました。今年度は、これまでの経験を生かした予防対策を継続しつつ、昨年度のつながりをより太いものにしていきます。

<事業の実際>

地域に対して常に門戸を開き、だれからも愛される児童館を作るために、以下の活動に取り組みます。

(1) 地域に出向く活動(録画で交流)

地域施設訪問：地域の介護施設を子どもたちが訪問することは現在の状況ではできな

いので、館の紹介・歌・手遊び・ペープサートなどを録画して見てもらい、介護施設の方に楽しんでもらいます。

(2) より広くボランティアを呼びかけ、児童館に来てもらう活動を進めていきます。

(3) 仙台工業高校との一連の活動

・コンサート：参加者の限定、感染対策の徹底、保護者の理解、広い場所の確保等を考慮し、ブラスバンド部の演奏会が可能な形態を検討します。

・アニメ上映：模型部に自作アニメを貸してもらい、それをテレビで上映することを通して交流を深めます。

・建築倶楽部の生徒さんと、館内のおもちゃ作りや補修の依頼を通しての交流を深めます。

(4) 中学生職場体験の受け入れと、ジュニアリーダーの活動支援をすすめます。

(5) 児童館職員と保育園職員の交流

職員が地域の保育園を訪問し、次年度児童館を利用する子どもの情報交換をするとともに保育園の活動を見学して保育についての理解を深めます。また入学を前にした保育園の子どもたちの児童館訪問の可能性を探ります。

(6) 東宮城野マイスクール児童館との交流

東宮城野小学校学区にサテライトが開設されたため、東宮城野小校庭の使用も許可していただいた。昨年より卸町ふれあい市への共同参加を誘われているので、交流をさらに進めます。

4. 放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)

<方針>

保護者が就労等で放課後に家庭が留守になる子どもたちの居場所として、子どもが安全で楽しく遊べる快適な生活の場を保障していきます。そのために、放課後児童クラブを、「自分で遊びを決め、友達と仲良く遊ぶ場」にします。職員は子どもたちが健やかに育つための支援をします。

<事業の内容>

【遊び全般】

(1) 上学年が新たに登録されたことを踏まえ、「上学年子ども委員会」を定例化し、子どもの意見表明権の具現化と児童館運営参加を目指します。

(2) 「みんなの声」という投書箱に寄せられる子どもたちの要望を職員全員で受け止め、真摯に館運営に活かして行きます。又相談には親身に応え、児童館が子どもの拠り所になるように努めます。

(3) サテライト室と本館のクラス分けでより安全で快適な生活を目指します。

サテライト室の遊具を充実させて本館・サテライトともに楽しく遊べるようにします。

- (4) 要支援児について支援の在り方を検討し、適切な支援のもとで健常児・障がい児ともに遊べる関係を作ります。
- (5) 授業終了後の外遊びの機会をできるだけ増やし、職員の見守り人数も確保します。
- (6) 館内の備品等を点検し、整理整頓して子どもが安全に遊べるスペースをなるべく広く確保します。
- (7) 遊具の点検と補充を滞りなく進めます。人気のある遊具の情報をアンケートなどから集め、子どもの要望や職員の推薦をもとに新規遊具の購入を進めます。
- (8) 子どもの要望・職員の推薦をもとに蔵書をさらに充実させます。
- (9) スポーツ行事を盛んにします。特に長期休業中、子ども主体のスポーツ行事を増やします。
- (10) 遊びの文化の伝承という面から、一昨年度のコマ教室、昨年度のけん玉教室のような取り組みを行います。
- (11) 怪我を未然に防ぐために、危険な行為についてはその都度声掛けをしていきます。特に4月には館のきまりと危険防止の説明をわかりやすく行います。
- (12) 職員自身が遊びの幅を広げられるよう呼びかけます。職員同士で遊びの研修を広げます。

【第2 サテライトについて】

- (1) 室内での遊びを充実させます。
- (2) 外遊びの場所として、団地内の広場を活用させていただき、遊びのルールを作っていきます。

東宮城野小児童との遊び場所が重なった場合、交流として生かすとともに、相互の調整をします。

可能な時は東宮城野小校庭で遊ばせていただき、子どもの遊び体験を豊かにします。
- (3) 登館・下館の安全確保のため、路上での見守りに取り組みます。
- (4) 第2独自の行事を開催するとともに、本館での行事にも積極的に参加するよう呼びかけます。

【定例行事】

子どもの個性や関心を生かし伸ばしていけるよう、職員が講師を務めたり外部講師を招いたりして日常的行事を展開します。どの行事でも計画段階から感染症対策を明記し、人数を限定し、必要に応じて回数を増やすなどの対策に取り組みます。

- (1) 児童館で作ってみよう：絵画、工作、土粘土、折り紙、短歌等を楽しむ。
- (2) 囲碁クラブ、将棋クラブ：入門指導から段階を踏んで教われるようにする。いろいろ

- な相手と対局を楽しめるようにします。地域のボランティアさんの指導も仰ぎます。
- (3) 手芸クラブ：高学年児童の活動機会として定例化し、子どもの要望で作品作りをします。
 - (4) 子どもヨガ教室：四季に合わせ年4回の教室で、ゆっくりと静かな時間を楽しみます。
 - (5) 子ども映画：子どもが楽しめる映画会を継続・発展させていきます。映画の選定には子どもの要望を取り入れます。
 - (6) 草花クラブ：随時募集し、花壇の整備や種取り、収穫等を子どもと共にやります。
 - (7) 生き物係：長期休業中を中心に、メダカ・鈴虫・カブトムシ・カメ等の飼育に取り組みます。
 - (8) 絵本タイム；月1回程度を目標に、職員が選定した絵本の読み聞かせを行います。
 - (9) お話ポケット：よみ聞かせサークルの方の協力で定例化を図ります。
 - (10) 子ども集会・子ども会議：職員が生活面の説明をする子ども集会、子どもの議題を子どもが司会になって話し合う子ども会議、共に年間の見通しをもって計画的に開催します。全員が集まって過密にならないよう、少人数グループで実施します。

【企画行事】

子どもの遊びのなかにメリハリをつけ、子ども同士の交流を深めます。

- (1) 季節の行事
正月遊び、七夕かざり：子どもの意見を取り入れ、季節感を大事にした行事にします。
- (2) 音楽的行事
ブラスバンドコンサート、ハンドベル演奏会：可能な実施形態を検討し、音楽の楽しさが感じられるように努めます。
- (3) スポーツ行事
スポーツ大会：子どもからの提案を取り上げ、子どもが実行委員になって自らこうした行事が実施できるように職員は応援します。職員からも触れる機会の少ないスポーツを紹介し、新しい楽しさを伝えます。(昨年の例では、モルック、ブラインドサッカー)
- (4) 子どもが始めから企画する行事
上学年企画：何をやるかから子どもが話し合い、上学年がそれを企画して実施します。子どもの企画力を育てます。
- (5) 世代間交流行事
施設訪問：運営団体の介護施設向けのDVDを作成し、それを上映してもらうを通して、介護施設と交流を深めます。
- (6) 平和の集い：楽しい遊びも平和の中でこそ実現します。広い視野が持てるように取り組みます。

【保護者・学校等との連携】

- (1) 宮城野保護者会：協力してよりよい児童館になるよう、保護者のご意見を聞き、児童館運営に参加してもらいます。
- (2) 一斉配信メール：地震や感染症による臨時休館等への館の対応を知らせるためにたいへん有効であるため、小学校とも連携を取りながら保護者への連絡に役立てます。
- (3) 小学校との連絡会：子どもについての連絡会を持ち、共通理解を深めるとともに小学校との連携を強めます。これとは別に特別支援学級担任との連絡会を持ち、要支援児への支援をより確かにします。
- (4) ボランティアとの連携：児童館で募集するボランティアについてお知らせを作り、より多くのボランティア参加を募ります。
- (5) 「いじめ」への対応：近年特に心配される「いじめ」についてこれまでも大切にしてきた以下の3点を重視して、相手を思いやり、仲良く遊べる関係を作ります。
 - ①いじめの行為や言動を見逃さない。
 - ②下級生相手だからと、無理を通させない。
 - ③学校、保護者との連絡を密にする。

Ⅲ 4つの機能を支える事業

1、事故防止・防犯・防災対策

<方針>

児童館は何より安心安全な施設でなければなりません。利用者全員の命を預かるという使命感を全職員が共有します。そして災害や不審者から利用者を守るための手立てを講じます。

実際的な防災計画を策定し、日常的な訓練の実施、防災のための研修、防災用具の整備を進めます。

<事業の実際>

- (1) 毎日の日常点検を続けます。
- (2) 毎月、最初の木曜を安全点検日として職員が分担箇所の安全点検を行います。いろいろな職員の間から施設を見ることで、見落としがちな不備や危険を察知します。そして、不具合のある箇所については、速やかに改善を図ります。
- (3) 警備会社（セコム）の年2回の非常設備点検を受け、不備な点は速やかに改善します。
- (4) 月1回以上、聞き取り訓練や避難訓練を積み重ね、子ども達と来館者への教育・啓蒙に努めます。児童クラブ・自由来館者・幼児を対象に、火災・地震・不審者を想定した訓練が偏りなくできるように年間を通して計画します。
 - ・特に3月11日近辺に地震避難訓練を行い、東日本大震災の経験を継承し、今後

生かします。

- (5) 不審者対策として、近隣の交番との連携やステッカーの掲示を行います。併せて児童の飛び出し防止を兼ねて児童の在館時間帯は、正門を閉鎖します。また、18 時以降は玄関自動ドアの電源を切り、チャイムを合図に職員がドアを開閉するようにします。
- (6) 外部講師等による不審者対応研修を実施し、全職員の力量を高めます。
- (7) 防災用具を整備します。
- (8) 非常事態に備えて、指揮・連絡系統図、職員分担図、災害対応のフローチャートを整備します。必要なものについては館内に掲示します。
- (9) ヒヤリハット集（アクシデント事例）を作成し、職員間で共有を図ることで事故の再発防止と重大事故を未然に防ぐことに努めます。
- (10) 児童クラブの利用開始時には、保護者に対して非常時対応についての説明をし理解してもらいます。災害伝言ダイヤル訓練を行い、使い方を周知徹底します。
- (11) 保護者に一斉配信メールの機能を知らせ、全家庭の登録を徹底します。

2、利用者の衛生管理

<方針>

館内外の衛生状態を把握して常に良好な状態の保持に努めます。児童への呼びかけとともに保護者への保健衛生に対する啓発を行い、必要に応じて生活習慣の改善を促します。

<事業の実際>

- (1) 感染症や食中毒など保健所や家庭健康課の指導・助言を受け、適切な保健衛生指導を徹底します。
- (2) 嘔吐処理、手洗い指導について年 1 回、保健師による全職員実技研修を行い、実際の対応や用具の扱い方について学びます。
- (3) プール利用が始まる前に、救急蘇生法と救急処置について消防署救急隊員による全職員実技研修を行い、緊急時に備えます。熱中症については測定器具の充実など対策の強化に取り組みます。
- (4) 感染症（インフルエンザ等）には予防・対応のマニュアルを整備して対応します。
- (5) 消毒用に、液体せっけんや消毒用アルコールを常備して活用します。
- (6) 館内の分掌に設けた「保健部」を中心に子どもの保健に関する支援や助言、職員研修、心の相談などに取り組みます。

<新型肺炎感染対策>

- (1) 「宮城野児童館の感染対策」をまとめ、それに基づいて対策を進めます。
- (2) 日常的な換気、消毒、3密の回避を継続します。

- (3) 行事における感染対策を計画段階から立て、確実に実行します。
- (4) 少人数での行事实施、希望者が多い場合は、可能な場合回数を分けて実施します。
- (5) 職員の研修を深め保護者への啓もうに努め、子どもと共に感染対策に取り組める機会を設けます。

3. 施設の維持管理

<方針>

職員による日常の管理と外部委託による専門家の管理を組み合わせ、利用者にとって安全で快適な施設維持を目指します。不具合が生じた際は適切な対応に努めます。また、市との連絡を密にし、円滑な管理を目指します。

<事業の実際>

- (1) 月1回の安全点検を行い、常に安全に留意し日常的な修理を行います。
- (2) 職員による管理を超える不具合や問題が生じたときは、仙台市並びに関係諸機関に相談し、適切な対応を行います。
- (3) 開館日には、毎日の清掃を業者（明光ビルサービス）に業務委託するとともに、年2回の定期清掃では、窓ガラス・網戸の清掃と床のワックスがけを行います。
- (4) 自動ドアと非常設備点検についても業者に委託し、適正に管理します。
- (5) 警備保障会社（セコム）に業務委託をし、夜間や休館日の施設管理を確実にします。
- (6) 敷地内の草花の手入れに努め、害虫駆除・伐採を毎年行います。必要に応じて業者に委託します。
- (7) 宮城野小学校内にあるサテライト室については年度ごとに管理について覚書を交わし、双方で分担して管理にあたります。

4. 環境への配慮

<方針>

市環境行動計画に沿いつつ、法人独自でも取り組んでいる節電・省エネ・節水等身近なことから子ども達・利用者と共に実践します。そのための呼びかけを掲示により知らせます。

<事業の実際>

- (1) 梱包資材や包装紙、新聞紙などは、子ども達の工作材料として活用します。
- (2) 有機廃棄物リサイクルでできた堆肥を花壇やプランターでの花・野菜作りに活用しません。
- (3) 児童クラブ室に紙のリサイクルボックスを置き、子どもとともに紙リサイクルに取り組みます。
- (4) 児童クラブの「お茶タイム」ではコップ持参を勧め、紙コップの利用を減らします。これを「エコ作戦」と名付け、表にして視覚的にごみ減量を明示します。年度末には節

約できた分の紙コップ代で遊具を購入して、子どもの意欲を高めます。

(5) 使用後の用紙・段ボールは営業ゴミにせず、地域の生成紙業者に運んでリサイクルに生かします。

(6) 営業ゴミ、リサイクルにまわした用紙ゴミ・段ボールゴミはその重量を記録し、年次ごとの改善に努めます。

(7) こまめに消灯を行ったり、部屋を仕切って必要な部分のみに冷暖房を行ったりして、節電に努めます。

5、人材育成

<方針>

児童館職員は子どもの人格形成にまで及ぶその職責の重さを自覚し、職員倫理を遵守しながら子どもに寄り添い、子どもに共感できることが求められます。そうした理想と情熱を持ち、子ども一人一人に応じた継続的支援ができる人材育成に努めます。そのための自己研鑽・機関研修・館内研修を行います。

職員の職務分担を明確にし、自分の職務分担に責任を持つとともに、全員が館運営の主体であることへの自信と自己有用感を高めます。

<事業の実際>

- (1) 乳幼児・小中高生・要支援児についての成長と発達を理解し、保護者・高齢者・地域住民に対する親身の関りができるように、福祉に関わる知識と心構えを育てるための研修に取り組みます。
- (2) 子どもの成長の糧となる健全で豊かな遊び文化を学び、充実させます。そのために職員自身が子どもたちに教えられる遊びを増やします。
- (3) 特別支援教育について、仙台市のオンライン研修を全員で視聴するなどの研修を行い、児童に即した具体的な支援の在り方を検討します。また、要支援児に対しては担当を決め丁寧な見取りを行い、全員で共有を図ることで支援の在り方を改善していきます。
- (4) 週1回の職員会議と、毎日の打ち合わせを通して児童理解と情報共有・今後の対応の検討を重ねます。「子どもの発見・子どもの理解」を会議の中心に位置づけ、職員の子どもの理解を深めます。
- (5) 放課後児童支援員研修、特別支援コーディネーター研修の受講を進めます。
- (6) 職員の研修希望を募り、職員全員に研修の機会を保障し、計画的に研修に参加します。研修結果については館全体に還元するよう努めます。
- (7) 職員の職務分担を複数体制にし、一緒に協議しながら行事を進めるなかで達成感を高めるとともに、今後への継承を意識的に進めます。