

2024年度事業計画
(2024年3月22日理事会 議決)

社会福祉法人 宮城厚生福社会

はじめに

2022年より始まったロシアによるウクライナ侵攻も終息を見せない中、イスラエルによるパレスチナ・ガザ地区への空爆攻撃が続いています。国連憲章と国際法に基づき世界が一致して非難を続けています。命や暮らしを最優先にし、絶対に許さないという立場で世界中がつながることが求められています。人々の命・生活を最優先に出来ない社会に未来があるのか、この問題に社会が・私たちがどう向き合うのか—一人の命と暮らしに向き合うものとして、人権感覚が鋭く問われる時代になっています。

2024年は医療・介護・障害のトリプル改定があります。介護保険情勢ではこの間の運動で利用者負担の2割負担の対象拡大などの改悪は見送られたものの、老健・介護医療院のホテルコスト導入（8千円 2025年8月から）が導入され、見送られた改悪項目も次回の改定へ向け議論が進めるとされています。各自治体による介護保険事業計画が策定される時期でもあり、それぞれの状況に注視をしていく必要があります。子ども・子育て予算は拡充を謳う一方で、新たな負担増をしない前提で医療・介護などの社会保障費の圧縮を前提とした予算措置の議論が進められています。

他方、改憲の議論と軍事費2倍化が決定され、着実に進められています。軍事費は聖域化しつつ、医療・介護などの社会保障費を削減するという姿勢が貫かれています。社会福祉の削減をさせず拡充を求める声を、様々な団体とともに広げていくときです。

法人は2022年度から2026年度の5ヵ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、前進を目指して策定しました。人づくりの点では、中間管理者研修委員会の取り組みが大きく前進し、法人・事業所が目指す組織作りに大いに力になる研修となりました。委員会に携わった方から3名の新たな管理者を生み出したことは大きな成果です。また、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、経営改善でも前進を作りつつあります。保育事業でも少子化の厳しい情勢の中でも予算以上の園児確保を進めることが出来たのは現場の受入に向けた努力がありました。この間の努力が実を結びつつあり、中長期計画を力強く前進させる一歩が踏み出されています。

しかし、中長期計画全体で見れば、策定時に討議が不十分だった点や、この2年間で不十分だった点が残されており、今年度の事業計画で一部修正を加える必要性が出ています。

1点目として、地域福祉の向上を目指す法人として、地域にどのような役割を果たすのかという視点が、このコロナ禍の影響で地域との接点がない中で不十分だった点があります。2024年度の事業計画で各事業の方針でこの点を盛り込むこととしました。

2点目に、必要利益を確保するための課題をどう実現するか、具体的に落とし込むことが不十分であり目標は掲げているものの、具体化が前進していない点がありました。法人の必要利益3千万円を確保し、必要な修繕を行うことはじめ、各事業・事業所が掲げた目標に拘

ることを貫く組織作りでも弱点がありました。地域に責任を果たす事業経営を続けるために、理事会・管理者集団の責任としてこれらをやり抜く必要があります。

3点目に、私たちの事業計画や法人の事業継承を行うための人づくりが要であるということにこだわり、法人研修を含めた研修への参加を100%やり切る点でも不十分さが残り今後の課題となっています。

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。

2023年度はこの間の到達を踏まえ、中長期計画を各事業で補う視点で事業計画を進めていきます。

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3千万円の達成に向け、介護+1千万円、保育+2千万円、障がい±0百万円を目標とします。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大規模修繕の補助事業を必ず実現し、よりよい保育環境を作ります。その他の事業所でも修繕が必要な事業が見られ、設備投資計画の議論を進めます。

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】

2023年4月、こども家庭庁が設置され「こども基本法」が施行しました。ようやく子どもの権利に関する総括的な法律が制定されたことは一定の評価ができますが、子育てに関する家庭や保護者の責任を強調し、公的責任を不透明にしています。また「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」の実現に向けて「幼保小の架け橋プログラム」として5歳児保育に学校教育への準備活動を取り入れる動きが強まっています。2022年の出生数は80万人を割り込み、少子高齢化と人口減少の問題が深刻です。政府は年頭に「異次元の少子化対策実施」を明言しましたが内容も財源もあいまいです。2021年5月に行われた「地域における保育所・保育士等の在り方検討会」では、①人口減少地域での公私連携という名の公立民営化と②保育所の多機能化(一時預かりや児童発達支援事業)が示されました。2024年度実施予定の「誰でも通園制度」は現行の一時預かり事業の拡充で対応可能であり、全国一律の予約システムや直接契約の導入などには保育の公的責任の縮小の意図が見られます。

いわゆる不適切保育の報道も相次ぎ、現場の萎縮と緊張状態が続き、保育士不足が一層深刻になっています。子どもの人権を侵害する行為は決して許されませんが、背景にある現場の余裕のなさや職員配置基準の問題も明らかになり、愛知から「子どもたちにもう一人保育士を」と声があがり、全国に運動が広がっています。少子化による定員割れをゆとりある保育士配置基準に転換する機会ととらえ、保育施設の統廃合ではなく安心して地域の保育施設に子どもを預けられる環境を整えることが、子どもたちの豊かな育ちを保障することにつながり、子育て支援であり少子化対策であることを広く訴えていく必要があります。

【今年度の総括】

2023年5月の新型コロナウイルス感染症の5類引き下げをうけ、各園で異年齢の交流や、保護者参加の行事が復活しました。コロナ禍での経験を基により良いものに見直され、職員同士や保護者や地域との新しい出会いやつながりが生まれる実践が取り組まれています。

管理者の交代や異動もあり、今年度より管理者会議を障がい事業も含めて行い、集团的に討議することを大事にしてきました。大崎圏での障がい事業も含めた3施設での管理部会議を定期的を開催することにもなりました。また、職員育成指針に基づいた中堅職員研修や中間管理者研修や中堅職員の人事交流も行い、職場の活性化や職員の成長につながっています。昨年度見送った乳銀杏保育園の園舎建替については、築40年を超えた幼児棟を中心にした一部改築に計画を変更し2023年度の仙台市保育所等老朽化施設対策整備事業の対象となりました。1月の入札を経て2024年度内に事業完了を目指しています。

経営については、少子化等の影響により複数園で0歳児の欠員が生じ、定員割れでのスタートとなりました。しかし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クラス編成を工夫しての1歳児の受け入れ増などの途中入所の受入をすすめました。年度途中で職員確保をして0歳児の受け入れができた園もありました。また、各園で地域の状況把握や情報収集を行いました。子育て世帯が増加している岩切・下馬地域と、少子化や

住宅事情の影響によりニーズが変化・減少している乳銀杏・柳生地域、自治体自体が人口減少している大崎地域など、異なる傾向がみられます。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と、地域の中でどのような役割を果たしていくのかという視点での今後の事業展開の計画をもつことが必要です。

【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。事業所単位だけでなく、事業所間の合同研修や実践交流を実施します。

(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。職員自身がキャリアビジョンを持ってスキルアップできるように、処遇改善等加算制度に基づいた手当と法人保育事業キャリアパス制度の見直しと研修の充実を行います。

③今後の職員確保と育成の課題について、主任・副主任も含めたプロジェクトチームを立ち上げ、取り組みを具体化します。

(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乳銀杏保育園の改築事業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。特に、柳生もりの子保育園と古川ももの木保育園については、今後の具体的な修繕計画を策定します。

(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。運動の活性化のために、事業所間で取り組みの交流を行います。

(共同組織)

①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。特に柳生地域と大崎圏についての事業計画について具体化します。

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。

介護事業

【情勢】

2024年度は医療・介護・障がいのトリプル改定の年です。今回の改定の中で見送りが決定した事項は、介護度1・2における総合事業への移行とケアプランの有料化です。訪問介護と通所介護の複合型サービスも検証が不十分なため先送りとなりました。他には、財務諸表の公表の義務化、居宅介護支援事業所でも直接予防プランを受けられるようになる介護予防事業の拡大などがあります。利用料の2割負担の拡大については議論が進められています。

2022年度の介護事業所経営実態調査の結果が公表され、特別養護老人ホームと介護老人保健施設が介護保険始まって以来初の赤字となりました。入居系の施設では軒並み前年比マイナスとなっています。介護事業倒産件数は過去最多の143件です。倒産に含まれない「休業・解散」数も過去最多となり495件、前年比15.6%となりました。先の見えない物価高騰の影響を大きく受けた結果となっています。雇用動向調査の結果でも、2022年度の入職者数は7,798.0千人、離職者数は7,666.7千人で医療・福祉初めての「離職超過」となりました。有効求人倍率も高止まりで、介護職3.79倍、ヘルパー15.53倍と高止まりの状況です。引き続き職員確保も大きな課題となります。物価高騰と合せて施設運営に大きな影響を与えています。

介護保険の改定は、事業所の負担や利用者の自己負担を増やすものとなり「誰でも使える介護保険」とは程遠いものになっています。利用者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けるために、介護従事者が安心して働ける環境と処遇改善を求め、社会保障運動に力を入れて取り組みたいと思います。

【今年度の総括】

2023年5月より新型コロナウイルスが5類へ移行しました。ボランティアの受け入れや外出など、今まで制限していた行事等を徐々に増やすことができ、利用者の皆様と一緒に楽しく過ごすことができました。高齢者は感染すると重症化リスクが高まります。これからも感染対策に留意していきます。

今まで休止していた風の音のショートステイ10床を開所し、デイサービスセンター木の実の定員を5名増やし25名としました。徐々に稼働も安定し介護事業の収益を増やすことができています。今年度は田子のまちのショートステイ10床の開所に向けて取り組みます。

各事業所で節電などの経費削減に取り組んでいますが、物価高騰の影響は大きく経営は非常に厳しい状況が続いています。施設の老朽化もあり今後の費用増加も懸念されます。介護事業の資金が増やせる経営を目指し、職員全員参加の経営に取り組みたいと思います。

コロナ禍で地域の方々とのつながりが弱くなってしまったと感じています。これからは関係性を再構築するために宮城野健康福祉友の会の活動を通じて取り組みたいと思います。地域の方々の声を聞きそれを発信し、社会保障運動へつなげられるよう取り組みます。

【重点課題】

(質の向上)

- ① 民医連綱領、法人理念、施設理念に基づき、利用者本位のサービス提供に取り組みます。
- ② 良質な介護サービス提供に向け、職員も安心して働ける職場づくりに取り組みます。
- ③ 利用者満足度調査などを行い外部の目を入れサービスの質を見直します。
- ④ 虐待防止や身体拘束廃止、感染対策に取り組み、安心して利用できる施設づくりをします。

(職員育成)

- ① 職員採用と定着、育成を一体的にキャリアパスにそってすすめます。
 - ・ 制度教育研修の参加率 100%を目指します。管理者も参加し事業所での取り組みにつなげます。
- ② 管理者中心に、賃金と連動した評価制度を検討します。
- ③ 次期を見据えた管理者、職責者、リーダーの育成に取り組みます。
 - ・ 外部研修も含めた、中間管理者、リーダーの育成を研修計画を作成し取り組みます。

(経営改善)

- ① 必要利益を意識した職員参加の経営に取り組みます。
 - ・ 予算執行状況の確認と未達の要因を分析し、職責会議、管理者会議で議論し、早急に改善できるよう取り組みます。
 - ・ 職員に経営状況をわかりやすく伝え、職員参加の経営に取り組みます。
- ② 法人内各サービス事業所の会議を実施し、稼働管理を行います。
 - ・ 在宅サービスで、家族やケアマネジャーも施設見学ができる機会を作ります。
- ③ 報酬改定に対応します。加算取得要件などサービスごとに確認し加算を取得します。
 - ・ ホームページへ契約書などを掲載できるよう更新します。
- ④ 田子のまちショートステイ1ユニットを再開します。(10月予定)
- ⑤ 管理者同士で情報を共有し連携して、事業運営強化と経営改善に取り組みます。

(社会保障運動)

- ① 地域の方々や利用者、家族の実態と介護現場の実態を発信します。
 - ・ 共同組織や町内会と連携し地域の声を集め、運動につなげます。
 - ・ 喫茶コーナーなどを再開し、職員が地域の方々の声を聞く機会をつくれます。
 - ・ 町内会の行事に参加するなど、職員が外部に出かける機会を増やします。
- ② 署名や選挙などについての学習の機会を増やし、職員の理解を深めます。
 - ・ 国会要請行動へ職員も管理者と一緒に参加します。
- ③ 管理者、職責者とともに、社会保障運動を進める職員育成に取り組みます。

【必要利益】

介護事業全体 16 百万円

障がい事業

【情勢】

障害者総合支援法の施行から 17 年が経過し、現在、障害福祉サービス等の利用者、国の予算額ともに、施行時の 3 倍以上となっており、障害児者への支援は年々増加しています。その中で 2024 年度の報酬改定の論点の一つ「持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現のための報酬等の見直し」では、物価高騰・賃金上昇等を踏まえた対応の必要性が出されている一方、障害福祉サービス等の予算額の増加やサービス間・制度間の公平性が重要な課題だとして評価の導入や充実を実施すること出されています。質の担保としての評価であるが、低い報酬の中現場任せになっており、利用者のためにも、職員が安心して働き、さらに事業が継続できる制度となるように声をあげていく必要があります。

今回の改定は医療、介護の同時改定となり、障害の重度化や高齢化、医療的ケアが必要な障害者、精神障害者、難病患者などへの支援の必要性から、多様な障害特性に配慮しつつ、保健・医療と福祉の連携の推進が出されています。また「多様なニーズへのきめ細やかな対応」として、預かりや家族支援、ニーズに応じた就労の促進等が出されています。大崎地域の状況を見ても、これらの支援は実際に必要なことであります。

障害児支援においては、総合的な支援の推進とサービス提供時間に応じた評価が導入されました。極めて短時間で習い事のような事業所がある中、質の高い支援提供が求められています。就労系サービスでは、平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直しということで、平均工賃額が高い区分の基本報酬単価を引き上げ、低い区分の単価が引き下げられました。児童も就労も今回の改定でも基本報酬は維持できる状況にあります。しかし、確実に維持できるように質の向上に努めていきます。

誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるような地域づくりが実現できる制度を強く訴え、今後も社会保障運動に取り組んでいきます。

【今年度の総括】

経営改善が最優先課題であり、稼働を上げる取り組みや経費削減に、全職員で取り組んできました。また、事業ごとに毎月の稼働の確認と次の取り組みについて、職員と討議し進めてきました。

てとての放課後等デイサービス、就労継続支援 B 型では、予算水準近くまで稼働を維持できました。しかし児童発達支援センターの稼働が上がらず、収益が落ち込みました。歩歩は利用者確保に苦慮しており、稼働維持が難しい状況です。年度途中で児童発達支援センターの児童発達支援管理責任者が退職しましたが、「みなし配置」ができたことで減算には至りませんでした。

てとての事業所運営の課題では、昨年度に引き続き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。また、児童部門間だけでなく、就労の職員も放課後等デイサービス

スの支援の手伝いに入るなど、部門を超えての職員間の連携ができてきました。

質の向上については、会議で障害特性についてや法人理念についての学習を継続的に行いました。また、体制が厳しい中でも、法人制度教育や県連制度教育の研修や、外部研修に積極的に参加してきました。研修の復命を受けて、実践に活かせるよう取り組みました。

社保運動については、全体職員会議での学習（憲法、選挙、署名）に取り組み、少しずつ署名を集めたり、福祉ウェブに初めて職員が参加をしたりと、学びと行動を進めることができました。これからも、職員が意識を持てるような取り組みを行っていきます。

また、てとて就労と歩歩との連携については、就労職責会議を行い、お互いの課題を共有しました。就労部門として、連携しながら質の向上、職員育成、業務継続できる協力体制づくりに取り組んでいきます。

【重点課題】

（質の向上）

- ① 地域における福祉の拠点として、障がいのある方やご家族が安心して暮らせるように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。
- ③ 虐待防止、身体拘束、感染症等、各指針に基づいて研修を行い、福祉施設の職員としての意識を高め、法令遵守に努めます。

（職員育成）

- ① 年間研修計画に沿って、全体職員会議や部門会議の中で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。
- ② 就労部門は、安定した稼働を維持できるように、地域の相談支援事業所や他事業所、学校と連携して利用者の確保に取り組みます。
- ③ 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。

（共同組織）

- ① 古川2保育園、友の会と連携して地域活動に参加し、その中で地域状況やニーズの把握、また、地域づくりに取り組んでいきます。

法人本部事務局

はじめに

2023年度の法人本部事務局（以下本部事務局）は、年度目標としていた、業務をセクト的ではなく連携して業務を進めることや、業務が属人的にならない様に、情報共有することを進めるため、事業所と本部事務局の役割の変更や、事務局会議や部門会議での担当業務の明確化を行い、一定の前進ができました。また、様々な本部業務の標準化を目指し、事務職員のキャリアパスの作成を行い、事務局員の研修の参加を積極的に進めたことや、目標確認の面談を定期的に行い、職員育成についても少しずつ前進してきました。

一方で、本部事務局の業務を担当者の明確化を進めた中で、果たす責任と職務分掌が不明確であることが確認されたことや、前年から増員した職員の経験が浅く、難易度の高い業務の属人化の解消については、まだまだ課題が多く業務マニュアルの整備についても進んでいない状態にもあります。また、法人の事務業務全体をみても、予算管理や経営分析の力がまだまだ不足しており、誤った当初予算管理を行ってしまうなど、技術的に未熟な部分の解消も経営管理の課題となっています。

2024年度は介護、医療、障害分野のトリプル改定が実施され、キャリアパスの重視やBCPの策定の義務化、ICTによる業務改善の義務化など、運営管理に関わる重要な改定項目が組み込まれており、管理業務の重要度、とりわけ事務職員の役割が重要となります。そのため、前年同様事務組織の役割強化と同時に、法人管理運営を円滑にするための整備と育成を進めます。

【重点課題】

○質の向上

- ・部門の職務分掌と一人一人の役割を示す職務分掌と業務マニュアルの整備を進め、役割と責任の明確化を行います。
- ・職務の進捗を事業所全体で共有し、経営課題や業務課題を全体で共有・解決できる組織を目指します。
- ・労務管理やコンプライアンス等に係る法改正の学習と対応を進めるとともに、現在の体制での業務を実施できるよう業務改善を進めます。

○職員の育成

- ・事務職員のキャリアパス制度と年間研修計画を策定し、職員のスキルアップを図るとともに、一人一人のキャリアビジョンを明確にします。
- ・本部事務局会議や事務担当者会議での伝達研修を位置付け、本部事務職員全体の能力向上と情報共有を進めます。
- ・定期的な職場学習を確保し、全日本民医連・宮城民医連総会方針をはじめとした、制度学習や情勢学習を深め、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。
- ・宮城民医連と法人の制度教育や事務研修への100%参加を追求します。

○経営改善

- ・業務の標準化を意識した業務効率化を各部門で検討し、業務改善に取り組みます。
- ・経理業務、労務業務の業務集中化の取組みを行い、事業所の管理業務の強化を進めます。
- ・国や自治体の様々な補助金・助成金の獲得を引き続き積極的に行います。
- ・法人全体の情報共有と情報管理をより進めるための ICT 技術活用を検討します。

○社会保障運動

- ・地域友の会との交流に積極的に参加し、地域要求から出発した運動に取り組みます。
- ・社会保障の学習会の場を日常的に増やし、名医連綱領や法人理念の確信を深めます。
- ・日本国憲法の学習を強め、平和・社会保障運動の署名推進をおこない、名医連職員としての成長を追求します。

【2024 年度体制】

2023 年度の本部事務局では理事会運営や本部機能としての役割の必要最低限の対応はできたものの、新たな法整備の対応や ICT を活用した業務改善など、厳しい体制の中で思うように進まなかった状況がありました。2024 年度については、様々な対応に加え、本部事務局へ経理、財務、労務、庶務業務を移管し、各事業所が運営管理、経営管理に集中できる体制構築や規程運用の仕組みとなる各部門や部署、職責者の職務分掌の作成が本部事務局に求められます。これらの整備を進められる体制と職員養成を推進できる体制として以下の体制を進めていきます。

役割	2024 年度配置	業務内容・備考
事務局長	1 名	本部事務局の全般的な管理業務
事務局次長	1 名（事業所兼務）	理事会・評議員会・常務会・執行管理者会議の運営管理業務
事務係長	1 名	本部事務局事務の実務管理業務
経理・財務	2 名	・決算作成業務 ・予算作成、予算管理業務 ・新規設備、設備修繕等計画業務 ・補助金取得加算取得計画・実績報告業務など
労務・庶務	3 名 うちパート 1 名	・給与支給業務 ・各種納税業務 労務情報・ 人事情報管理業務 ・各種福利厚生への加入脱退手続 ・労務規程等の運用管理 ・各種伺い書作成業務など
総務	1 名	・事業所単位での経理業務、労務業務、給与業務、稟議書等作成業務、経営分析等経営管理業務
人事・採用	1 名（予定）	職員採用企画業務 人事情報分析

【各部門の具体的な取組】

○法人管理部門

- ・理事会・評議員会・常務会・執行管理者会議の運営と法人本部事務局員のかかわりを強め、法人運営業務の標準化を進めます。
- ・これまで分散していた事業所の経理、財務、給与、労務業務の本部集中化を進め、事業所が中長期計画と法人理念を進める経営管理業務に集中できる仕組みづくりを進めます。

○経理・財務部門

- ・財務諸表の電子保存や請求書、領収書、その他経理財務業務に必要な書類の文書管理の電子化を実施します。
- ・インボイス制度の導入に伴い、税務資料を法人本部で管理をおこなうための会計実務の見直しと、事務担当者の実務力向上の取り組みを実施します。
- ・現在利用している会計システムの理解を深め、伝票入力業務、決裁業務、決算作成業務、予算管理業務の業務改善を進めます。
- ・定期的な部門会議で業務分担だけでなく、部門の課題解決抽出や業務改善の取組を共有し、正確な業務を行えるように工夫します。

○労務・庶務部門

- ・定期的な部門会議を開催し、業務進捗状況や業務課題を職場全体で共有し、正確な業務を行います。
- ・分散した人事情報や労務情報を ICT 活用して整理し、業務改善の取り組みを行います。
- ・自治体監査を含む監査に対応できる様に整然とした書類整備を実施します。
- ・部門や担当職員の職務分掌の整備と業務マニュアルの整備を進めます。
- ・就業規則をはじめとした各種労務規程に則した実務が行えるよう、業務の見直しや業務整備を進めます。

○人事・採用部門

- ・採用に向けた学生対策や既卒対策の実務部門として、本部事務局から専任者 1 名の配置を目指します。
- ・各部門の担当常務や事業所管理者と連携し、様々な企画に積極的に管理者が参加できるように、採用企画や採用活動の進捗状況の情報共有ができる取組を進めます。
- ・経営状況を踏まえた適正な必要人員が把握できる分析を行い、担当常務や事業所管理者と適正な確保ができる仕組みづくりを進めます。

高齢者福祉施設 宮城野の里

2023年5月には新型コロナウイルスが2類から5類へ移行しました。外出などの制限もなくなりマスクの着用なども個人の判断に委ねられ、流行前の状況に戻りつつあります。しかし、新型コロナウイルスが消滅したわけではありません。高齢者の感染リスクは高いままです。これからも感染対策は継続していきます。その中で、ケアハウスとデイサービスでボランティアを受け入れ、外出の機会なども増やしました。まだ、施設を開放することはできませんが、少しずつ地域の方々にもご利用いただけるように考えていきたいと思っています。

施設運営の課題として、職員による虐待事案がありました。対応が不十分だったため、同じような事案が繰り返されてこと、施設全体として対応できなかったことなど、課題が残る結果となりました。様々な課題を職責者が中心となりチームで解決できるような組織づくりに取り組みます。

法人理念の、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。社会情勢に目を向け、利用者・家族の声、地域の状況を集め発信し、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、施設理念に基づき、誰もが安心して暮らせる地域の拠点を目指します。
- ②利用者満足度調査を行い、サービスの質を点検します。
- ③虐待防止、身体拘束廃止のため権利擁護などを重点的に学びます。
- ④事故や苦情の原因を分析し早期に改善できるよう取り組みます。
- ⑤互いに認め合える職場づくりと業務改善に取り組みます。

(職員育成)

- ①施設理念を実践と結びつ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リーダーの育成に取り組みます。

(経営改善)

- ①必要利益に基づく予算管理を行います。
- ②報酬改定に対応し、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討議し、現場に方針を伝え実行します。
- ④経営状況を職員共有し、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に伝え、学習を重視し職員の理解を深めます。
- ②地域の方々利用者、家族の実態と介護現場の実態を発信します。
- ③喫茶コーナーなどを再開し、職員が地域の方々の声を聞く機会を増やします。
- ④管理者、職責者とともに、社会保障運動を進める職員育成に取り組みます。

【ショートステイ】

1. 目標

- ①チームワークを再構築し、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 98%

2. 具体的取組み

①について

- ・チームとして目標を再度確認し、基本的な連携(報告・連絡・相談)方法の見直しや職員同士のコミュニケーションを図る機会をつくり、互いの思いや考えの理解を深め、チームワークを再構築します。
- ・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していく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を見直しをします。
- ・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。

【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「選んで実行できる」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す為に、職員同士の連携を深めます。
- ③目標稼働率 86% （実人数 75 名以上目標）

2. 具体的取り組み

①に対して

- ・昨年度、利用者様より頂いた満足度調査結果をもとに、デイサービスセンターでの活動内容の充実を図ります。
- ・利用者様の年代層に応じた活動の充実を図り、生活意欲の維持、向上に取り組めます。

②に対して

- ・日頃からの職員同士の声の掛け合いを大切に、利用者様の置かれている状況を共有する仕組みを整えます。

③に対して

- ・1日利用平均 26 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明確にし、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。
- ・外部事業所への発信（FAX, 事業所訪問、電話連絡等）を続け、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。

【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 ADL や IADL の変化に気づき、日常生活に不安や不便さを感じないようにケアマネジャーや関係事業所、ご家族と情報共有していきます。
- ② 入居者、家族、保証人に安心、信頼されるように努めます。

2、具体的な取り組み

(ア) について

- ・普段から日常生活で困っていることがないか、安全、安心して生活ができているか様子を観察します。
- ・日々の生活で変化が見られた場合は身元保証人、ご家族、ケアマネジャーへご様子をお伝えし、必要なサービスについて提案させていただきます。
- ・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。
- ・介護予防に取り組み、体操や楽しみのある行事、サークル活動を継続的におこないます。

(イ) について

- ・職員間で情報共有を行い、入居者、身元保証人に同じ対応ができるようにします。
- ・プロとして求められる接遇やマナーをしっかりと実践します。
- ・ご家族などの面会時には、日頃の様子を直接お伝えします。
- ・入居者の気持ちを汲み取れるように、会話の機会をつくります。

【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、予防合わせて 130/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、交流の場の機会を作りながら地域づくりに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図り、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行います。
- ・相談の内容に応じて必要な介護予防ケアマネジメントに繋げていきます。

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」のメンバーとボランティアの方達と行います。
- ・「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新しい認知症ケアパス（地域版）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

- ・地域活動や各関係団体の会議などに参加し、必要な所に支援していきます。
- ・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、全体会の計4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めます。
- ・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。事業所向けにリモート形式を継続します。
- ・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
 - ・専門職としての質の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
 - ・地域の状況や課題について、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郵便局、七十七銀行前で包括の啓発活動を行い、スーパーではフレイル予防のアウトリーチ活動を行います。
 - ・お寺カフェを開催し、交流の場を支援します。

【食養】

1. 目標
 - ① 各事業所の利用者、入居者様に喜んでいただける食事作りを目指します。
 - ② 安全で衛生的な職場環境を作ります。
 - ③ コスト管理を徹底します。
2. 具体的な取り組み
 - ① 利用者、入居者様に喜んでいただけるように、毎日のお食事を楽しめるような献立にします。また、行事食についても各事業所と協力して実施していきます。
 - ② ケアハウスを住まいとされる入居者様には、感染症対策の影響で実施できていなかったイベント食（ステーキ等）を少しずつ再開していきます。
また、必要に応じて栄養相談の機会を設け、健康維持ができるよう支援します。
 - ③ デイサービスの利用者様には、その日の状態に合わせて、食形態の変更にも迅速に対応します。利用者様が安心して食事を召し上がる事で栄養状態の維持・向上・改善に繋がられるよう現場の声を聞き、献立に反映します。
 - ④ ショートステイ利用者様には、家庭と同じような食生活で過ごせるように、利用者様に合わせた主食・食事形態の食事を提供します。
また、近ごろ長期でご利用される方が増えているので、施設滞在中も季節食材を使用した四季を感じられる食事の提供を心掛けます。
 - ⑤ 配膳などの時に利用者・入居者様の食べているところに伺い、食事についての感想や食べたい料理などについてお聞きします。

- ⑥ 施設で食べる食事についての役割・意義について勉強会を行います。
- ⑦ 緊急時になった場合、業務を継続していけるように業務継続計画を立てておきます。
- ⑧ 厨房内の衛生管理、職員の体調管理を行い食中毒の予防を徹底します。
また、食中毒・感染症予防のための勉強会を行います。
- ⑨ 食材の納品時の温度管理と品質管理及び記録を徹底します。
季節ごとに安価で新鮮な食材を購入し、季節を感じられる食事の提供を心掛けます。

十符・風の音/デイサービスセンター木の実/サテライト史

2023年度は事業計画に沿って、特養の安定した運営、ショートステイの運営強化、デイサービスセンター木の実の定員数増加と本来の運営体制に近づけることができています。

下半期からの目標稼働率達成の状態を維持し、2024年度は強みと弱みを確認し、収入の確保ができるよう努めたいと思います。

運営の中心となる職員とこれからの課題に向き合い、先を見据えた体制作りを開始しています。2024年度は社会保障の学びを深め、次のキーマンとなる職員育成をおこない、理念を目標に取り組みます。また、これまで移行期間とされてきたBCPや、各指針、研修内容等義務化が始まります。計画的に実施し、各事業所と紐解きを進めていきます。

2024年度、この間薄れていた地域との結びつきの強化と、ご家族とのつながりをどのように戻していくのか、社会や近隣の状況を目視しながら取り組みます。

【重点課題】

〔事業運営〕

- ① 施設基本理念を中心に、取り組んでいきます。
- ② 家族や地域等のニーズを確認し、協力した施設運営を目指します。法人内で運営推進会議の共有をします。
- ③ ICTの活用から見える運営を可視化し、働き方を合わせます。
- ④ 法改定に合わせて、運営方法を見直します。

〔経営改善〕

- ① 風の音長期入居96%、短期入所85%、デイサービスセンター木の実80%、サテライト史95%の年間稼働率を目標とします。
- ② 経営会議を継続し、毎月の運営状況とこれからの取り組み、地域の状況を分析します。
- ③ 運営状況を数字だけでなく、取り組みの評価から見えるもので意識の向上に繋がります。
- ④ 財務表から運営状況と稼働、数字の幅が大きくなっている項目を注視します。

〔職員育成〕

- ① 主任が中心となり、自分の言葉で発言し学べる学習を実施します。
- ② ボランティア活動を通して、地域とのつながりについて社会学習を行います。
- ③ リーダー・サブリーダーが発表し伝達する機会を作ります。
- ④ 基本理念に基づいた実践報告会を開催します。

〔社保運動〕

- ① 財政活動を通して、原水禁大会へ職員を送り出します。
- ② 暮らしを守る運動への参加を推進し、運動することの理念や概念を学びます。
- ③ 暮らしを守る取り組みが身近な事とし、福祉ウェブや署名活動へ参加していきます。

I - 1 長期部門

1. 目標

- ・各部署の事業計画の達成を目指します
- ・十符・風の音の理念に基づいた運営を法人内、地域と共に実践していきます

2. 具体的取組

① 質の向上

- ・リーダーとサブリーダーを中心に、入居者が主体であることを常に意識した運営。
- ・認知症の対応に力を入れる（認知症介護研修へ、ユマニチュードの技術習得）
- ・BCP、災害、感染発生時の継続した運営の対応を日頃から学習し、備えます。

② 職員育成

- ・法人研修、外部研修へ参加、社会学習し育成します
- ・自己評価シートで個人の目標を定め、PDCA サイクルを行い自己評価します。

③ 経営改善

- ・ユニット費の使い方による効果や貢献を目に見える形で報告していきます。
- ・口腔ケア計画の策定、更新を開始し、法改定に対応します。

I - 2 相談員

1. 目標

- ・空所期間を短く
- ・予算達成稼働率を下回らない

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。

④ 社会保障

- ・介護保険改悪に反対し安心した社会保障を受けられるよう行動につなげます。

I - 3 施設ケアマネジャー

1. 目標（※具体的で実現可能な目標）

- ・自己の意思表示が困難な入居者であっても、「入居者主体」のケアプラン作成に努め

ます。

- ・ターミナル期に於いては、家族が心残りなく、「入居者を送り出せる」環境作りに努めます。

2. 具体的取組

① 質の向上

・入居者本人の日々の生活状況など、多職種より情報を収集検討します。また、利用者の在宅での生活歴などを知る事で、利用者個人の意向を推測する糧とし、少しでも利用者の意向に近く、ケアプランに反映できる様に取り組みます。

・サービス担当者会議や医師のムンテラなど、ご家族の参加機会を設けることで入居者の現状や提供可能な医療状況などを説明し、今後の介護サービスや医療提供の選択をして頂ける様に働きかけます。

② 研修

・ご家族と良好な関係性を構築する為に必要なコミュニケーションスキルを学ぶ研修会、また、介護支援専門員として必要な知識を得る為に、認知症、権利擁護、看取りケア等についての研修会に参加します。

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。

④ 地域とのつながり

・地域の清掃活動や祭りに参加し地域との交流を図ります。

⑤ 社会保障

・介護フォーラムや福祉ウェブに参加します。

I - 5 機能訓練指導員

1. 目標

- ・個別機能訓練計画書を入居時、及び少なくとも3か月に1度、作成し、ご家族に説明の上でプログラムを実施していきます。
- ・利用者の日中活動を提供します。

2. 具体的取組

① 質の向上

- ・生活期～終末期の利用者への機能訓練の内容として、機能維持の視点に加え、安楽な体づくり（ストレッチ、ポジショニング、環境調整）にも力を入れていきます。
- ・体操、書道、手工芸など利用者の余暇活動を実施し、意欲を引き出しながら心身機能の維持を図ります。

② 研修

- ・年1回は外部研修へ参加します。

3. 行事予定

- ・体操（月2回）書道（月1回）、手工芸（2ヶ月に1回）

II 短期入所

1. 目標

- ・利用者、ご家族、ケアマネジャーから選ばれるショートステイを作ります

2. 具体的取組

① 質の向上

- ・ADLが維持できるケアが提供できるように、在宅での様子等、ご家族や他事業所と情報共有し、ショートステイ利用時も取り組めることを具体的に理解し情報提供を行います。

② 職員育成

- ・在宅介護を支える一員として、ご家族、ケアマネジャーにどんな内容の情報発信が必要か伝達していきます。

③ 感染対策

- ・利用者、ご家族の体調確認を行います。
- ・発熱、体調不良時はご家族、ケアマネジャーにきちんと説明し、状況に応じた対応を迅速に行います。

④ 研修

- ・稼働率維持・向上に必要な知識を高められる研修に参加します。

⑤ 経営改善

- ・キャンセルが効率的に埋められるようにケアマネジャーや病院相談室に定期的に空き情報をお知らせします。

Ⅲ デイサービス

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。

③ 行事予定

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支援していきます。

2. 具体的取組

① 質の向上

- ・申し送りノートを活用し、入居者の小さな変化や家族状況等の申し送り忘れがないようにします。

- ・偶数月第3水曜日に医務会議を実施し、風の音とサテライト史の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。

- ・役割を決め、医務会議で進行状態を確認します。

- ・事業計画に従い、マニュアルの更新を医務会議で行います。

- ・口腔ケアの基本サービス化に伴い、口腔ケアリーダーとなり、口腔ケア計画の作成、評価、更新に取り組みます。

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。

- ・コロナウイルス、インフルエンザ等の予防の為に入居者、利用者、ご家族の対応時にはマスクを着用します。

- ・ユニット職員と連携を取り、入居者の褥瘡予防に努めます。

③ 研修

- ・医療、看護に関する研修や講座に参加します。医務会議で伝達研修をします。

- ・医務による勉強会を行います。

【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 経営改善

- ・毎月の経営会議の中で経営方針についての検討・提案を行うために、必要な情報が職責者に分かりやすく伝えられるような資料を作成します。

- ・大規模な修繕について、予算をもとに他職種や本部と連携しながら計画的に進めます。修繕に関わる情報・進捗を共有し、少しでも早く対応します。

② 質の向上

- ・施設の窓口として、接遇に気を付けた対応を行ないます。

- ・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。

③ 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のニーズを確認しながら、必要なサポートを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 社会保障

- ・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。

- ・健康管理に必要な情報を発信し、いつでも相談できるような環境を作ります。

③ 地域

- ・シルバーハウジング介護予防の取り組みを、町内会を通して協力します。

V サテライト史

1. 目標

- ・事業計画の達成を目指します

- ・施設の理念に基づいた運営を法人内、地域と共に実践していきます

2. 具体的取組

① 質の向上

- ・主任とリーダーを中心に、入居者が主体であることを常に意識した運営。
- ・認知症の対応に力を入れる（認知症介護研修へ、ユマニチュードの技術習得）
- ・BCP、災害、感染発生時の継続した運営の対応を日頃から学習し、備えます。

② 職員育成

- ・法人研修、外部研修へ参加、社会学習し育成します
- ・自己評価シートで個人の目標を定め、PDCA サイクルを行い自己評価します。

③ 経営改善

- ・ユニット費の使い方による効果や貢献を目に見える形で報告していきます。
- ・口腔ケア計画の策定、更新を開始し、法改定に対応します。

④地域交流

- ・地域へ施設の一部を開放し、交流を再開します。

【施設ケアマネジャー】

1. 目標

- ・入居者の話を聴き、入居者個人がこれまでに歩んできた人生を知りこれからの時間をどのように過ごしたいのかを理解し、その思いに寄り添えるよう努めます。

2. 具体的取組

①質の向上

- ・入居者の思いを理解すると同時に、入居者に刺激を与え記憶の想起や気持ちの整理に繋がるよう話しかけ話を聴く時間を確保します。
- ・気軽に話ができるような関係構築に向け、面会に来たご家族とできるだけ顔を合わせられるよう心掛けます。
- ・法令に沿ったサービス担当者会議を開催し、入居者本人及びご家族の意向に対して具体的にを行うケアを明文化したケアプランを提示します。

②ユニット運営

- ・介護職員、看護職員と連携を取り、情報共有に努めます。
- ・ユニット会議に参加し、入居者の状態に合わせた対応方法について相談します。

2024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 木の実	サテライト史
4月	辞令交付 全職会議	*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：会議2カ月に1回開催 機能：体操月2回、書道月1回、手工芸2ヶ月1回 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 防災計画委員会開催（年1回）	職責：法令遵守、職業倫理	お花見、ドライブ	お花見ドライブ	お花見茶話会	職責：法令遵守、職業倫理 *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	職責：感染症対策訓①BCP	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 カーネーション作り	菖蒲湯 端午の節句 おやつ作り	職責：感染症対策訓練① BCP
6月	LSA定例打合せ	安衛：職場巡回、健康増進強化月間 社保：平和行進 広報：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	あやめ祭り外出	感褥：食中毒・感染症について①
7月	前期職員健康診断 レットトライヘルス	安衛：職場巡回 全国安全週間 食中毒・感染症予防及びまん延対策委員会 社保：財政活動、原水禁社行会	事故：事故対策①	七夕 かき氷作り そうめん	花火 七夕飾り作り	七夕会	事故：事故対策①
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 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	外出行事 花火大会	夏祭り	感褥：感染症の予防及びまん延防止のための訓練①
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 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 事故：身体拘束①	敬老会 個別外出	敬老会	敬老を祝う会	安衛：ハラスメント防止 虐待防止について① 事故：身体拘束①
10月	全職会議（実践報告）	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 医務：入居者定期採血 広報：広報誌発行	職責：非常災害について BCP②	芋煮、焼き芋 お月見 個別外出 ハロウィン たこ焼き	ハロウィン リース作り	運動会	職責：非常災害について BCP②
11月	避難訓練②夜間想定 職員面談 レットトライヘルス 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	食事会 芋煮会	おやつ作り	感褥：感染症の予防及びまん延防止のための訓練②
12月	職員面談 レットトライヘルス LSA定例打合せ	安衛：職場巡回		クリスマス会	クリスマス会	クリスマス会 忘年会	
1月	後期職員健康診断 事業計画作成 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 事故：身体拘束②	初詣 新年会	初詣、新年会	新年会	職責：虐待防止② 事故：身体拘束②
2月	委員会編成 利府町都市借受申請	安衛：職場巡回、ハラスメント勉強会 広報：広報誌発行	事故：事故対策② リーダー：認知症について	バレンタイン 節分	節分、バレンタイン	節分 鬼退治豆まき	事故：事故対策② リーダー：認知症について
3月	全職会議 事業報告作成 LSA契約 LSA定例打合せ	安衛：職場巡回 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 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

デイサービスセンター くりこまの里

2023年度は職員確保に恵まれ、昨年度に比べ安定した運営体制が整う事が出来ました。次年度は職員の育成に力を入れ一人一人が役割を持ち各自の「目標」に向かい活気ある事業所づくりを行う事や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。また、経営に関しましても昨年度より利益の上昇はありましたが、目標の数字までには届かない結果で終了しているため、目標収益達成のため上記でも記載した「職員参加型の経営」と「利益追求」を念頭にいれ尽力して参ります。

今度は感染対策を行い対面での運営推進会議を行う事が出来ましたがその場だけの「会」で終わってしまいました。次年度にはくりこまの里の運営推進会議の在り方を良いものに工夫し、広く知ってもらい地域に根付いた活動に取り組みます。

【重点課題】

〔質の向上〕

- ① 法令遵守に務め、適切な運営を行います。
- ② 利用者のニーズを把握し、利用者が満足できるサービスを追求します。
- ③ 事故・苦情が起こった際は速やかに対応し改善に努めます。
- ④ 運営推進会議を通じ地域との連携を図っていきます。

〔職員育成〕

- ① 法人・事業所理念と実践が結び付けられる職員育成を目指します。
- ② 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。
- ③ 積極的に研修に参加し、技術・知識の向上に努めます。

〔経営改善〕

- ① 年間稼働率Ⅰ型 90%・Ⅱ型 40%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を目指します。

〔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 各署名行動の際には学習を重ね署名の必要性を訴えて参ります。

【デイサービスセンターⅠ型】

1、目標

- ・稼働率 90%以上を目指します
- ・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ていきます。

2、具体的取り組み

- ・「活動計画」を利用者の皆様からご意見をお聞きしながら作成して実施していきます。
- ・リハビリ体操やラジオ体操に参加して頂きます。
- ・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ていきます。
- ・季節に合わせて様々な行事を計画します。

3、2024 年度 活動予定表

4月：お花見ドライブ	10月：運動会
5月：花植え	11月：芋煮会／花植え
6月：新緑ドライブ（買い物）	12月：クリスマス会／忘年会/餅つき
7月：七夕	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／お月見	3月：ひな祭り

【デイサービスセンターⅡ型】

1、目標

- ・稼働率 40%を目指します
- ・利用者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。
- ・利用者の情報を収集・共有し、統一したケアをします。
- ・地域密着サービスの特性を生かし地域に根付いた活動を行います。

2、具体的取組

- ・利用者一人一人と向き合い、興味や得意な事を引き出し個性に合わせた対応をします。
- ・利用者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。
- ・運営推進会議を通して地域の方々との交流を持ち連携を図っていきます。

3、2024 年度活動予定

4月：お花見ドライブ／運営推進会議	10月：運動会・紅葉ドライブ
5月：花植え	11月：花植え／運営推進会議
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	3月：ひな祭り会

【居宅介護支援事業】

1、【目標】

- ・2024 年度介護保険の改正点を熟知し、法令順守に努めます。
- ・地域課題抽出と解決策にも目を向けていきます。
- ・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】

- ① 今年度の介護保険改正内容を会議や研修を通して理解を深めます。
- ② ご本人だけでなく地域全体の課題ととらえることで、自治体や関係各所との連携を必要に応じて取っていきます。
- ③ 施設見学や同行・同席などの場を利用して関係各所と顔の見える関係づくりに努めます。
- ④ 法定研修と社内研修だけでなく、外部研修へも一人3回/年以上参加します。
- ⑤ 介護保険だけでなく、生活保護や成年後見、障害者総合支援法などの関連法についての理解を深め、必要に応じて利用者様へ情報提供を行います。
- ⑥ 事業所内、併設施設との協力体制を強化していきます。

3、【2024年度 業務予定表】

4月：居宅会議 緊急時連絡先一覧の更新	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）：小野
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（社内研修）：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 介護支援専門員倫理綱領研修（社内） ：菅原
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（社内研修） ：佐藤	2月：居宅会議 包括支援センター委託契約書締結 虐待の研修（社内研修）：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

昨年度は田子のまちが開所して10年目を迎えた記念すべき年となりました。新型コロナウイルス感染症が5類に分類され、感染対策の規制緩和も進んだことで、施設ご利用の皆さまの暮らしも豊かさを取り戻しつつあるように思います。また2024年度の介護保険制度改定に合わせ、BCPを作成し、研修や訓練を試行的に実施しました。経営の面では、とりわけ中長期計画に沿って必要利益を算出し、目標達成のため毎月意識統一ができたと思っています。また職場づくりについても5年後10年後の職場を想像し、職責者で進む方向を確認し合えたと感じています。

2024年度は職場づくり醸成のためにも、チームワークについて注力し、スローガンとして「認め合える職場」を掲げ、職場全体でその風土を培っていきたいと思います。

法人介護事業の4つの重点課題「質の向上」「職員育成」「経営改善」「社会保障運動」や中長期計画のマイルストーンを設定し、確実に前進できるよう1ヶ月毎の達成具合を確認しながら、成果の積み上げと可視化を図り、職員全体で共有できる体制をもって、事業にあたりたいと思います。

1、2024年度目標

- ①施設理念を中心に施設ご利用の皆さまの生活を支えます
- ②働きやすい職場づくりをします
- ③重大事故防止に取り組みます
- ④研修や民医連運動に参加し、自己研鑽に励みます
- ⑤法人の中長期計画に沿って、事業運営を進めます
- ⑥法令遵守します

2、2024年度取り組み

- ①ご利用されている方々の要望に寄り添い、多職種で具現化を目指しCS（利用者満足度）向上に努めます
- ②「認め合える職場」をスローガンに、各職場の意識を統一し、ES（従業員満足度）向上に努めます
- ③ヒヤリハットをもとに、リスクマネジメントを強化します
- ④職員一人につき、1つ以上の研修・民医連や地域活動に参加します
- ⑤稼働率特養97%、ショート95%（1ユニット）を目指し、空床期間の短縮に努めます。ショート10床を再開します
- ⑥介護保険法や労働基準法等への理解を深めるとともに、就業規則等社会人のルールを守ります。

【 長期相談員 】

1、2024 年度目標

- ①年間 97%の稼働を達成します。常に稼働率を意識し、毎月振り返ります。
- ②入居の相談には速やかに対応します。抱えている様々な問題に対応出来るよう、知識を増やします。

2、2024 年度取り組み

- ①退居から入居までの期間を 3 週間以内に進めます。
- ②ユニットの状況を確認し、受け入れ態勢をユニット・ケアマネ・医務・栄養士と一緒に考えます。
- ③入居の相談や申し込みがあった場合は、なるべく細かく状況（本人の状態、ご家族の状況や思い・要望 等）を聞き取り、相談員同士で情報を共有します。
- ④判定順位の高い方の状況確認・実態調査を進め、次期入居を見据えて対応します。
- ⑤入居判定委員会を随時開催します。
- ⑥介護保険制度やその他の制度について、研修会への参加や自己研鑽に努めます。

【 短期相談員 】

1、2024 年度目標

- ①年間稼働率 95%の稼働を達成します。
- ②職員一丸となり撫子の再開に取り組みます。

2、2024 年度取り組み

- ①利用者、家族の想いに寄り添い信頼関係の構築に努めます。
- ②職員の困っている（記録の仕方、ご家族への報告、緊急時対応）をユニット内で一緒に考え答えを出せるようにしていきます。
- ③医務と連携し、利用者の身体状況を全体で把握できるように医務・花梨会議を継続して行います。
- ④空床案内の方法を検討し、ケアマネがより見やすく、問い合わせしやすいようにしていきます。
- ⑤民医連活動を通して、今の福祉、医療の現状を把握できるように努めます。

【 施設ケアマネジャー 】

1、2024 年度目標

- ①その方の想いに寄り添ったケアプランを作り、多職種で共有しながら実現に向けてチームとして取り組みます。
- ②ご家族とこまめな情報共有を行い、安心して過ごしていただけるよう信頼関係を構築します。

2、2024年度取り組み

- ①その方の「やりがい」「楽しみ」の記載はもちろん、ADL等の細かな情報を網羅できる24時間シートをユニット職員と協力しながら作成します。
- ②記録の必要性や重要性についてユニット職員へ伝達し、その方の生活が見える記録を一緒に残していきます。
- ③必要な場面で必要な職種がご家族とやり取りできるように調整します。特にユニット職員とご家族が信頼関係を築けるようサポートします。
- ④相談員との連携を図ります。定期的に情報共有の場を作り、スムーズなご家族・病院等のやりとりが行えるようにします。
- ⑤看取りの学習会を開催します。
- ⑥自己研鑽のため、各種研修会へ参加します。

【 医務 】

1、2024年度目標

- ①入居者や家族の想いを理解し、その時の状況や状態に合わせた対応ができるように多職種で連携し取り組みます。
- ②嘱託医や協力機関と連携し、必要な医療の提供が行える様にします。

2、2024年度取り組み

- ①医療的な側面から、やりたい事が実現できるように多職種と連携し検討します。
- ②情報の伝達や共有がスムーズに行える様に、お互いに思いやりをもって行動します。
- ③状態の変化を早期に把握し、安定して生活が送れるように支援します。
- ④研修会への参加や自己研鑽に努めます。

【 食養 】

1、2024年度目標

- ①美味しく、楽しく、安全な食事を提供します。
- ②入居者様おひとりおひとりに合った栄養管理をします。

2、2024年度取り組み

- ①食養会議内で、食品衛生・食中毒の学習会を行います。
- ②多職種と連携し、入居者様の情報を共有します。
- ③食養会議の他にも、適宜話し合いや提案する場を作ります。
- ④無駄のない発注をします。
- ⑤署名活動に積極的に参加します。

【 事務 】

1、2024年度目標

①必要利益を念頭に置いた予算作成と予算管理を行います

②共済活動と社会保障運動を推進します

③施設整備を計画的に進めます

2、2024年度取り組み

①統一会計基準を活用し、経営分析を行います

②職員が経営にも関心を持ち、全職員での経営を目指すため経営状況報告書の書式と報告方法の見直しを図ります

③労基法の学習や就業規則の理解を深め、職員の疑問や悩みに迅速に対応、解決できるよう努めます。

④民医連主催の社会保障運動・研修会へ積極的に参加し、職員や入居者様の暮らしが豊かになる情報を発信します

⑤共済活動を活用し職員の福利厚生充実を目指します

⑥設備購入・修繕の中長期計画書を作成します

⑦入居者、ご家族、職員、来客すべてに対し常に明るく丁寧で親切な対応に努めます

【 研修 】

1、2024年度目標

①内部研修の年間予定をたて、主催部署、委員会へ働きかけます。

②楽しく学べるよう、開催方式や研修内容を工夫します。

2、2024年度取り組み

①年間予定を主催委員会や部署に直接伝えます。年度最初の委員会や会議で学習内容、講師の検討をします。計画通り開催できるようサポートし、確認を行います。

※入職時に、高齢者虐待、身体拘束、リスクマネジメント、感染症、ハラスメント・BCPについての研修を行います。

②リーダー会議、委員会で開催し、その後ユニット会議でリーダーや委員が講師となって開催する方式を積極的に取り入れ、多くの職員が同じく学びます。

③主催委員会や担当を明確にし、学習内容資料をそれぞれ担当が作成します。土台を作り、必要な内容を職員全員が学べるようにします。

2024年 年間計画一覧

	年間行事	研修内容
4月	災害計画見直し（委員会）	看取りについて
5月		感染BCP（コロナウイルス感染について 学習・シミュレーション）
6月	みやぎ民医連総会	高齢者虐待①
		感染症学習（食中毒について 学習・シミュレーション）
7月	職員検診①	リスクマネジメント①
8月	原水禁世界大会	身体拘束廃止① 災害BCP（学習・シミュレーション）
9月	田子のまちミニ縁日 ストレスチェック	リスクマネジメント（夜間捜索訓練） 火災避難訓練（夜間想定）
10月		高齢者虐待②
11月	職員面談、セルフチェック 福祉ウェブ	感染症学習（インフルエンザとノロウイルスについて 学習・シミュレーション）
12月	入居者結核検診	認知症について
1月	入居者血液検査 職員検診②	リスクマネジメント②
2月		身体拘束廃止②
3月		火災避難訓練（日中想定） 新人研修

*毎月1回定期開催：事故対策、身体拘束廃止検討、虐待防止、感染対策、褥瘡対策、安全衛生、社会保障、各部署会議

*3ヶ月1回定期開催：感染症蔓延防止

乳銀杏保育園

2024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。

2023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、旧園舎を中心にした改築の方向で仙台市保育所等老朽化施設対策整備事業へ応募し、採択・入札を経て、2024年2月末着工、2025年3月末完了の予定で事業実施となりました。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た設計プランになっています。保育を継続しながらの1年にわたる工事実施は、園庭が使用できないなど多くの困難が予想されますが、「何を大事にするのか」「どうやったらできるのか」と前向きに考える雰囲気と子どもたちや職員の笑顔が、保護者や地域の皆さんの安心や信頼につながると考えて、創意工夫を楽しみながら取り組んでいきます。

2024年度は、新入職員2名を受け入れ若手の多い職員編成となります。また0歳児や特別支援対象児の児童数の減少により必要職員数も例年より少なくなりました。管理部とリーダー的職員の集団的な討議と運営により、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、2023年度は0歳児の入所希望減少に伴い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歳児を受け入れました。また他の年齢の途中入所も積極的に受け入れましたが、平均在籍数119名でした。2024年度はさらに0歳児の入所希望が減少し、クラス数を減らすことになりました。2歳児の受け入れを増やし、昨年度同様0歳児の途中入所を受け入れる予定ですが、年間を通じての定員割れと0歳児の減少などで、収入の大幅な減少が見込まれます。

今年度は改築工事を安全に完了させることを最重要課題とし、2025年度に定員数を満たす園児確保や一時預かり保育事業の再開などを目指し、地域に向けての保育の発信や、地域ニーズをつかみ様々な団体と連携して保育所としての役割を果たす活動に取り組めます。また、今後の事業展開や保育の安定と充実に向けて、保育のやりがいを感じ意欲を持って共に働く仲間を増やす職場づくりと職員採用活動に、職員と一緒に取り組めます。

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	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6
1歳	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
2歳	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
3歳	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
4歳	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
5歳	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
合計	112	112	112	112	112	112	114	114	114	114	114	114

- ・5歳児クラスで2名の特別支援保育対象児を受け入れます。
- ・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】

- 見学会と遊ぼう会を同時開催し、保育の特徴と改築工事完了後のイメージを伝えて入所につながるような内容にしていきます。年間60組目標
- 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。

(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	18	1					20
臨時職員		0						0
パート職員		11		3	1	1	2	18
合計	1	29	1	3	1	1	2	38

*嘱託医：永井小児科医院 宮城野歯科医院

②クラス編成

	児童数	担任数		児童数	担任数
ひよこ(0・1歳児) 0歳4名 1歳2名	6	2	ちゅうりっぷ(3歳児)	20	2
(あひる 受入なし)			たんぽぽ(4歳児)	20	1
みかん(1歳児)	10	2	すみれ(5歳児)	22(障2)	2
りんご(1歳児)	10	2	うさぎ(一時保育)	休止	
いちご(2歳児)	12	2			
さくらんぼ(2歳児)	12	2			

- ・10月からは、ひよこ組の1歳児2名をりんご組とみかん組に移行し、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、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 10 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 8 名	実施予定 70 日間
特別支援保育事業	2 名 (5 歳 2 名)	
乳児保育事業	0 歳児 4 名 (4/1 時点)	

(4) 設備・環境整備計画

- ①旧園舎を中心にした全面改築工事を行います。
- ②保育活動に必要な教材や環境を整えます。
- ③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。

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

- 改築工事に伴う環境の変化を前向きにとらえ、子どもたちが安心して楽しく過ごせるような工夫をしながら保育内容を充実させていきます。
- 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5歳児2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月	3・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 クリスマスパクンガ
7月	夏祭り	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

*親子散歩や親子遊びなど保護者参加の行事を増やし、園での様子が伝わるようにします

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。

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。
- 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「遊ぼう会」、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。
- 園外活動を積極的に取り入れ、地域の環境や資源を生かした園の外に広がる活動を重視して取り組みます。

(4) 防災・安全管理

- 改築工事に伴う、避難経路や危険個所の確認を行い、安全に過ごせるようにします。
- 「安全計画」に基づいた保育実践に取り組みます。
- 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。

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。
- 管理部とリーダー的職員の集団的な討議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。
- 園内外の研修にどの職員も参加できるよう計画し、一人ひとりが自分の課題を意識して研修に取り組み、成長を感じられるようにします。
- 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】

- ①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」の実践が積み重ねられるようにしていきます
- ②保護者や地域への保育の発信に力を入れます。特に地域資源を生かした園の外に広がる活動に取り組みます
- ③地域における施設の役割を意識した活動に職員と共に取り組みます。

【職員育成】

- ①管理部とリーダー的職員の集団的な討議による職場運営に取り組みます
- ②職員一人ひとりが自分の課題を意識し、成長を感じられるようにしていきます
- ③保育のやりがいと意欲を高める取り組みをすすめ、職員と共に職員集団づくりと採用活動を行います

【経営改善】

- ①乳銀杏保育園の改築事業を進め、より良い施設環境づくりを行います。
- ②2025年度に定員を満たし、一時預かり事業を再開することを目指して、地域への保育の発信や見学者への積極的なアプローチを行います
- ③社会情勢や地域ニーズをつかみ、法人理念に基づいた改築後の事業展開を具体化します。

【社会保障運動】

- ① 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楽しい取り組みを**すすめます。
- ② 保護者支援や地域の子育て支援等に**他団体や自治体と連携して**取り組みます。

柳生もりの子保育園

2024 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。

昨年も、少子化が影響し 120 定員を満たすことができませんでした、0 歳児の応募も少なく、今年も近隣の保育園も同様に、少子化を肌で感じています。3 歳以上児も途中入園の応募がなく 2024 年度は 2 月に 4 歳児 1 名のみとなり、2023 年度在籍数は 115 名となり定員割れの状況が年間通して続きました。

昨年度を振り返り、昨今の少子化の進行に対する園児確保として、2024 年度の 0 歳児は最低 6 名を確保し、0 歳児の枠のところに 1 歳児の枠を広げ、1・2 歳児で 22 名ずつ園児の枠を増やし、3 歳児以上児に進級する際に少しでも園児を減少させないように、0・1・2 歳児の混合クラスを編成して運営を行います。また、今年度は、管理部体制も新しくなり様々な年代と経験の管理部体制になります。そこで、管理部で保育や職員育成について協議を重ね、運営に関する意思統一を丁寧に行い運営にあたります。また、今年度は若手職員も多く、未満児クラスでは混合クラスの保育への取り組みや 3 歳以上児のクラスを超えたチーム保育の実践を検討しながら保育を作っていきたいと考えました。職員育成づくりに管理部とリーダー職員と協議する会議を位置付け、保育園全体を意識する運営を行いたいと思います。

1、事業概要

(1) 入所児童見込数 116 名～117 名

今年度は以下の入所数を受け入れていきます。

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	
0 歳	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72
1 歳	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	264
2 歳	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	264
3 歳	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	276
4 歳	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	276
5 歳	20	20	20	20	20	20	21	21	21	21	21	21	246
合計	116	116	116	116	116	116	117	117	117	117	117	117	1398

【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切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 (病休1)	1			1		17
臨時職員	3						3
パート7h			1				1
パート6h	2					1	3
パート5h	1		1				2
パート4h	2		2	1			5
パート3h	3					2	5
合計	26	2	4	1	1	3	36

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。

つばみ	0歳児	6名
つくし	1歳児	5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	23名
やま	5歳児	21名

③業務分担

・新しい管理部体制になり、より管理部間の協議と検討をしっかりと行い方針を確認して運営にあたります。園長は主任の助けを借り総括的指揮をとります。今年度は主任保育士と副主任が運営を協議し業務分担を具体化して行い保育全体の運営を行います。園長、主

任、副主任とリーダー職員と一緒に協議し、連携して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食育計画を持ち、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、3歳児1名、4歳児2名、5歳児2名で合計5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で、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6名、特別支援保育5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。

- ・水道設備関係・室内設備・冷暖房設備修理・電気、防災設備など設備維持に必要な対応を計画して行います。

- ・開園20年目を迎えて、経年劣化に伴う大規模空調整備の資金確保を見積もり等具体的な修繕の見通しを行い法人と協議して計画していきます。

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

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

2024年4月1日～2025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 内科健診	10月	運動会 芋ほり・焼き芋会
5月	保育参観・懇談会(幼児組)	11月	内科健診
6月	歯科健診 保育参加・懇談会(幼児組) 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	夏まつり	1月	
8月	5歳児お楽しみ会	2月	節分豆まき会
9月		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・11～1月）7クラスの懇談会、希望者に個別懇談も行います。
- ・様々な感染症予防に努めながら、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計画します。

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、日々子ども同士育ち合う姿を保護者に伝えていきます。また、幼児組では、保育参観を行い保育を通して親子で触れ合う場を作ります。
- ・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、年度初めに柳生もりのこ保育園の保育方針を保護者に伝え、年度末に保護者向けアンケートを集計し、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次年度の保育につなげる取り組みを行います。

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を行います。また、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。
- ・年長児の小学校見学や就学に向けて保護者向け講話会などの企画を行い地域の小学校との交流を図ります。
- ・今年も、保育園見学案内や地域のお子さん向けあそぼう会を年間計画し、児童館や小規模保育園、医療施設などに掲示を依頼し、地域の子育て世代の目に触れるようなアプローチを計画します。また、来園者への丁寧な対応と保育園の特徴を園長・主任・副主任が行い、選ばれる保育園になるよう働きかけていきます。

(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、正面門の鍵をリニューアル

し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いき、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) 職員集団づくり

- ・ 管理部とパートリーダー職員で連携し各クラスや各年齢のパートの状況を掴み、具体的な方針を一緒に考え、職員が担任同士保育を話し合い実践が行えるように共有して行います。

(2) 研修計画

- ・ キャリアパスに基づき、職員に役職の任命を具体的に伝え、学習の機会を提案し、意識して仕事に臨めるように励まし振り返る機会を管理部やリーダー職員で検討していきます。
- ・ 職員が学習したい要望を聞き具体的に計画的に学ぶ機会を全体職員会議で行い、法人保育園でこれまで取り組んできた保育（遊び・描画・絵本）などを学習し各年齢で取り組めるよう話しながら、保育の振り返りを行っていきたい。
- ・ 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、自主研修として保育問題研究会への複数での参加を呼びかけ、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】

- ・ 管理部会議を丁寧に行い、討議した方針を共有し運営にあたります。
- ・ 正規職員は各行事やクラス運営を自ら立案して運営していく意識をより持てるように役割分担を具体的に伝え実践につなげていきます。

【職員育成】

- ・ 職員育成を管理部とパート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て保育に取り組んでいきます。

【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、経営の視点も共有できるよ

う知らせていきます。

- ・ 1・2歳児の枠を増やして子どもを確保し、幼児組の人数を維持できるよう未満児混合クラスの運営と実践も行います。また、特別支援児童を含めた幼児組を職員集団で保育を作っていきます。
- ・ 開園20年目を迎えて、経年劣化に伴う設備の修繕計画を法人と協議して計画していきます。

【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職員に呼びかけます。また、社保委員から発言を促し、運動が具体化できるよう管理部と一緒に考え運動に続く意識を促します。法人研修や民医連研修に参加を呼びかけます。

【共同組織】

- ・ 福祉ウェブや署名を意義について学ぶ場機会を作り、経験した職員から発言や状況を報告し、複数で協議し具体的な取り組みを行います。

古川ももの木保育園

2024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。

2023年度は定員90名に対し、98名でスタートしました。0歳児は少子化の影響により入所希望が少なく、1歳児の入所希望が多い状況だったので1歳児を多く受け入れました。受け入れ年齢の変更や0歳児も早い段階で9名入所することができました。0歳児は段階的な入所となりましたが、クラスが落ち着かない中でも職員全体で保育方針を確認しながら丁寧な保育を行い、安定した運営につながりました。5月にコロナウイルス感染症も5類引き下げとなり、保護者参加の行事を制限なく行い、子どもも保護者も「親子で楽しい」を感じながら行うことができました。また異年齢交流等も行い、異年齢でつながる心地よさを感じたり、憧れの気持ちをもったり、同じクラスだけではなく園内の子どもたちとの交流ができました。触れ合うことに制限がなくなり、職員間では体を動かしながら楽しい雰囲気で園内研修を行うことができました。

2024年度は定員90名に対し、88名でスタートの予定です。昨年度より少子化の影響が大きい状況ではありますが、職員とともに大崎市の情勢を把握しながら段階的に入所を進めます。管理部体制の変動がありますが、よく話をする中で意識の共有を図りながら安定した運営へつなげます。また、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、引き続き職員育成（職員集団づくり）を重点課題として取り組んでいきます。職員の異動もある中で、雰囲気よく働きやすい職場を目指します。

1、事業概要

(1) 入所児童見込数

定員90名に対し、4月は88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	4	5	5	5	6	7	7	9	9	9	9	9	84
1歳	11	11	11	12	12	12	12	12	13	13	13	13	145
2歳	21	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	263
3歳	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	203
4歳	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	228
5歳	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	204
合計	88	91	91	92	93	94	94	96	96	96	97	97	1127

※月ごとに入所を行い、95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。保育の様子がよく伝わるように、2,3名の少人数で行います。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、「この保育園に入りたい」と思えるような見学会を目指します。

- ② 遊ぼう会を開催します。焼き芋会など行事への参加など内容を工夫します。
- ③ 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。
- ④ 大崎市の情報誌に 2025 年度入所時期に合わせ、園の紹介を掲載します。

(2) 職員体制

① 職員体制

正規職員 17 名、パート職員 12 名、総数 29 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	14	1			1	1	17
臨時・契約職員							
パート 6,0h	1		1				2
パート 5,0h	1					2	3
パート 4,0h	3		1	1			5
パート 3,0h	1		1				2
合計	20	1	3	1	1	3	29

② クラス編成

2024 年度は 8 クラス編成で行います。段階的な入所を行い、95 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	9	6
みつばち	0,1 歳児	正規 1、パート 1	9	6
とんぼ	1 歳児	正規 2	12	8
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	15
にじのこ	3 歳児	正規 1	12	12
かぜのこ	4 歳児統合	正規 1	19	19
そらのこ	5 歳児	正規 2	19	17

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めます。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めます。
- ・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、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

- ・昨年に引き続き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。2024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かぜのこぐみ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
の実際に関わりを通して、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	秋の遠足(3、4歳児) お泊り会(5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を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いすることで、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。
- ・今年度のテーマも「職員集団づくり」とし、入職した職員が働きやすいよう、雰囲気よく楽しく保育ができる職場を目指します。

4、今年度の重点事項

【質の向上】

- ・各会議や研修の中での学びを大切にし、日々の子どもの姿の話をしながら、「生活や遊びの中で仲間とともに育っていくこと」「自我の育ち」を大切にし、大人も一緒に保育を楽しむながら過ごします。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、会議の中でまずは管理部が学びを深め、今年度も職員参加の経営を行います。
- ・大規模修繕を、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。
- ・副主任を中心としながら保問研へ参加し、多くの実践を聞きながら自分の保育を振り返る機会を作ります。

【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、その学びを運動へとつなげていきます。

【共同組織】

- ・大崎圏の3園で定期的に会議や研修を行い、つながりを深め3園協力しながら、安定した運営につなげます。
- ・大崎健康福祉友の会と連携をとり、地域社会への問題等へ向かっていきます(友の会会議、健康まつり、学習会などへの参加)
- ・大崎市の保育関係者と情報交換や学習を行い、年数回大崎市との懇談を行います

下馬みどり保育園

2024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。

昨年度は、年度途中で2名の産休者が決まっており、新規の職員確保ができず0歳児受入れを減らして(3名)運営を開始しました。9月に元職員の入職が決まったことで0歳児3人を受け入れることができ、3歳児と5歳児の引っ越しによる途中入所もあり最大65名まで園児数が増え、経営の安定につながりました。しかし、2歳児クラスでの満3歳を迎え幼稚園への移行による退園があり、2歳児の待機がないことで補充が無いという状況もありました。11月の新年度入所希望時に2歳児の幼稚園への転園希望が出され(11名中2名)今後このような流れが主流になることが予想される為ここへの対策も急務であると感じています。在園児への保育園における「教育」の打ち出しや、地域に存在する未就園児への働きかけを具体的課題と位置づけ取り組んでいきたいと思ひます。

また、流動的な人口動態の特徴を持つ多賀城市という地域性を踏まえて年度途中での引っ越しが多くあることを基本とした考えも持つておく必要性も感じています。

職員育成の課題については、ここ数年継続的に実施してきた学習が定着し、職員全体で学ぶ姿勢が見えています。今年度も継続しより主体的な学びに向かえるよう、並走していききたいと思ひます。一人ひとりがより自身の役割の理解を深め意識していけるよう管理者が丁寧伝えていくよう心掛けたいです。

また、社保活動の意識向上として民医連事業所と共同で進めていく等新たな取り組みにも挑戦していけるような集団をつくっていききたいと思ひます。

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	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
1歳	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
2歳	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
3歳	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
4歳	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
5歳	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
合計	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

- ・職員体制が確保できず、4.5歳混合クラスで運営をしていきます。
- ・1歳児に支援の必要なお子さんが入所、2歳児の入所減を踏まえて1.2歳混合クラスで運営していきます。子どもの様子に応じて2歳児の受け入れも検討していきます。
- ・職員確保が年度途中でできた時点で他クラスの状況も考慮しつつ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 25 名目標
- ②地域活動、くらしの保健室活動を通して、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	8	1					13
臨時（フル）		3						3
パート 6H		1		1	1	1		4
パート 3H		1					2	3
パート 2H		1						1
パート（不定期）				1(6H)				1
合計	1	14	1	2	1	1	2	22
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）1名が4月に産休を取得する予定です。2名の正規職員が育休中であり、1名はお子さんの途中入所が決まれば9月復帰予定です。
- ・遅番担当保育士1名が6月で退職予定。

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	6	2	
つばめ組	1歳児	12	2	支援の必要な子1名
はと組	2歳児	10	2	1歳児2名を入れて保育
ひばり組	3歳児	9	1	障害児1名
はくちょう組	4, 5歳児	25	2 (内障害児担当1)	4歳児13名(障害児1名) 5歳児12名
合計		62	9	

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	9	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	1	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	0	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・設備入れ替え予定>給食冷蔵庫、駐車場ライン引き

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 4 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くようにします。

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
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 ほうねん座鑑賞
6 月	交通安全教室・クラス懇談会	12 月	クリスマス会・もちつき会
7 月	夏まつり	1 月	クラス懇談会
8 月	お楽しみ会（年長児）	2 月	豆まき・クラス懇談会
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 8 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、日常の送迎時での伝え合い、お便り（「おがスマ」含めた日常の保育の様子を発信）、園内掲示にてクラスを超えた子ども達の姿の発信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（行事後、年度末）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、安心してもらえらるるようようにします。
- 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8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。ホームページを活用し分かりやすく参加したいと思えるような企画を発信します。
- 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。
- 「くらしの保健室」「こどもの貧困委員会」への積極的な参加をし、民医連事業所等と共同の取り組み、連携を図ります。

(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、津波等も）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。
- 多賀城市との合同の訓練にも積極的に参加し市公式HPや公式YouTubeチャンネルからも発信してもらいます。
- 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みます。
- 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、昨年度から継続して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「あそび」をテーマに1年間通して学び、子どもだけでなく大人も楽しみ、つながりながら子ども理解を深められるようにします。
- 園内研修は実践（うた、わらべうた、リズム、荒馬など）で技術向上できるようにしていきます。人権（虐待、不適切保育）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、具体的な目標を設定しながら取り組みます。
- 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ねらいを明確にして参加します。

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。
- ・ 実践の中で自らの課題に気づきその課題を、主体的に解決したり考えたりできるようにします。
- ・ 未満児の混合クラス運営や全クラス合同の取り組み（歌・リズム、わらべうた、荒馬）等他事業所での実践も参考にしながら実践し、職員同士の意識向上につなげます。

【職員育成・確保】

- ・ 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。
- ・ お互いを認め合い、協力し合える職員集団を目指します。

- ・ボランティアの受け入れや民医連事業所との連携、ホームページ上での発信、職員や繋がりある方からの情報収集をしながら採用につながるよう職員一人ひとりが職員確保、採用の意識を持つようにします。

【経営改善】

- ・保育園の収入の仕組み等（処遇改善加算や病後児保育含む）を職員が分かるよう丁寧に説明し、職員と一緒に共通理解のもと経営について検討できるようにしていきます。
- ・少子化や多賀城地域の特徴や保育施設利用の傾向等を全職員が理解し、保育園が地域の中で果たす役割や存在意義を理解しながら、職員会議や学習、日常の会話の中でも園児確保の策を語り合えるような職場作りを目指していきます。

【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）
- ・目標を設定し運動のねらいを明確にして、職場全体で運動意識を高めあえる環境を作ります。
- ・保育や介護といった福祉に限定せず、社会で起きている問題を自身の仕事や生活、法人で行っている社保運動に結び付けながら「他人事にしない当事者意識」を持った気持ちが入った運動をしていきたい。

くさの実保育園

2024 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。

	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				1	1							
在園 児数				1	2							

※1月31日現在

3 日中園児入所予定人数 （2024 年度）

*2023 年度は事前に入所申請書を出していたものの、地域の保育園に入所できたことによるキャンセルとなった子が 2 名いた反面、利用希望調査及び入所申請を出していなかった子が、復職前に自治体から待機児童になった事により、くさの実利用につながった子が 4 名おりました。また年度途中で地域園に入所でき転園した子が 3 名と出入りの激しい一年でしたが、坂総合病院に働く医療従事者の就労を保障するという意味での急な受け入れは必要な事であったと思っています。待機児童対策による小規模、認可、こども園など受け入れ枠が増えてきたこと、コロナ禍以降の少子化で定員割れしている地域の保育施設も出てきており、育休明けの中途入所も可能になってきています。2024 年度で言うと日中園児については、利用希望調査で 2 名の記入はあるものの、入所申請書は現時点（1/31）でゼロとなっていますが、非常勤医師のお子さんの勤務時の保育受入れの問い合わせが入っています。病院職員で 4 月～9 月までに復職予定の職員は 15 名と聞いており、6 月までの復職予定者は地域園にて復職となっています。「0 歳児ならば必要な時にい

つでも利用できる」院内保育所とはいえ、保育の見通しを持つ難しさを感じています。

4 夜間・休日保育

日中園児同様に夜間・休日保育を必要としているお子さんも減っています。2023 年度の夜間保育はのべ 181 名（1 月末現在）が利用しました。タクシーで登園する小学生の対応や、複数園にタクシーで迎えに行くなど行ってきました。2024 年度も同様に必要とされている事に対応していきます。

休日保育はのべ 31 名（1 月末現在）が利用しました。2024 年度は現在利用しているお子さんの就学・転園も控えており、2024 年度も少ない見通しとなっています。

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 4 H 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、2023 年度は夜間保育、休日保育時の避難訓練は独自に計画しました。夜間時の外階段を使った子どもと一緒に避難の危険性など、実際に

行い、感じることができました。

- ・季節ごとの行事（七夕、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

古川くりの木保育園

2024年度、古川くりの木保育園の事業運営を次の計画ですすめていきます。

2023年度は、定員75名に対し80名でスタートしました。大崎市の少子化の影響をうけて、0歳児と1歳児の受け入れが難しく、経営にも大きな影響がありました。途中入園の受け入れを随時行い、10月中旬に園児確保(89名)ができました。園児獲得のために見学会を随時行い、目標の30名を達成しました。見学会に来た方が入園に繋がることも出来ました。

2024年度は、86名の受け入れが決まりました。0歳児3名の受け入れを目指し89名の園児を入れて経営の安定化をはかりたいと思います。昨年度同様、園児獲得に向けて見学会を定期的に行い、あそぼう会の定期開催、地域のニーズを把握しながら大崎市とこまめなやりとりを行い、情報収集に努めていきます。また、職員育成については、主体的に学びあえるように保問研の部会に参加し、学び合う環境をつくっていきます。年齢ごとの発達の学習を行い、ひとり一人を大切にする保育を学び合っているようにします。役割を明確化し、役割に応じた研修、職員の横のつながりを意識し、職員同士で気軽に保育を語り合え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75名

定員75名に対して86名でスタートし、0歳児を3名募集をし、89名になります。

	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	6	6	7	8	9	9	9	9	9	9	9	96
1歳	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	180
2歳	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	180
3歳	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	204
4歳	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	192
5歳	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	204
合計	86	83	85	86	87	88	88	88	88	88	88	88	1056

【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。年間30名
- ② 遊ぼう会を行います。毎月2回実施(園庭解放の回数を増やす)
- 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 14 名、臨時職員 2 名・パート職員 12 名の職員総数 28 名で行います。

一時保育は、パート 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	12	1			1		14
臨時職員	2						2
パート 6.0H	3		1	1		1	6
パート 5.0H							0
パート 4.0H	2		2			1	5
パート 2.0H	1						1
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	3 人	4/1 時点 6 名
くるみ組	1 歳児	15 人	3 人	
きいちご組	2 歳児	15 人	4 人 (パート 2)	
ぶどう組	3 歳児	17 人	2 人 (パート 1)	
まつぼっくり組	4.5 歳児混合	33 人	2.5 人	障害児 1 名
計	5 クラス	89 人	常 11、パ 3	

*一時保育事業 パート 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（9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保育室の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。

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。

- ・4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、情報共有や学び合います。
- ・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 後期父母懇談会 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	お泊り保育（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。子どもの園での生活や様子を伝えたり、理解を深めてもらいながら、悩みや喜びを共有し、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。就学に向けての悩みや相談に丁寧に応じていきます。

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、小学校見学や交流を通して、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。他園の保護者に利用してもらえよう、ほけんだよりに掲載し、宣伝をしていきます。

(4) 防災・安全管理

- ・危機管理委員会を年 6 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。
- ・BCP の作成を行います。

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、面談では達成できたことを確認したり、課題については解決策を一緒に考え、支えていけるようにします。やりがいや質の向上につながるようしていきます。

(2) 研修計画

- ・キャリアアップ研修を計画的に進めます。
- ・保問研や研修に積極的に参加し、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、主任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】

- ・保育理念や子どもの発達を学び実践できるように、園内研修を充実させていきます。
- ・年齢ごとの発達を学びます。
- ・地域の子育て支援のために、遊ぼう会などで育児相談を行い、悩みを共有しながら親同士も繋げていけるようにしていきます。
- ・保問研に積極的に参加し、部会で出た実践もクラス会議や全職員会議で取り上げ、学んでいきます。
- ・管理部も、研修や学習に参加し、自らの質の向上につとめます。

【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、途中入園を進めていきます（0歳児3名）
- ・遊ぼう会を開催します（月2回、年14回）。園庭解放を増やして、保育園に気軽に足を運んでもらうようにします。また、遊ぼう会のチラシにQRコードをのせて、ホームページをみてもらうきっかけを作ります。
- ・見学会を随時開きます。（年間30名）チラシも作成して、わかりやすく園を伝えます。
- ・大崎市の情報誌に保育園の広告を掲載します。

【職員育成】

- ・スキルアップの為の研修を計画して行います。
- ・役割を明確にし、面談でそれぞれの状況などを確認して、相談にのれるようにします。

【社会保障運動】

- ・署名活動を積極的に行います（保護者・地域の保育園・業者など）
- ・全職員会議で社会保障の学習を位置づけます。
- ・中堅職員や若手職員に園内社保を担ってもらい、委員会を毎月1回開催して、充実させていきます。

【共同組織】

- ・大崎3園で園長・主任の会議を定期的で開催する。
- ・大崎健康福祉友の会とのつながりを大事にしていきます。（学習会、健康祭り参加、署名など）
- ・大崎市の保育園関係者とのつながり、情報交換や連携、行政との懇談を行っていきます。

岩切たんぽぽ保育園

2024年度、岩切たんぽぽ保育園の事業運営を次の計画ですすめていきます。

昨年度は、0歳児枠が9名中6名の入所となったため、0.1歳児混合クラスとして1歳児3名を入れることで、定員が埋まることを目指し取り組んできました。また、年度途中で0.1歳児クラスの1歳児2名を1歳児クラスに移動をして、0歳児の新入児2名を受け入れることができました。1歳児の新入児は3月生まれの子も毎年いるため、1歳児単独クラスでの月齢差が保育の難しさを大きくするという課題があったが、昨年度の取り組みを通して発達を十分に保障しながら、自然な形でのクラス移動ができる環境はとても良かったです。

今年度は、副主任が中心となり、1.2歳児パート会議を相談しながら細目に行われた。そういった会議では、4年目職員たちも意見を出し合い、朝夕の保育の仕方についてや、初めての未満児クラスでの栽培活動なども話し合うことができ、実践にもつながりました。また、今年度のクラス会議では、担任がよりクラスの課題や振り返りを意識できることをめざし、管理部で作ったクラス会議表を前もって準備し、学習も担任が決め、クラスの話を自主的に進めていけるようにしてきました。しかし、継続できないことが職員全体の課題としてはあります。また、場面記録の大事さを伝え、クラス会議で取り組む方針を持ったが、こちらも定着できませんでした。管理部内でも認識面がそれぞれなので、まずは職員育成の視点を丁寧に話し合い考えていく必要があります。一方で、中間管理者研修を受けたことで、副主任たちがより自主的に職員に関わりを持ち、育成の視点を持てたことは頼もしかったです。

学習としては、年齢別の発達について繰り返し学ぶことや、保問研への自主的参加を促せるような働きかけを職員間でも意識してきました。部会参加を継続している職員が増えたことで、参加している職員の自信にもつながり、他の職員への刺激にもなっています。今年度についても、引き続き自主学習できる場への保障をしていき、管理部と若い職員も一緒に学び合う面白さを大事にしていきます。

1. 事業概要

(2) 入所児童数 定員 90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	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6
1歳	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
2歳	17	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
3歳	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
4歳	18	18	18	18	19	19	19	19	19	19	19	19
5歳	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
合計	90	90	90	92	92	92	92	92	92	92	92	92

【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、地域のご家庭へ保育園の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	14	1					15
パート6H		3						3
パート5.5H				1				1
パート5H						1		1
パート4H					1			1
パート4H 週4日		1						1
パート4.5				1				
パート3H							2	2
臨時		1	1					2
パート2H		1						1
合計	1	20	2	2	1	1	2	27
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	1	2	

・保育士の午後4hパートと、できれば早番パートを引き続き探していきます。

・早番パートがないため、職員で勤務を回していきます。

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	6	2	0歳児4名 1歳児2名
あひる組	1歳児	10	2	
すずめ組	1、2歳児	10	2	2歳児5名 1歳児5名
ひばり組	2歳児	12	2	
さくら組	3歳児	18	2	
ばら組	4歳児	18 (2)	2	1名6Hパート
ゆり組	5歳児	16	1	
合計		90	13	

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	13	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	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	0	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	2	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	13	

(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仙台市補助金・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。
＜今年度の修繕、工事予定＞エアコン修理1台・厨房エアコン増設1台

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、保護者の協力をもらいながら予防にも取り組みます。年齢に応じて手洗い、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、どの子ど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4歳児クラスに2名となります。しかし、同クラス内にはその他個別援助が必要な子どもがいること、他クラスにおいても同様のため、的確な援助ができるように園内会議や保問研への参加も積極的に促しながら職員間での学びを深めていきます。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、給食職員と担任時には園長、主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

	主な行事		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	保育参加懇談会・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
7月	夏まつり	1月	クラス懇談会①、もちつき会
8月	ほうねんざ公演	2月	クラス懇談会②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。(9月、10月)

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お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みます。
- 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」の実践をめざし、各クラス会議での場面記録検討を行っていきます。
- ・保問研活動や自主的な学習をすることを推奨し、自分の保育を自分の言葉で語ることができることで、周りからも認められより自信になれるようにしていきます。
- ・安全委員会を年間計画のもとに進め、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5月、10月、2月に園内で位置づけをして、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。

- ・一人ひとりがやりたい保育を全体で応援し、個性を認め合い、互いに協力し合える職員集団を目指します。

【経営改善】

- ・今年度の目標として 600 万円の貯蓄をかかげ、そのために 0 歳児を 2 名途中入所させていくことを全体で共有し、職員ひとり一人の理解のもと、一緒に経営について考えていくようにしていきます。

【社会保障運動】

- ・社保委員が中心となり園内社保を定期開催し、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。
- ・署名活動については計画的に取り組み、保護者や地域（岩切ネットワーク会議）にも広げていき保育制度を守る運動に取り組みます。

【共同組織】

- ・岩切ネットワーク会議に毎月参加し、地域とのつながりを大事にし、情報共有をしていく。
- ・市民センターで地域の方に向けた「わらべうた」や「育児相談」を年 2 回行う。

工房 歩歩

2023年度の課題であった経営状況の改善について、特に利用者の獲得が出来ず、更に別サービスへの移行等により状況が悪化してしまいました。利用者獲得に向けて相談支援事業所等への情報提供をお願いしていましたが、数名の見学者の受け入れはありましたが利用には繋がりませんでした。直接訪問などの対応をすることも行えず減収となりました。

状況改善の為に23年末から事業所の環境改善や情報発信するためのパンフレットの作成等に取り組み準備を進めています。職員不足についても改善されておらず、個々の負担も大きく通常業務外の業務や運動・学習会等の取り組みも積極的に行えておりません。

24年度の重点課題として利用者獲得を達成するための情報発信や作業環境改善及び作業提供の充実化を図り経営改善を実施していきます。次に、職員不足による個々の業務負担を軽減できるよう求人を行って職員補充を行い、利用者獲得に向けての取り組みや運動参加や学習会開催を実施できる環境を整え、社会情勢や憲法の理解、署名活動や福祉ウェーブ参加の意義を深めていけるようにしていきます。

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・支援の方針

- (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) 利用者本人だけではなく、家庭状況も把握して必要な支援がある場合は関連機関と協力しながら連携を図り支援します。
- (3) 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。
- (4) 職員が法人理念、民医連綱領を学び実践できるよう学習を進め、理念や綱領に基づいた支援を提供します。
- (5) 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

事業名	サービス種別	職員構成	員数
工房歩歩	就労継続B型	・管理者（職支援を兼務） ・サービス管理責任者 ・職業支援員 ・生活支援員	1人 1人 2人 1人

4 各事業の取り組み

【就労継続支援B型事業】

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ないます。
生産・清掃活動、利用者獲得、工賃	<p>・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。</p> <p>※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））</p> <p>○清掃事業</p> <p>・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。</p> <p>・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、宮城野児童館の分室清掃を行いましたので、24年度も継続して仕事を頂けるようお願いしていきます。</p> <p>○PC解体</p> <p>・23年度は職員体制、利用者の退所、利用者獲得未達成により解体処理量の向上を達成することが出来ませんでした。24年3月現在では処理工程の見直しを青南商事担当者と打ち合わせを行い、効率の向上を図っています。単価についても見直しを行って頂き、24年度から現在の70円から90円へと引き上げられることが決まっています。新規作業については以前の外部作業は中止となり、新たな作業を検討しているという話しを頂いていますが内容や時期等まだ不明となっています。</p> <p><新規作業開拓></p>

	<p>・現状は職員が不足しており、新規作業を実施した場合に職員配置が難しいため 24 年度初めは現状維持と考えています。職員体制が改善された場合に実施出来るよう情報収集を行っていきます。</p> <p><利用者獲得></p> <p>・利用者の獲得について、2024 年度 4 月は現状の 12 名でのスタートとなります。実習生受け入れ、見学者受け入れ、各関係機関への情報発信や情報提供を行っていますが獲得には繋がっていません。パンフレットの内容変更、関係機関への訪問、事業所内設備や環境改善、ニーズの把握と提供作業の充実化を図り、現在の状況で可能な対応策から取り組み、実習生受け入れ時期の 6 月までに状況改善を図り利用者獲得を目指し、稼働率向上を目指していきます。</p> <p><工賃の支払></p> <p>・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実績によって必要と判断される場合に見直しを行います。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ってきましたので、24 年度から基本報酬の格上げを予定します。</p>
健康管理	<p>・年 1 回の健康診断（坂総合病院）実施しながら、利用者及び職員の健康状態に注意するとともに、希望に応じて利用者の服薬の管理・記録を行ない、健康保持、傷害時の適切な支援を行ないます。</p> <p>・各種ワクチン接種を利用者、職員に推奨し、各疾患の予防を促していきます。</p>
欠席時の対応	<p>当日急に休まれる場合、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。</p>

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。
- (5) 利用者本人のみに限らず、家族への対応が必要な場合は地域関係機関、専門機関との連携を図ります。

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。

実施月	内 容	実施月	内 容
4月	清掃・PC交流会	10月	芋煮 or バーベキュー
5月		11月	
6月		12月	ボーリング・食事会
7月		1月	
8月	社会見学	2月	
9月		3月	

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、社会体験の機会を持っていきます。

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します。
 - 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を得ます。

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を実施します。

- ロ 個別支援計画検討会を実施します。
- ハ 伝達研修を実施します。
- ニ 法人で開催する採用時研修と継続研修への参加を促します。
- ホ 感染予防・対策の強化を図るための研修を実施します。
- へ てとて就労と歩歩の職員交流（研修等）を行い、お互いの実践から学んで連携できる職員集団作りの取り組みを実施します。

(2) 外部研修

- イ 各関係機関の開催する研修への参加を実施します。
- ロ 資格取得のための研修受講（サービス管理責任者等）を実施します。
- ハ 先駆的に事業を開始している施設への見学研修を実施します。

1 1 防災計画

- (1) 避難誘導訓練を実施します。・・・年2回（5月、11月）
- (2) 防災器具、設備の自主点検を実施します。
- (3) 防災器具、設備の業者による点検を実施します。

1 2 職員の健康対策

- (1) 職員の定期検診を実施します。・・・年1回

1 3 虐待防止

- (1) 虐待防止、身体拘束、感染症等、各指針に基づいて研修を行い、福祉施設の職員としての意識を高め、法令遵守に努めます。

1 4 重点事項

【社会保障運動】

- (1) 障がい福祉の制度や社会情勢の学びを進めます。
- (2) 署名の学習や福祉ウェブ参加等を通して、社保活動に取り組む意義が理解でき、参加できるように取り組みます。

【経営改善】

- (1) パンフレットの内容変更、関係機関への訪問、事業所内設備や環境改善、ニーズの把握と提供作業の充実化を図り、現在の状況で可能な対応策から取り組み、実習生受け入れ時期の6月までに状況改善を図り利用者獲得を目指し、稼働率向上を目指していきます。
- (2) 職員体制の改善を行い、職員の負担軽減（個々の業務量、有給・9日休所得困難等）を行って働きやすい職場環境を構築して業務効率の向上を図っていきます。
- (3) 利用者の獲得、職員体制の改善を行って利益目標 ± 0 を目指します。

障がい児者サポートセンターてとて

経営改善が最優先課題であり、稼働を上げる取り組みや経費削減に、全職員で取り組んできました。また、事業ごとに毎月の稼働の確認と次の取り組みについて、事業所ごとの毎月の会議で職員と討議し進めてきました。会議の定例化とともに、経営討議の定着を図ることができました。放課後等デイサービス、就労継続支援 B 型では、予算水準近くまで稼働を維持できました。しかし児童発達支援センターの稼働が上がらず、収益が落ち込みました。登録者は定員以上いるものの、家庭支援の必要な児童が多く、他の機関と情報共有や働きかけを行いました。登園に結びつくような家庭支援はできませんでした。9 月末で児童発達支援センターの児童発達支援管理責任者が退職しましたが、「みなし配置」ができたことで減算には至りませんでした。

施設運営の課題への取り組みとして、昨年度に引き続き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。また、児童部門間だけでなく、就労の職員も放課後等デイサービスの支援の手伝いに入るなど、部門を超えての職員間の連携ができつつあります。他の部門に入ることで、お互いの理解が深まってきました。しかし、てとて就労と歩歩との連携はできておらず、継続課題となりました。

質の向上については、会議で障害特性についてや法人理念についての学習を継続的に行いました。また、体制が厳しい中でも、法人制度教育や県連制度教育の研修や、外部研修に積極的に参加してきました。研修の復命を受けて、実践に活かせるよう取り組みました。

社保運動については、全体職員会議での学習（憲法、選挙、署名）に組み込み、少しずつ署名を集めたり、福祉ウェブに初めて職員が参加をしたりと、学びと行動を進めることができました。これからも、職員が意識を持てるような取り組みを行っていきます。

1. 事業内容

【児童部門】

(1) 基本方針

子どもたち一人ひとりの人権を尊重し、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。子どもの“ねがい”を大切に、安心できる人間関係に支えられながら子ども自身が主体的に生活や活動できるように支援します。また、生活や活動を通して、仲間と共に育ちあえるように支援します。

(2) 児童発達支援センター りんごのほっぺ

①利用定員・開園日・開園時間

利用定員：10 名 開園日：月～金（行事等での土曜日開所があります。）

開園時間：9 時～13 時

②支援内容

- 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ます。
- 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。
- 生活習慣の獲得に向けて、子ども自身の意欲を大事にしながら、一人ひとりに応じた支援を行います。
- 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大崎市歯科健診事業を活用しての歯科健診を実施します。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。
- 送迎については、送迎担当の職員やシルバー人材センターの運転手と連携しながら安全に送迎できるようにしていきます。
- 食事提供については、同法人保育園の栄養士が作成した献立表に基づいて、当センターの調理員が適切に調理し、衛生面に留意するとともに適温で食事を提供します。

③保護者、関係機関との連携

- 保護者とは発達状況の共有を図り、保護者の思いを尊重し寄り添いながら、発達支援に取り組んでいきます。
- 成長の共有の場として、親子行事や保護者説明会等を実施します。
- 保健師や相談支援専門員、また、子どもの所属する保育施設等と連携し、家族支援を行います。

④経営目標

- 稼働率 80%を目指して、利用登録者獲得に向けて年間を通じて取り組みます。

(3) 放課後等デイサービス てくてく

①利用定員・開所日・開所時間

利用定員：20 名 開所日：月～金（行事等での土曜日開所があります。）

開所時間：13 時～17 時（休校日は 10 時～17 時）

②支援内容

- 小学生から高校生までの子どもたちの、その時期の発達過程や特性に応じ、また、一人ひとりに寄り添った支援を行います。
- 子ども自身が主体的に生活や活動ができるように、安心できる大人や仲間との人間関係をつくっていきます。
- 子どもの“ねがい”を大切にしながら、子ども自身が主体的に参加したくなる魅

力ある活動を通し、子どもの自己選択や自己決定できる力を育てていきます。

- 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）が獲得できるように、一人ひとりのペースに合わせて支援します。
- 放課後や休日での遊びを、子どもたちにとって社会生活を行うにあたり必要な能力を吸収できる貴重な学習の機会として捉え、事業所での生活が豊かなになるように取り組みます。

③保護者、関係機関との連携

- 保護者とは発達状況の共有を図り、保護者の思いを尊重し寄り添いながら、発達支援に取り組んでいきます。
- 学校や相談支援専門員、また、併用利用している他の放課後等デイサービス事業所と連携し、家族支援を行います。

④経営目標

- 稼働率 90%を目指して、利用予約数を毎日 20 名以上入れていくように取り組みます。

【相談支援事業】

（1）基本方針

様々な困難な課題を抱えている方たちの思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、計画相談を実施します。関連機関と連携を図りながら地域の社会資源を有効に活用して総合的に支援します。

（2）支援内容

- 障がいのある方の自己決定を尊重し、また意思決定の支援に配慮しながら、障がい福祉サービスの計画、相談を行います。
- 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、定期的にモニタリングを実施します。
- 家族、ご本人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。

【就労部門】

（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）事業内容

①利用定員・開所日・開所時間

利用定員：20 名 開所日：月～金（不定期で土曜日開所があります。）

開所時間：9時～17時30分

②支援内容

- 事業所内外にて、一般就労に必要な知識、能力の向上のための訓練を行います。中作業から外作業ができる作業提供を行い、適正にあった職場への就労、定着を図ることを目標とします。
- 生産活動の中で適正な役割及び作業を提供しながら、利用者様の特性ややりがいを持つ作業提供を実施します。
- 生産活動の機会及び職業訓練、職場実習の場を提供します。
- 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。
- 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します。

③生産活動内容

活動内容	◎レトルト食品の梱包作業（施設内） ◎護摩札作業（施設内） ◎電子部品作業（施設内） ◎物流便配送作業（施設内） ◎保育園環境整備作業（施設内） ◎コンテナ清掃作業（施設外） <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。
------	---

④関係機関との連携

- 法人内他施設、事業所との連携を通して、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。
- 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
- 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。
- 就労支援事業の新規作業確保に向けた企業訪問や関係機関と情報共有し、作業提供の向上に努めます。
- 工房歩歩との連携を行い、お互いの実践等を交流し資質向上に取り組みます。

⑤経営目標

- 地域の相談員等への働きかけを行い、新規利用者を確保します。利用登録23名を目標に向けて4月1名、8月1~2名獲得を目指します。
- 月間平均稼働率90%以上を維持できるようにします。
- 月額平均工賃1万5千円を支給します。

- 就労支援事業費 900 万円以上を目指し、新たな作業確保に向けて取り組みます。

⑥行事等

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。

実施月	内 容	備考
4 月	お花見	※左記以外の月に関しては、他事業所見学や行事等を協議の上、企画していきます。
10 月	芋煮会	
12 月	納会	

2. 施設全体の管理運営

(1) 職員体制

施設全体		就労部門	
役職・職種	人数	職種	人数
施設長	1	管理者兼サービス管理責任者	(1)
副施設長	1	職業指導員	4
係長（就労サビ管）	1	職業指導員補助	1
相談支援員	1		
事務員	1		
児童部門			
児童発達支援センター		放課後等デイサービス	
職種	人数	職種	人数
児童発達支援管理責任者	(1)	児童発達支援管理責任者	1
保育士	2 (1)	保育士	2
児童指導員	2	児童指導員	2
調理員	1	児童指導員補助	3
送迎担当保育士	2	運転手（シルバー人材）	2

※（ ）は兼務

※児童指導員補助、4月は4名（派遣職員3名）でスタート。5月以降は3名となるが派遣職員2名は年度途中での変更あり。

- 児童発達支援センターの児童発達支援管理責任者が現在「みなし配置」であるため、児童発達支援管理責任者の採用を目指していきます。また、基礎研修修了者が実践研修を受講し、児童発達支援管理責任者として配置できるようにします。
- 児童部門では、増員配置加算が取得できる職員配置を行います。
- 就労部門では、6対1配置の基本単価を取得します。
- 職員体制が維持できるような経営を行います。

(2) 設備整備

- 利用者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) 防災・災害対策

- 避難訓練を定期的実施し、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。
- 災害時の対応ができるように、マニュアルや訓練の整備を行います。

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取り組みます。
- 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、部門を超えて協力して運営できる職員集団を目指します。
- 経営状況について、職員と共有し、経営改善の取り組みを考えることができる職員集団を目指します。
- 管理者を複数配置にし、職責者を中心に集団的に課題解決ができるよう取り組みます。
- てとて就労と工房歩歩との連携を行い、協力して事業運営が行えるよう取り組みます。

(2) 研修計画

- 定期的実施する全体職員会議の中で各事業の実践報告を行い、他の事業の状況を知ることで、支援内容の質の向上や協力体制ができるようにしていきます。
- 虐待防止、身体拘束、感染症等、各指針に基づいて研修を行い、福祉施設の職員としての意識を高め、法令遵守に努めます。
- 法人理念を学び、理念に基づいた実践ができるように、支援の質を高める研修を行います。
- 事故について、ヒヤリハット報告の検討や安全対策についての研修を行い、危機管理の意識を高めていきます。
- 障害特性や子どもの発達過程について、部門会議の中で学習を行い、子ども(利用者)の理解が深まるようにします。
- 就労部門では、工房歩歩の職員と一緒に研修等を行い、職員同士の交流や事業所間での人事交流をしながら、お互いの支援の質の向上が図られるよう取り組みます。
- 職員の資質向上のため、個々に合わせた研修を計画的に行い、外部研修への参加を行います。

4. 今年度の重点事項

【質の向上】

- ④ 地域における福祉の拠点として、各事業の運営を行います。
- ⑤ 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。
- ⑥ 施設としての方針や事業ごとの特色を職員と討議し、地域に発信できるように取り組みます。

【職員育成】

- ③ 年間研修計画に沿って、全体職員会議や部門会議の中で計画的に研修が実施できるようにします。
- ④ 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】

- ④ 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。
- ⑤ 就労部門は引き続き稼働を維持できるように登録者を増やします。また、工房歩歩と連携しお互いに協力できるように取り組みます。
- ⑥ 障がい事業全体での利益目標±0円を目指します。

【社会保障運動】

- ② 障がい福祉の制度や社会情勢の学びを進めます。
- ③ 署名の学習や福祉ウェーブ参加等を通して、社保活動に取り組む意義が理解でき参加できるように取り組みます。

【共同組織】

- ② 古川2保育園と連携して地域活動に参加し、その中で地域状況やニーズの把握、また、地域づくりに取り組んでいきます。

宮城野児童館

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17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、今年その最終年度を迎えます。

【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。

【宮城野児童館の基本理念と目指す児童館像】

～ 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

児童館運営は新型コロナウイルス禍の下であって、そ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、「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」という法人理念に沿った

事業をより充実させるため、前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。

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。

<子育て支援と健全育成。地域との連携>

- 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、子どものすこやかな成長を支える取り組みを充実させていきます。
- 3、妊娠期から出産・子育て期にわたる切れ目のない支援の充実のため、子育てや児童文化の情報発信基地として活動します。
- 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。
- 5、児童館での世代間（乳幼児・小中高生・高齢者・保護者）の交流を広げ、異年齢集団のなかで育ちあう機会を多様に作り、地域社会全体で子どもの育ちと子育てを応援していく環境を作ります。
- 6、これまで培ってきたボランティアとの連携を強め、新たなボランティアを呼びかけながら、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。
- 7、児童館の活動を紹介するために、小学校の全家庭と地域に児童館だよりを発行します。同時に、ホームページやブログを行事の折りなどにこまめに更新します。

<安全・安心>

- 1、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。
- 2、子どもの生命を預かる使命を自覚し、先に策定した「宮城野児童館安全計画」及び各種マニュアルを元に常に研修と自己点検に励むとともに改善すべき個所を見直しながら児童館を安全な場所にします。
- 3、活動の中では、「感染症予防・対策マニュアル」を元に、感染予防の徹底を常に意識し、日常予防対策を継続します。
- 4、子どもと保護者からの信頼が得られ、安心して預けられる場所となるよう、職員は常に自己研さんに努めます。

2. 児童館職員として目指すもの

(1) 児童館職員として倫理保持・職責遂行のためのサービス規程遵守の方針

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ます。

<具体的取り組み>

- ・「児童館ガイドライン」「放課後児童クラブ運営指針」の研修を職員会議の中の研修に位置づけ、児童館事業の目的や特性、求められる支援などを理解し、職務倫理の根幹となる基礎知識として日常業務に当たる際に意識するように努めます。
- ・就業規則に定める服務規律を遵守するように周知し、誠実に職務にあたるように努めます。
- ・下記に示す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。合わせて、「児童対応に関する倫理・サービスセルフチェック」に沿った振り返りも定期的に行い、より具体的に職務を見直し職責遂行のために努力します。

【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 感染症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と職務

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。そのため児童館職員は、「児童館ガイドライン」にある通り、児童福祉施設としての特性を理解してその職務に取り組むことが求められます。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。

<館長の職務>

- ・児童館の利用者の状況を把握し、運営を統括する。
- ・職員が業務を円滑に遂行できるように、職務を分担する。
- ・子育てを支援する人材や組織、地域の社会資源等との連携を図り、子育て環境の充実に努める。
- ・利用者からの苦情や要望への対応を職員と協力して行い、運営や活動内容の充実と職員の資質の向上を図る。
- ・子育てに関する相談に応じ、必要な場合は関係機関と連携して解決に努める。
- ・必要に応じ子どもの健康および行動につき、その保護者に連絡をする。

<児童厚生員の職務>

- ・子どもの育ちと子育てに関する地域の実態を把握する。
- ・子どもの遊びを援助するとともに、遊びや生活に密着した活動を通して子ども一人ひとりと子ども集団の主体的な成長を支援する。
- ・発達や家庭環境などの面で特に援助が必要な子どもへの支援を行う。
- ・地域の子どもの活動や、子育て支援の取り組みを行っている団体等と協力して、子どもの遊びや生活の環境を整備する。
- ・児童虐待を防止する観点から保護者等利用者への情報提供などを行うとともに、早期発見に努め、対応・支援については仙台市や児童相談所と協力する。
- ・子どもの活動の様子から配慮が必要とされる子どもについては、個別の記録をとり継続的な援助ができるようにする。
- ・子育てに関する相談に応じ、必要な場合には関係機関と連携して解決に努める。
- ・子どもの様子を日常的に保護者に伝え、子どものこと・子育てについての情報を共有するとともに、館だより・児童クラブだよりを発行したり、HPやブログを更新したりして広報活動に努める。

(3) 個人情報保護に関する体制

<基本理念>

児童館では、館の運営や業務を円滑に行うために、登録児童・自由来館登録児童・登録幼児およびその保護者の方から提供いただいた個人情報を取り扱うこととなります。

職員は、個人情報の重要性を深く認識するとともに、個人の人格尊重の理念のもと、「個

個人情報保護法」等の法令を遵守し、個人情報の保護徹底に努めます。併せてこの方針は、館内に掲示します。

<個人情報の利用目的>

- ・ 児童館では、個人情報を提供していただく際、直接、書面に記入していただく場合には、あらかじめその利用目的を明示します。
- ・ 児童館は、原則として、本人の同意なしに、提供していただいた個人情報（口頭や文書）を、「児童福祉法」が示している児童館運営及び業務を円滑に行うための目的以外には使用しません。

<第三者への提供の制限>

- ・ 児童館は、提供していただいた個人情報を、正当な理由が認められた場合を除き第三者に提供しません。また、第三者に提供する場合は、本人の同意を得るなどの法令に従い適切に取り扱います。

<個人情報の管理>

- ・ 児童館は、提供していただいた個人情報を、正確かつ最新の状態に保つとともに、漏洩・改ざん・滅失・棄損等の防止のために、必要かつ適切な措置を講じます。

<個人情報の開示等>

- ・ 児童館は、個人情報の開示・訂正・不服申し立て等については、法令等に従い適正に取り扱うほか、個人情報に関する問い合わせや相談に対し、適切かつ迅速に対応できるように努めます。

(4) 苦情処理の体制

「運営指針」にある「子どもや保護者の苦情等に対して迅速かつ適切に対応し、その解決を図るよう努めなければならない」を具現化するため、苦情解決責任者には館長があたり、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、仙台市子ども若者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. 児童健全育成機能

<方針>

子どもたちは同年齢、異年齢の仲間の中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。

<子どもの理解>

【乳幼児と保護者】

乳幼児は、大人の保護を受け、愛され信頼される中で情緒が安定するとともに人への信頼感が育ちます。そして、周りへの興味関心を持ち、自発的に働きかけるなど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。

この時期の乳幼児は、大人との信頼関係を基にしてこども同士の関係を持つようになります。この相互のかかわりを通じて、身体的な発達及び知的な発達とともに、情緒的、社会的及び道徳的な発達が促されます。そのため特に、この時期は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。

【小学生:児童期】

6歳から12歳の児童期の子どもは、知的能力や言語能力、規範意識などが発達し、身長や体重の増加に伴って体力が向上する時期です。これに伴って多様で創意工夫が加わった遊びを想像できるようになります。

この時期の前半は、読み書き計算の基本的な技能の習得が始まり、成長を実感できる一方で、幼さも残っていて大人に見守られる中で努力し、自信を深めていくことができます。

後半には抽象的な言語を用いた思考が始まり、学習面でのつまずきも見られ始めます。同年代の仲間や集団を好み大人に頼らずに行動するようにもなります。最も後半には、知識も広がり計画性のある生活を営むことができるようになります。また、思春期・青年期の発達の特徴の芽生えが見られ、遊びの内容や仲間集団の構成が変化し始めます。自立に向けて少人数での仲間ができ、個人的な関係を大事にするようにもなります。

こうした特徴を踏まえ、職員は「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、子どもたちの個性が生かせる活動を支援します。

【中学・高校生期:思春期】

13歳から18歳のこの時期は思春期と呼ばれ、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。自己と他者との違いを意識しながらアイデンティティの確立に思い悩み、将来に対して大きな不安を感じることもあります。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。

児童館を自由で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) 乳幼児親子の自由来館 ***具体的計画は、子育て支援事業に記述**

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。コロナ禍の中で孤立しがちだった保護者に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。

- ・親子の仲間づくりの場を作ります。発達にも良い影響を与える手あそびやわらべ歌を用意します。
- ・ボランティアによる読み聞かせを行います。
- ・乳幼児を対象にした定例行事を保護者の希望を取り入れながら実施します。
- ・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。
- ・感染防止の観点から中止していた喫食などを再開し、ゆっくりとくつろげる空間を作ります。

(2) 小学生以上高校生まで ***小学生の具体的計画は、放課後児童健全育成機能の記述**

- ・小中高校生の第三の居場所になるように、いつでも利用できることを知らせていきます。
 - ・ジュニアリーダーの実践の場所として定例行事を持ち、小学生との交流を深めます。
 - ・中学生の職場体験に利用してもらい、児童館への理解を広めます。
 - ・仙台市工業高校との交流を継続し、児童館への理解を広めるとともに実践の場を提供します。
- (館長の家庭科授業、ブラスバンド部コンサート、建築倶楽部作品製作、電気科実習 等)
- ・夕方に中高生タイムを設け、遊戯室を開放して利用しやすい児童館にしていきます。
 - ・親でも教師でもない関係性を生かし、気軽に話ができる大人という立ち位置で接していきます。

2. 子育て家庭支援機能

<方針>

児童館周辺の地域は子育て世代が多く、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。保護者自身の希望や

願いを聞きながら、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) 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行政・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。

◎みんなで遊ぼう「きらきら」：親子や同年代のお友だちと楽しめるあそびを紹介。

・手あそび ・わらべうた ・バルーンあそび ・体を使ったあそび などを行います。

◎季節の工作をしよう「ぷちぷち」：季節を感じる様々な工作を親子で楽しむ。

・七夕の短冊 ・クリスマスツリー ・鬼のお面 季節ならではの作品づくりを行います。

◎おはなしポケット：絵本の読み聞かせや手あそびなどを通して交流の場とします。

◎ リトミック：地域の方を講師にお願いして、子どもたちが音楽を通して伸び伸びと動き回る楽しい場を作ります。

◎子育てサロン：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。

・保健師さんに聞いてみよう ・保育士さんに聞いてみよう ・幼児向け救命救急
・パパママ教室 ・食育講座 ・アロマ ・親子ビクス
・ベビーフォト ・時短メイク

(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。

3、地域交流推進機能

<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。

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、児童館に足を運んでもらう仕掛けづくりを工夫し、昨年度までの地域と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) 法人を同じくする乳銀杏保育園との交流

- ・児童クラブの子どもたちが保育園を訪ね、遊びを教えたり、児童館の様子を伝えたりします。併せて、児童館に散歩に来てもらい実際の児童館を見でもらうなどの交流を深めます。
- ・保育園の職員に、子育て支援に入ってもらい相談や遊びの活動の充実に努めます。
- ・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。

(2) 介護施設との交流

- ・法人を同じくする施設との交流を継続していきます。
- ・地域の介護施設にも児童館紹介ビデオを届ける活動を継続し、交流をすすめます。

(3) 卸町商店会青年経営研究会・原町東部商店会との連携

- ・これまでも参加してきた卸町ふれあい市などの行事に賛助会員として作る段階から参加し、子どもたちの活動の場を広げながら交流を深めます。
- ・原町商店街に、児童館の子どもたちが作った七夕飾りを展示します。

(4) 仙台工業高校との連携

- ・ブラスバンド部による児童館向けコンサートを保護者参加も呼びかけながら充実させていきます。
- ・ベンチやおもちゃを作ってくれる建築倶楽部の皆さんとの交流を継続させます。
- ・電気科の生徒さんのテクノボランティアを受け入れ、実習の場として活用してもらいます。
- ・館長が依頼を受けた家庭科の授業や学校運営委員の会議等を通して、互いの活動への理解を深め合います。

(5) 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。

(6) 東宮城野マイスクール児童館との交流

- ・地域の行事と一緒に参加したり行事に招待したりすることで子どもたちの交流をすすめます。

(7) 町内会や民生委員の会議に参加し、より児童館を知ってもらい広くボランティアを呼びかけることで、児童館に来てもらう仕掛けづくりを進めていきます。

4. 放課後児童健全育成事業(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) 自分たちの問題を自分たちで解決する「子ども会議」を定例化したり必要に応じて「上学年子ども委員会」を開催したりして、子ども自らが意見を出し合い児童館運営に参加できるようにします。
- (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、館運営に生かして行きます。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) 友達関係などを考慮し分室と本館のクラス分けを年に2回行い、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・分室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) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 遊びの文化の伝承という面から、これまで行ったコマ教室、けん玉教室のような取り組みを継続していきます。
- (10) けが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。
- (11) 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。

【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に行事を展開します。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：地域のボランティアさんや児童館の先輩中高生の指導も仰ぎ。門指導から段階を踏んで教わるようにします。対外試合にも挑戦しいろいろな相手と対局を楽しめるようにします。
- (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：四季に合わせ年数回の教室で、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行います。
- (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ったり希望の児童に活動に参加してもらったりします。
- (9) お話ポケット・リトミック：地域講師の方の協力で、小学生対象にも行ってもらいます。
- (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。全員が自分の意見を言ったり会議の役割を経験したりできるように、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
七夕かざりづくり、正月遊び、豆まき会：子どもの意見を取り入れた季節の行事にし、看板や装飾にも子どものアイディアを生かします。
- (2) 音楽的行事
市工ブラスバンドコンサート、ボランティアサークルのハンドベル演奏会：音楽の楽しさが感じられるように、保護者参加などを含め工夫します。
- (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。（実施例：ボッチャ、ブラインドサッカー）
- (4) 子どもが始めから企画する行事
児童館まつり、卒業進級祝う会、上学年企画：何をやるかから子どもの意見を取り入れ、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：運営団体を同じくする介護施設や地域の介護施設向けのDVDを作成し、そ

れを上映してもらうことを通して、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。

【第2分室の充実について】

- (1) 本館のように遊戯室や校庭が利用できないことを補うため、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。

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。

前年度に策定した「宮城野児童館安全計画」と「各種マニュアル」をもとに、日常的な訓練の実施、防災のための研修を実践する中で、加除訂正を加えることでより実態に即したものにしていきます。

<事業の実際>

- (1) 安全計画、各種マニュアルを職員研修の中で確認し、共通理解のもとより安全な児童館運営に当たります。
- (2) 毎日の日常点検を続けます。
- (3) 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。いろいろな職員の目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、不具合のある個所については、速やかに改善を図ります。
- (4) 安全計画に沿って月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日付近には、防災に関わる訓練や学習を行い、東日本大震災の経験を継承し、今後に生かします。
- (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て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。

<感染症対策>

- (1) 「宮城野児童館感染症予防・対策マニュアル」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) 週5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、本館と第2分室では年2回の定期清掃で、窓ガラス・網戸の清掃と床のワックスがけを行います。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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>

仙台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す。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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・小中高校生・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したり外部の研修に積極的に参加したりして、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、個別の記録に記録を残し全員で共有

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。