

令和5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"> 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 子どもの最善の利益につながる保育及び教育的視点を持った保育の実践 ④ 子どもの人権擁護の取組み ⑤ 「子ども家庭庁」創設に伴い、今後の一時預かり事業に期待される役割を果たす ⑥ 職員が成長する職場づくり
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する。</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」を西北セリジェ保育園で「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、事業所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>これらの取組みが子どもの最善の利益につながるよう、さくらルーム内での「保育内容検討会」の開催や西北セリジェの園内研修に参加し、保育知識や技術を向上させる。</p>
新たな取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「子ども家庭庁」創設に伴い、今後の一時預かり事業に期待される役割を果たす <p>国が目指す「こどもまんなか社会」の実現に向け、打出される国の施策に速やかに対応できる保育力を身につける。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行う。</p> <p>また、安定した一時預かり事業を継続させるために、西宮市こども未来センターと定期会議を開催し、利用者の確保及び職員の効果的な勤務運用を構築する。</p>
目標一時預かり利用者数	2,400名/年

事業計画書

《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、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（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 子どもの一人一人の育ちを尊重した保育の徹底
- ③ 子どもの最善の利益につながる保育及び教育的視点を持った保育の実践
- ④ 子どもの人権擁護の取組み
- ⑤ 「子ども家庭庁」創設に伴い、今後の一時預かり事業に期待される役割を果たす
- ⑥ 職員が成長する職場づくり

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

- 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してきたが、本年度は最終年度にあたり、その5か年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、子ども一人一人の育ち及び個性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性に配慮して、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。

3 子どもの最善の利益につながる保育及び教育的視点を持った保育の実践

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・態度を育てる。

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。

③ 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。

④ 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 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」に取組む。「人権勉強会」を西北セリジェ保育園で「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、事業所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。

5 「子ども家庭庁」創設に伴い、今後一時預かり事業に期待される役割を果たす

① 国が目指す「こどもまんなか社会」の実現に向け、打出される国の施策に速やかに対応できる保育力を身につける。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行う。

② 安定した一時預かり事業を継続させるために、西宮市こども未来センターと定期会議を行い、利用者の確保及び職員の効果的な勤務運用を構築する。

6 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作る

・ 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・委員会に届ける。

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 part3」とし、学ぶ。

また、「学び合い研修」で保育の即戦力となる技術を向上させる。全体で行う研修内容は職員アンケートで決める。合同参加研修が難しい場合は、遠隔操作のツールを用いて行うなど職員の学びの意欲の継続に配慮する。各園ごとの「学びの時間」は本年度も継続し、6園内で報告会をして内容の充実を図る。

- ④ 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“子ども最善の利益を守る保育園職員の育成”及び“一時預かり事業の安定した自律運営”に尽力する。

また、法人で複数園を運営する強みとして、一時預かり事業の課題の早期発見と対応策について6園園長会で取上げ、事業としての将来性を常に検証する。

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。

- ② さくらルームは少人数事業所のため、西北セリジェ保育園の「子育てサポート委員会」に所属し、同じ地域の子育て支援施設としてできる活動を担う。

- ③ さくらルーム独自の委員会・会議として、昨年度から行っている3か月ごとの「保育内容話合い」は本年度も継続し、子どもたちにとってよりよい保育の提供に努める。

- ④ 「感染症対策チーム」による体制の強化

- ・ 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事業所全体で学び実践力を養う。

- ・ 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。

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。