

## 令和3年度 事業計画

一時預かり事業 さくらルーム	
基本理念	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 公益的事業の積極的取組み</li> <li>② 人権を擁護する</li> <li>③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立</li> <li>④ 医療・教育・福祉の連携強化</li> <li>⑤ 地域社会との共生</li> </ul>
基本方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 子どもの最善の利益を考慮した福祉を推進し、社会に貢献する</li> <li>② 子どもを一個の主体として尊重し、子どもにとってふさわしい生活の場を整える</li> <li>③ 子どもの心身の発達を保障する教育・保育を実践する</li> <li>④ 子育てを社会全体で支えるネットワークを構築する</li> <li>⑤ 地域社会の子育て支援の拠点及び地域に開かれた社会資源としての機能を果たす</li> </ul>
重点項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 第4期経営5か年計画（3年目）の推進</li> <li>② 子どもの一人一人の育ちを尊重した保育の徹底</li> <li>③ 子ども主体の保育及び教育的視点を持った保育の充実 ～「保育所保育指針」に沿った保育の実践～</li> <li>④ 地域の子育て支援活動の充実</li> <li>⑤ 職員が成長する職場づくり</li> </ul>
総括	<p>預かり形態の特徴は、「短時間預かり・短期間預かり・不定期預かり」である。預かり間隔が長くなる子どももいるが、預かり時の子どもの様子を記録に取り、「保育所保育指針」に沿った保育を実践していることで子どもが安心して登園し、また、保護者の信頼を得ている。引続き、一人一人の子どもの育ちの記録を通して子どもの心身の発達を保障していく。</p> <p>さくらルーム職員の「保育内容検討会」を本年度も引き続き開催する。課題を抱える家庭も増える傾向にあるので、職員間で子どもの育ち・家庭状況を共有することで、安心した預かりを提供できるように努めていく。</p> <p>当法人が運営する子育て支援施設の一つとして、適切な事業が運営できるように、法人指導の下、毎月の預かりの現状把握・課題の検証を行う。本年度もこども未来センターとの連携は密に取り運営する。</p>
新たな取組み	<p>②の重点項目に以下を追加し、感染症対策に適切に取り組む。</p> <p>4) 感染症対策</p> <p>昨年度発症した「新型コロナウイルス」感染拡大防止対応として、さくらルームにおいて、“新しい生活様式”の取組みが必要とされることを踏まえ、子どもの過ごす生活環境を衛生面の徹底を中心に整えていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 保育中の3密を回避した保育活動を用意する</li> <li>② 施設内（教材・玩具類及び備品含む）の消毒作業の徹底</li> <li>③ 感染症発症時は、西宮市立こども未来センターと連携を図る。また、法人の「新型コロナウイルス」対応指針に基づいた適切な対応を行う。</li> <li>④ 非常事態発生時に速やかに適切な対応ができるように、利用者親子・職員及び西宮市立こども未来センターその他関係者との連絡・情報共有が確実にできる仕組みを整える。</li> </ul>
目標一時預かり利用者数	2,400名/年

令和3年度

# 事業計画書

一時預かり事業 さくらルーム

## 《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

## 《保育理念》

個性を大切にし、個人個人の発達段階に応じた適切な指導を行い、安全で快適な保育環境のもと、子どもたち一人一人が生き生きと健やかに育ち、保護者の方が安心して預けられる施設を目指す。

## 《保育目標》

- ① げんきな子ども（明るさと強さを育む）
- ② かんがえる子ども（創造性を育てる）
- ③ やさしい子ども（情緒が豊かになるかかわりを学ぶ）

## 《基本方針》

- ① 子どもの最善の利益を考慮した福祉を推進し、社会に貢献する
- ② 子どもを一個の主体として尊重し、子どもにとってふさわしい生活の場を整える
- ③ 子どもの心身の発達を保障する保育を実践する
- ④ 子育てを社会全体で支えるネットワークを構築する
- ⑤ 地域社会の子育て支援の拠点及び地域に開かれた社会資源としての機能を果たす

## 《重点項目》

- ① 第4期経営5か年計画（3年目）の推進
- ② 子どもの一人一人の育ちを尊重した保育の徹底
- ③ 子ども主体の保育及び教育的視点を持った保育の充実～「保育所保育指針」に沿った保育の実践～
- ④ 地域の子育て支援活動の充実
- ⑤ 職員が成長する職場づくり

### 1 第4期経営5か年計画（3年目）の推進

- 1) 地域貢献の積極的展開
- 2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す
- 3) 経営基盤の自立化に裏付けられた自立経営を目指す

以上の3つを重点目標に掲げ、法人理念の5本柱をもとに第4期経営5

か年計画を積極的に推進する。

## 2 子どもの一人一人の育ちを尊重した保育の徹底

さくらルームでは、子どもの最善の利益を考慮し、子どもの人権に十分配慮するとともに、子ども一人一人の人格を尊重して保育を行い、子どもの福祉を積極的に増進するに最もふさわしい生活の場となる。

また、「児童福祉法」及び「保育所保育指針」に基づき、一人一人の子どもの健康の保持及び増進、並びに、安全の確保とともに、さくらルームの子ども全体の健康及び安全の確保に努めなければならないことを踏まえ、以下のことを実践する。

### 1) 子どもへの対応

- ① 一人一人の子どもの状況を把握し、子どもが安心感と意欲を持って活動できるよう、子どもの主体としての思いや願いを受け止める。
- ② 一人一人の子どもの発達過程、生活リズム、保育時間や心身の状態などに応じた適切な援助及び環境構成を行い、一人一人の子どもの生活リズムを大切にされた保育を行う。
- ③ 一人一人の子どもが、周囲から主体として受け止められて日々の活動に参加し、それらの様々な経験を通してたくましく育ち、自分を肯定する気持ちが育まれていくようにする。
- ④ 一人一人の子どもが主体的に活動することは、自発性や探索意欲などを高めることの重要性を鑑み、成長の過程を見守る。
- ⑤ 以上の関わりを行う時には、保育士等は「見守る（＝子どもを信頼する）」及び「待つ（＝忍耐を持つ）」姿勢を大事にする。

### 2) 保護者への対応

- ① 個別の状況を踏まえ、子どもと保護者のその時々に関係に配慮して、子どもと保護者が安心感の築ける関係を保てるよう、適切に支援する。
- ② 保護者の気持ちを受け止めたり、育児の努力を認めたり、また、保護者一人一人の自己決定を尊重することを通して、相互の信頼関係を築いていく。
- ③ 保護者に対しても個別の支援を行い、保護者とともに子どもの成長の喜びを共有する。

### 3) 安全で安心できる施設面における保育環境を整え保育する

一時預かり事業は、「児童福祉法」及び「保育所保育指針」に基づき、一人一人の子どもの健康の保持及び増進並びに安全の確保とともに、預かり児全体の健康及び安全の確保に努めなければならないことを踏まえ、以下のことを実践する。

- ① 健康・保健対策について、子ども達の健康状態について保護者に確認する。
- ② 衛生管理対策について、安全で安心できる預かり時間を過ごすために衛生的な環境を整える。
- ③ 安全管理対策について、安全で安心できる預かり時間を過ごすために安全な環境を整える。
- ④ 危機管理対策について、子どもたちの健康管理・衛生管理・安全管

理に対して、不測の事態に備え、西宮市立こども未来センターと連携して避難訓練等を実施する。

#### 4) 感染症対策

昨年度発症した“新型コロナウイルス”感染拡大防止対策として、さくらルームにおいて“新しい生活様式”の取組みが必要とされることを踏まえ、子どもの過ごす生活環境を衛生面の徹底を中心に整えていく。

- ① 保育中の3密を回避した保育活動を用意する
- ② 施設内（教材・玩具類及び備品含む）の消毒作業の徹底
- ③ 感染症発症時は、西宮市立こども未来センターと連携を図り、また、法人の“新型コロナウイルス対応指針”に基づいた適切な対応を行う。
- ④ 非常事態発生時に速やかに適切な対応ができるように、利用者親子・職員及び西宮市立こども未来センター関係者との連絡・情報共有が確実にできる仕組みを整える。

### 3 子ども主体の保育及び教育的視点を持った保育の充実

さくらルームでは、「児童福祉法」及び「保育所保育指針」に基づき、0歳から就学前までの子どもの保育を実践していく。子ども一人一人の育ちを大切にし、子ども一人一人が個々の発達に応じて活動を伸び伸びと主体的に行えるよう、教育的視点を持って、また、活動を通して生きる力の基礎となる心情・意欲・態度を育てていく。

1) 子ども一人一人の育ちを大切にし、一人一人の発達段階に応じた適切な保育を行う

- ① 子どもがさくらルームで過ごす期間の発達を、一人一人の育ちに応じて保障する保育を行う。
- ② 保育の実践は、0歳児から6歳児までの子どもの発達の順序性や連続性を踏まえ、長期的な視野を持って行っていく。子どもが今、楽しんでいることをともに喜び、それを繰り返しながら子どもの発達を援助する。
- ③ 保育の計画（ふれあい遊び・制作あそび）は、一般的な発達をもとに日々の子どもの様子を見守り、育ちの確認をした上で作成し、実践する。

2) これからの子どもの育ちに必要な活動を積極的に行う

- ① 豊かな情緒を育むために、季節を感じられる活動や自然にふれる活動を多く取り入れる。また、その活動を通して、日本特有の伝統や生活の仕方を知り、多文化への興味につなげる。
- ② さくらルームでの生活を通して、異年齢児の関わりを持ち、自分と他者の思いを知ることで思いやりの心を育てる。

3) 障がい児保育

- ① 障がいの有無に関わりなく、一人一人がかけがえのない存在として尊重され、ともに生き、お互いに学びあうという考えのもとに行う。
- ② 西宮市立こども未来センターと連携を図り、よりよい発達の支援を行う。

#### 4 地域の子育て支援活動の充実

- ① さくらルームの運営を通して、地域の子育て支援活動を充実させる。
- ② 西宮市立こども未来センターと定期的に話し合いを持ち、療育に通う保護者の思いを共有し、必要とされる子育て支援をともに考えていく。

#### 5 職員が成長する職場づくり

##### 1) 法人基本理念の周知・徹底

- ① 基本理念を正しく理解するために、キャリアパスに沿った基本理念の理解を深める研修（エピソード研修）を実施する。

##### 2) 職員のやりがいがある職場環境づくりに努める

- ① 職員が安心して働くことができ、仕事を通して成長ができる職場をつくる

- ・ 職員のキャリアに応じた会議を開催する。「幹部会議」、「担任会議・担当者会議」、「専門職会議」の開催目的を明確にし、学ぶ意識を高めていく。

- ・ 新人職員研修の「チューター制」を有効的に活用する。毎月のスタッフ会議で進捗確認・検証を行う。

- ② 園運営全般について職員全員で話し合う場を設ける。「経営計画検証委員会・保育部門話し合い」、「人材確保対策委員会・保育部門話し合い」を定期的で開催し、職員が参画しやすい体制をつくり、教育・保育現場の声を各会議・委員会に届けていく。

- ③ 職場アンケートを定期的に行い、課題の抽出・早期の対応を行う。「職員座談会」を定期的で開催する。

##### 3) 保育所保育指針に基づく職員の資質向上の推進

- ① 「保育の実践」を支えるため、職員一人一人が自分の実力を知り、保育力の向上に努めるため、主体的に学ぶことができるように個別研修計画を作成する。

- ② 法人組織として、キャリアパスに沿った会議・勉強会・研修会（キャリア会議・公開保育・他施設実地研修・学び合い研修等）を行う。また、外部研修にも積極的に参加する。

- ③ 施設内研修のテーマは「支援の必要な子どもと保護者を支える保育を考える part2」とし、学ぶ。

また、昨年に引続き、法人内保育園研修は「子どもの人権擁護を考える part4（保育園職員委員会に引継ぐ）」に取り組む。「人権勉強会」を定期開催とし、全職員で学び全体研修につなげていく。

- ④ 「学び合い研修」で教育・保育のスキルを向上させる。研修内容は職員アンケートで決める。本年度は“保護者対応”を職員全体で学ぶ。

- ⑤ 施設長の責務の遂行

「保育の質の向上」及び「地域とつながる保育園」を目指し、関係機関の会議・研修会への出席等を通して自己研鑽を重ね、教育・保育に関する情報・知識を習得し、それを職員へ周知徹底する。

特に、本年度は課題の早期発見と対応策について6園園長会で徹底検証をする。

#### 4) 園内委員会

- ① 従事職員一人一人に事業運営を分担し、全職員が主体的に責任を持って業務に取り組むことを徹底する。委員会活動をより直接的に保育に反映させるため、本年度は、保育現場と各委員会が深く共同することを目的として、昨年開始した「保育園職員委員会」を活用していく。さくらルームは少人数事業所のため、さくらルーム独自の委員会・会議の開催と並行して、西北セリジェ保育園の委員会に所属する。
- ② 当法人が運営する保育部門事業所の充実した保育の提供のために、現状把握・課題の検証をともに行う必要がある。保育の内容に関する全体的な計画及び検証委員会は、保育部門事業所の合同会議として職種別・階層別に定期的を開催する。

#### 5) 人事考課制度の効果的運用

- ① 業務に対する自己評価及び評価者との面接等を通して自己の業務についての分析、目的意識の明確化を図り、向上心を培う一助とする。
- ② 職員育成は、キャリアパスに基づき行う。また、職員一人一人の資質を捉えた指導を行う。
- ③ 指導は信頼関係に基づくものであることから、指導担当職員は率先して人間関係の構築に努める。