

令和5年度 事業計画

西北セリジェ保育園（定員 90名）	
基本理念	<ul style="list-style-type: none"> 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
基本方針	<ul style="list-style-type: none"> 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教育・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	<ul style="list-style-type: none"> ① 第4期経営5か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第5期経営5か年計画の策定 ② 子どもの最善の利益につながる“保育園のトライアングル”の充実 ③ 子どもの人権擁護の取組み ④ 子どもの健康管理体制の強化 ⑤ 防災対策を強化し子どもの命を守る ⑥ 「ネウボラ・セリジェ」の活動の充実 ⑦ 「こども家庭庁」創設に伴い、今後期待される保育園の役割を果たす ⑧ 職員が成長する職場づくり
総括	<p>本年度は、子どもの人権に十分配慮し、子ども一人一人の育ち及び個性を尊重して保育を行い、子ども最善の利益を保障する。乳幼児期に子どもの興味関心に基づく主体的な活動を促す環境を整えることは、遊びが無理なく展開され、それぞれの活動の中で子どもが十分に試行錯誤することで遊びの楽しさを経験できる。時間的・空間的ゆとりと見通しをもった保育計画を職員が連携し立案、実践する。</p> <p>具体的には、各クラスの活動内容を定期的にドキュメンテーションで掲示することで、保護者が保育内容について興味を持つことになり、子どもの育ちを語り合う機会が生まれる。保護者の思いを知ることから活動内容の振り返りや再検討が深まることが期待できる。期毎の保育内容検討委員会でも活発に議論し、子どもの最善の利益を考える保育を全職員で取組む職場となる。</p> <p>子どもの人権擁護については、法人保育園合同研修「子どもの人権擁護を考える part6」に取り組む。「人権勉強会」を園内で「保育園職員委員会」が主となり毎月開催し、全職員で学び、子ども主体の保育体制が保たれているか細やかな振り返りを行なう。</p> <p>この取組みを実施することにより、職員全体の子どもの人権擁護に対する考え方を専門職として深めることで、職員相互でのチェック機能を強化することにより、園内で不適切な関りが発生することがないように徹底する。</p> <p>施設内研修のテーマは「絵本からいろいろな活動に発展させていく。」とし、「活動を繰り返して自信につなげていく」ことを一つのねらいとして、子どもが最初はできなくても繰り返して行うことで少しずつできるようになりそのことで自信が持てるように支える。</p> <p>施設長の責務としては“子どもの最善の利益を守る保育園職員の育成”及び“園児の定員確保からの安定した運営”に尽力する。</p>
新たな取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師による地域保健活動を積極的に展開する 法人保育園で始める新規事業「保育園看護師に相談の育児のいろんなこと」に参加し、その学びを自園の保健活動に活かす。この取組みから地域の子育て世代の支援施設となり、改訂児童福祉法で保育所・認定こども園等に期待されている。「かかりつけ相談機関」となるよう保育園各専門職と共に取組む。 ・ 「子ども家庭庁」創設に伴い、今後期待される幼保連携型認定こども園の役割を果たす 国が目指す「こどもまんなか社会」の実現に向け、打出された国の施策に速やかに対応していく保育力を身につける。
目標稼働率	118.9%（107.0名）
目標一時預かり利用者数	300名

令和 5 年度

事業計画書

西北セリジェ保育園

《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

《教育・保育理念》

個性を大切に、個人個人の発達段階に応じた適切な指導を行い、安全で快適な教育・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。

《教育・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教育・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 年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 5 期経営 5 年計画の策定
- ② 子どもの最善の利益につながる“保育園のトライアングル”の充実
- ③ 子どもの人権擁護の取組み
- ④ 子どもの健康管理体制の強化
- ⑤ 防災対策を強化し子どもの命を守る
- ⑥ 「ネウボラ・セリジェ」の活動の充実
- ⑦ 「こども家庭庁」創設に伴い、今後期待される保育園の役割を果たす
- ⑧ 職員が成長する職場づくり

1 第 4 期経営 5 年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 5 期経営 5 年計画の策定

- 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 年計画を積極的に推進してきたが、本年度は最終年度にあたり、その 5 年間の評価とまとめを行う。

また、経営計画策定委員会を設置し、第 5 期経営計画を策定する。

2 子どもの最善の利益につながる“教育・保育のトライアングル”の充実

保育園は、子どもが生涯にわたる人間形成にとって極めて重要な乳幼児期に、その生活時間の大半を過ごす場である。子どもの人権に十分配慮し、子ども一人一人の育ち及び個性を尊重して保育を行うことで、子どもの福祉を積極的に増進し子ども最善の利益を保障する。そのために養護の関わりは重要となり、“非認知能力”を十分に育むことができる人的環境及び物的環境を整える。保育の計画は、子どもの日々の育ちを把握し興味関心に留意したものを考える。特に、子どもが主体的に参加できる活動を子どもとともに考えて行い、保育者もともに楽しみ、子どもの五感に働きかける関わりが持てるよう、地域の自然環境も十分に利用する。

子ども主体の保育を実践していくことは、子どもの最善に利益を保障するとともに、保護者の保育園への安心と信頼の獲得につながり、また、職員が子どもの成長を正確にとらえた教育・保育を計画→実践→検証を積み重ねていくことは、充実感を得て「保育に携わる喜び」を実感する。

よって、これまで取組んできた「子ども・保護者・職員の 3 者（＝トライアングル）」のそれぞれが尊重され、信頼関係のもと保育園で充実した毎日を送れる保育を本年度はさらに充実させる。3 者への対応は以下の項目に沿って実践する。

1) 子どもの人権を擁護し、子どもの笑顔があふれる保育をおこなう

一人一人の子どもの思い・育ち・生活リズム等を尊重し安心して過ごせるように関わる。また、友だちと過ごす心地よさ・楽しさを感じる関わりを心がける。

- ① “かんがえる子ども＝生きる力を持つ子ども”に育つ多様な活動を経験する。
- ② 「保育所保育指針」に提示されている“幼児期の終わりまでに育ってほしい子どもの 10 の姿”に沿った成長を支えていき「子どもが活動をやりきる力から自信を得て次の活動への意欲へとつなぐ保育を実践する。

③ 予定した保育の計画が計画通り実施できない場合は、子どもの育ちを支えるその活動目的が達成できる活動を用意する。

【力点-1】 子ども主体の保育

- ・ 子どもの育ちを理解し発達に応じた適切な保育の計画を作成する
- ・ “生活と遊び”を通して“心情・意欲・態度”を豊かに育てる
- ・ “食育活動を通して”元気なからだ“と“感謝の心”を育てる
- ・ “保健活動”を通して“命の大切さ”を知る
- ・ “安全活動”を通して“自分を守る”“助け合う”ことを知る
- ・ “障がい児保育”を通して“認め合う心”を育てる

【力点-2】 幼児期の終わりまでに育ってほしい子どもの10の姿

- ・ 健康な心と体 ・ 自立心 ・ 協同性 ・ 道徳・規範意識の芽生え ・ 社会生活との関わり
- ・ 思考力の芽生え ・ 自然との関わり、生命尊重 ・ 数量・図形・文字への関心・感覚
- ・ 言葉による伝え合い ・ 豊かな感性と表現”

2) 保護者とともに子どもを育てる楽しさを感じる保育を行う

現代の子育てを取巻く状況を理解し、保護者の子育て支援に一層努め、保護者が子どもの成長をともに見守り喜びを持てるようにする。そのことを通して、保護者の養育力を育てていき、保育の正しい理解のもと「真に安心して預けられる園」となる。

① 保育のねらいや内容を、文書や掲示物、保育参観等で知らせる。

② 保護者自身の様子や子どもへの関わり方を見守る。

③ 子育ての具体的な方法を伝える“おはなし会”や“保護者参加型の行事”を開催する。

④ 外国籍の保護者や疾患を抱えている保護者には個別に、また、必要に応じて専門機関と連携を取りながら対応する。

⑤ 保護者の思いが多様化していることを適切に捉え、保護者とともに子どもの健やかな成長を育む保育の姿勢を日ごろから丁寧に伝える。また、保護者の質問や悩みに対し、迅速な対応をすることで信頼関係を深めていく。

3) 職員が“保育に携わる喜びを感じる”保育を日々の活動の中で実践し、検証することから保育の質の向上を目指す。

乳幼児期に子どもの興味関心に基づく主体的な活動を促す環境を整えることは、遊びが無理なく展開され、それぞれの活動の中で子どもが十分に試行錯誤することで遊びの楽しさを経験できる。時間的・空間的ゆとりと見通しをもった保育計画を職員が連携し立案、実践する。

また、各クラスの活動内容を定期的にドキュメンテーションで掲示することで、保護者が保育内容について興味を持つことになり、子どもの育ちを語り合う機会が生まれる。保護者の意見を知ることから活動内容の振り返りや再検討が深まることが期待できる。期毎の保育内容検討委員会でも活発に議論し、子どもの最善の利益を考える保育を全職員で取組む職場なることを目指す。

3) 子どもの人権擁護の取組み

法人保育園合同研修として、「子どもの人権擁護を考える part6」に取り組む。「人権勉強会」を園内で「保育園職員委員会」が主となり毎月開催し、全職員で学び、子ども主体の保育体制が保たれているか細やかな振り返りを行なう。

この取組みを実施することにより、職員全体の子どもの人権擁護に対する考え方を専門職として深めることで、職員相互でのチェック機能を強化することにより、園内で不適切な関りが発生することがないように徹底する。

4) 子どもの健康管理体制の強化

「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」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、並びに安全で安心できる保育環境を整備する。就学前の子どもに関する保育等の総合的な提供の推進に関する法律第27条において準用する学校保健安全法の各該当の規定に基づき、計画を作成し全ての職員がそのねらいや内容を理解し取組む。

また、「with コロナ」の時代に育つ子どもの健康を脅かす様々な疾病の予防に日常の園生活の中で取組む。西宮市及び関係機関とは密に連携を取り、正確な情報のもと対策を講じる。

1) 子ども一人一人の健康の保持及び増進に取組み、子どもの命を守る。

① 子どもの成長を把握する「身体測定」「各健診」を定期的の実施する。その結果は、速やかに保護者と共有し、子どもの健康管理をする。

② 緊急事態発生時対応訓練を実施する。日ごろから、子どもの育ちに関する情報を把握し、それらをもとに発症が考えられる様々な症状“SIDS”や“アナフィラキシーショック”“大けが”“窒息”発生対応訓練を計画的に実施し、不測の事態に備える。

① 保健・衛生に関する研修の徹底

・ 保育における“小児保健”の知識を全職員が習得し、各専門的立場から子どもの体調の異変に気づくことで、急変時に適切な対応をする。

・ 保育園で過ごす子どもの姿から、保健・衛生に必要な研修を抽出し、計画的に実施する。

・ 保護者対象の研修（話し合い）を、年2回のクラス懇談会等で行う。

2) 感染症対策

“新型コロナウイルス”感染拡大防止対応として、幼保連携型認定こども園において“新しい生活様式”、子どもの過ごす生活環境を衛生面の徹底を中心に整える。また、職員一人一人が感染予防対策の意識を持ち共有部分の消毒を徹底する。

① 保育中の3密を回避した保育計画の作成

② 施設内（教材・玩具類及び備品含む）の消毒作業の徹底

3) 感染症発症時の対応

- ① 法人の“新型コロナウイルス対応指針”に基づいた対応を行い、刻々と変化する正確な情報の収集及び適切な対応を行い、感染の拡大予防に尽力し、子どもが安心して過ごすことができる環境整備に努める。
- ② 在園児・職員、その他関係者との連携を強化し、非常事態発生時の連絡・情報共有を確実にし、子どもの健康及び事業運営が継続できる仕組みを構築する。

4) 「感染症対策チーム」による体制強化

- ① 感染症について正しい知識と理解ができる職員を育成し、その者がリーダーとなり園全体で学び実践力を養う。
- ② 感染症発生時に、感染症対策チーム委員の正確な情報の伝達及び適切な対応の指示のもと、全職員が一丸となって感染症拡大防止に取り組める仕組みを構築する。そして、定期的に訓練の成果を検証する。

4月	SIDS 対応訓練 クラス懇談会で共有	8月	けいれん発生対応訓練 知識習得確認①	12月	SIDS 対応訓練 知識習得確認②
5月	SIDS 対応訓練 クラス懇談会で共有	9月	大けが対応訓練	1月	大けが対応訓練
6月	アナフィラキシー発生訓練、 エピペン講習	10月	アナフィラキシー発生 対応訓練、エピペン講習	2月	けいれん発生対応訓練
7月	てんかん発生対応訓練	11月	SIDS 対応訓練	3月	SIDS 対応訓練

5 防災対策を強化し子どもの命を守る

「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」及び「保育所保育指針」に基づき、安全で安心できる保育環境を整備する。

特に、災害や事故の発生に備えるとともに外部からの不測の事態に備えた必要な対策とその訓練を、就学前の子どもに関する保育等の総合的な提供の推進に関する法律第 27 条において準用する学校保健安全法の各該当の規定に基づき計画を作成し、全ての職員がそのねらいや内容を理解し取り組む。

また、当法人保育園の「防災マニュアル」に基づき、西北セリジェ保育園近隣の災害区域変更等の情報に応じた災害対策を日々の生活を過ごす中で整える。

1) 防災対策

毎月の消火・避難訓練は災害別に実施し、想定できる各種災害の対応訓練を実施する。また、保護者参加の訓練、特に防災に関する話し合いは年 2 回のクラス懇談会で取上げ保護者とともに子どもの安全確保の体制を万全にする。そして、訓練の成果を定期的に検証する。

4月	集 合 クラス懇談会で共有	8月	台風・水害	12月	火災、知識習得確認②
5月	火 災（保護者参加型） クラス懇談会で共有	9月	防災教室（灘消防署と連携）	1月	地震・津波 （園外避難）
6月	火災、知識習得確認①	10月	火災（少人数訓練）	2月	火 災 地域合同防災訓練
7月	不審者対応（園内）	11月	地震・津波（保護者参加型） クラス懇談会で共有	3月	不審者対応（園外）

2) 施設内外の安全管理対策の強化

- ① 毎月「安全点検」を実施する。施設や備品・遊具・玩具等の安全性には常に留意し、不慮の事故を防ぐ。
- ② 施設や備品の不具合や老朽化などの対応は、必要に応じて専門業者に相談し、速やかに行う。

3) ヒヤリ・ハットを活用し、職員の安全管理に対する意識を高め事故発生に努める

6 「ネウボラ・セリジェ」の活動の充実

1) 保育園運営力を活かした子育て支援活動の推進

① 「ネウボラ・セリジェ」の積極的展開

- ・ 保育園に通う親子のほかに、地域で生活する子育て世代の支援を行う。
- ・ 保育士・管理栄養士・看護師等の専門職が、保護者の育児の悩みを聞き、共に考える場を持つ。
- ・ 育児に関する定期的な保健活動（育児相談、成長測定、カンファレンス等）を行う。
- ・ 「ネウボラ・セリジェカード」を発行し参加状況を“見える化”することで、参加者の関心を集め、「ネウボラ・セリジェ」の活動を地域に浸透させる。
- ・ 地域に向けた「子どもと家族の健康講座」を開催する。
- ・ 「with コロナ」の時代、幼保連携型認定こども園内で行う子育て支援活動計画の作成については十分配慮する。やむを得ず変更や延期となる時は子どもの育ちが保障できる活動を工夫を凝らし準備する。

② 「育児に関する情報の発信」を工夫して行う

- ・ 子育てサポート委員会が中心となり、定期的な情報発信と育児に関する催し（教育・保育体験、ベビーマッサージ、親子ふれあい遊び等）を開催する。
- ・ “子ども・子育て支援制度”の趣旨に沿った、すべての子育て世代へ向けた活動を行う。
- ・ 子育てサポート委員会において、「ネウボラ・セリジェ」の参加状況を期ごとに振り返り、検証及び次期の課題の抽出を行うことで内容の充実を図る。

③ 看護師による地域保健活動を積極的に展開する

新規事業「保育園看護師に相談♡育児のいろんなこと」に参加し、その学びを自園の保健活動に活かしていく。この取り組みから地域の子育て世代の支援施設となり、改訂児童福祉法で保育所・認定こども園等に期待されている「かかりつけ相談機関」となるよう保育園各専門職と共に取り組む。

2) 「子どもを地域で育てる仕組みづくり」を行う

- ① 保育園における子育て支援事業（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第2条第12項）を、当園が持つ地域性と専門性を発揮して、教育・保育のニーズ（一時預かり事業、季節の行事への参加希望等）へ対応する。
- ② 西宮市の支援を得て、地域の関係機関等との積極的な連携及び協力を図る。
- ③ 子育て支援に関する地域の人材の積極的な活用を図るために、地域の会合等へ参加する。
- ④ 地域行事への参加、高齢者との交流、近隣の保育園・幼稚園との交流など子どもが地域の一員としての自覚を培う機会を設ける。

7 「子ども家庭庁」創設に伴い、今後期待される保育園の役割を果たす

- 1) 国が目指す「こどもまんなか社会」の実現に向け、打ち出された国の施策に速やかに対応していく保育力を身につける。
- 2) 安定した保育園への取り組み
安定した保育園運営を継続させるために、予算稼働率 118.9%（107.0名）の達成へ向け、入所園児の確保活動の他、一時保育・延長保育の各事業を積極的に推進する。
また、少子化により園児の確保が厳しくなることを踏まえ、当園の保育の特徴や新規事業について積極的にアピールする。
- 3) 地域に必要とされる社会福祉施設になる
① 災害時の避難に関して地域との連携を強化する。
② 地域の清掃活動を行う。
- 4) BCP（業務継続計画）に基づき、非常時においても可能な限り継続的な事業を推進する
BCP（業務継続計画）に基づいた訓練の実施及び、策定された BCP（業務継続計画）を全職員で理解する勉強会や訓練を定期的に行い、非常時に活用できるようになる。また、内容の見直しも迅速に行う。

8 職員が成長する職場づくり

- 1) 法人基本理念の周知・徹底
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) 職員のやりがいや育つ職場環境づくりに努める
① 「保育のトライアングル」を担う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作る
・ 職員の職務及び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、学ぶ意識を高める。
・ クラス会議とは別に、主任・副主任保育士が入らず担任・担当保育士の意見交換ができる場を作り、保育を通じて成長しやりがいを感じられるようにする。
・ 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 保育園運営全般について職員全員で話合う場を設ける。「経営計画検証委員会・保育部門話合い」、「人材確保対策委員会・保育部門話合い」を定期的で開催し、全職員が参画しやすい体制を作り、保育現場の声を各会議・委員会に届けていく。
③ 職員の思いや意見を定期的に把握する「職員座談会」などの機会を設け、課題の抽出・早期の対応を行う
職員が「子どもを愛する心」を持ち「保育が楽しい」気持ちを感じながら、各職員が保育園運営における自分の役割を果たしていくことができる業務内容の効率化などの課題の改善策に取り組む。
- 3) 保育指針に基づく職員の資質向上の推進
① 「教育・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、教育・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。また、教育・保育力の向上の具体的な学びは、日々の業務の中で習得できる体制を構築し、経験に応じた実力を身につける。職員の力量を把握した指導計画の作成・実践・検証を定期的に行い、学びを園全体で共有する時間を持ち、園の保育力向上につなげる。
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・施設実地研修等）を行う。また、外部研修にも積極的に参加する。
外部研修のキャリアアップ研修は、対象者の受講計画を立てて進める。
③ 本年度の施設内研修のテーマは「絵本からいろいろな活動に発展させていく。」とし、4期に分け1期ごとに1冊絵本を選びその内容をごっこ遊び、リズム遊び、制作などいろいろな活動に発展させていく取り組みを行う。「活動を繰り返し行い、自信につなげていく」ことを一つのねらいとして、子どもが最初はできなくても繰り返し行うことで少しずつできるようになり、そのことで自信が持てるように支える。
また、昨年度からの法人合同の学びである「キャリアに応じた保育実践の検証」に参加し、学びを深める。
④ 「学び合い研修」で教育・保育の即戦力となる保育知識や技術を向上させ、学びの意欲を育てる。
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る
本年度は特に、“子どもの最善の利益を守る保育園職員の育成”及び“園児の定員確保からの安定した運営”に尽力する。
また、法人で複数園を運営する強みとして、保育園運営の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み、子ども・保護者の支援に

つなげる。

- 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・階層別に定期的に開催する。

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。