

令和2年度 芳香稚草園事業計画

1. 保育理念

仏教保育を基調とし、おもいやりのこころ、感謝のこころを育み、地域社会とともによりよい方向へ慢心する。

この保育理念をもとに、日々の保育はもちろんの事、地域社会や地域福祉に貢献するという当法人の存在意義を明確にしながら、地域の方々へのサービス向上と地域に信頼して頂ける社会福祉法人芳香稚草園を目指す。

2. 保育方針

「生命尊重の保育」を具現化するために、下記の保育方針を掲げている。

- 正しきを観て、絶えず進む保育
- 良き社会人を作る保育
- 基本的な生活習慣・自立心・創造力・思考力・協調性を育む

3. 保育目標

「もっと 素直になれたらいいな もっと 感謝ができたらいいな」

素直な心から思いやりが生まれます。お互いが尊重しあえば感謝も生まれます。「思いやり」と「感謝」の気持ちが持てる心の育ちを幼児期から育むことを重点におきながら、保育実践を展開する。

4. 事業方針

法人の基本理念、事業基本方針、運営実績を事業計画の基本として、地域の特徴や、保護者の様々な就労形態などニーズを踏まえ、乳児保育や、一時保育、延長保育等の特別保育を展開、保育内容の向上を図り、心身ともに健全な乳幼児の用語と教育の場として健やかな育成を行う。

また、地域の子育て力の向上に貢献する場として、専門機関との連携を密に図り、職員間での情報共有や連携など組織力の強化にも努めている。事業計画の方針に従い、極めて細やかな保育を実現する。すべての事業に子どもの成長発達への連続性という視点を重視し保育課程を作成し、それに基づき実践する。

職員の資質向上にも努め、就業規則、管理規程の定めるところにより職員の処遇を図る。

平成30年から少子化の影響により、定員120名から110名へ、そして平成31年・令和元年は100名、そして今年度は、90名と定員減少を余儀なく行わなければならない現状となっている。

栃尾地域では就労先も少なく、長岡市、見附市を就労先として保護者の生活が営まれ、また市街地

へ転出する家庭もある。多様化する様々な家族形態や就労形態に沿った中で保育園の運営が行われている。

今後において、更なる少子化が進む状況が想定される中で「選ばれる保育園」として存在していけるよう、職員一人一人が魅力ある職員として個々のスキルアップを図り、常に向上心ある意識を持って今年度をスタートさせる。

(1)保育の充実

- ・ 前年度の保育内容を見直し、5 領域や 10 の姿を振り返りながら、改善点を見つけ検討し、結果を実践する PDCA サイクルを用いて、年齢に沿った必要な経験への評価する事を怠らない。
- ・ 職員からの子どもへの言葉かけは常に愛情溢れる言葉とし、子どもを尊重する保育の実践を行うことを怠らない。
- ・ 保育環境(内部・外部)を常に考え、事故防止や、再発に努める。

(2)保護者への支援

- ・ 様々な困難を抱える保護者に寄り添い、必要に応じて細やかに面談を実施したり、保育時間の柔軟な対応等、しっかりと親子関係が実現できるよう、園としての最大限の支援を実践する。
- ・ 子どもの園での姿をこまめに伝え、温かな日常的なコミュニケーションの中で、保護者と信頼関係をしっかりと結び、対等な関係の中で共に子どもの成長を共有する。
- ・ 発達支援・育児不安など支援の必要な家庭は、適切な支援を提供出来るように関係機関としっかりと連携を図り、親子が心から安心を感じる為の役割をしっかりと担う。

(3)地域交流事業

- ・ 地域の老人施設福祉施設との連携を図り、世代間の交流等を図る。地域へも積極的に関わり、地域の方々と触れあい、楽しい時間を共有することで、地域の方々とのつながりを大切に感じる心を育てる。
- ・ 幼保小の連携強化に努め、一人一人の育ちを細やかに共有する。
- ・ 世代間交流を通して人との繋がりの大切さと、感謝の気持ちを共有できる社会の構築を図る。
- ・ 社会福祉事業に見える化を図るため、月 1 回の地域通信を地域、学校関係や地域、交番等に向けて発信することを継続する。

(4)次世代を担う職員育成

- ・ 現任職員へ、法人研修体系に沿った人材育成の機会の充実を図る。
- ・ 園全体に保育力の向上が結びつくよう、園内研修等で従来の保育の再評価を行うとともに、保育概論や、保育研修への派遣等、日常の保育を豊かにできるよう、全職員に質の向上を目的とした研修の機会を与えていく。
- ・ 一人一人が保育への最善と思える意見や考えを持ち、それらを日々の保育に反映出来る自立心を持った職員が育つように、チームワークを大切にしながら実践していきたいと考える。

5. 運営

(1)職員配置

総合園長 園長 施設長 主任保育士 保育士 看護師
管理栄養士 調理員 法人事務長
非常勤職員 子育て支援員

(2)定員 90 名

(3)開所時間

	通常保育時間	延長保育時間
標準時間保育	7:15～18:15	18:16～19:15
短時間保育	8:15～16:15	16:16～19:15

6. 各部署の運営方針

○3 歳未満児グループ

0 歳児は個々の成長過程と個々のリズムを大切にした保育を考えていく。1, 2 歳児も今年度の子ども姿を捉え、発達や、月齢構成に応じた生活、カリキュラムの作成を行い、健康なからだど安定した豊かな情緒育てる。

○3 歳以上児グループ

年間計画の中で活動や行事の目的を持って保育を実践し、活動の評価を行いながら、子どもたちの成長や可能性を引き出し、安全で楽しい保育園生活が営めるよう工夫する。

※子どもたちに「10 の姿」を意識したカリキュラム、保育を提供することを意識する。

【年間行事計画】～コロナウィルスの影響を受けて～

下記、一覧に年間行事予定が立てられているが、令和元年度末からコロナウィルスの影響により、行事について延期や規模縮小対応や中止措置を取っている状態である。

感染拡大が心配される中での令和 2 年度がスタートしたが、引き続き厚生労働省や、長岡市からの正しい情報と指導により、行事や活動を進めながら、常に子ども達の健康、職員の健康を第一優先とし、随時、適切な判断をしながら年間行事を進めていく。

月	子ども	保護者
4	入園式 (規模縮小対応) 幼年消防呼びかけ(4・5 歳児) (中止)	入園式 (規模縮小対応) 保護者役員会 (内容一部変更)

5	子どもの日大会 園の花まつり (規模縮小対応) 地区の花まつり(5歳児) (中止) 上野動物園(5歳児)(特別園外保育) (延期)	園の花まつり(5歳児祖父母) (自粛対応) 栃尾地区の花まつり(5歳児) (中止)
6	親子バス旅行(4・5歳児) (中止) 年長児交流会(5歳児) (延期) 青葉まつり (規模縮小対応) 保育参観(3歳児) プール開き	親子バス旅行(4・5歳児) (延期) 青葉まつり(4歳児祖父母) (自粛対応) 保育参観(3歳児)
7	七夕まつり 保育参観(0・1歳児)	保育参観(0・1歳児) 保護者役員会
8	栃尾まつりオープニング (中止) 栃尾まつり民謡流しに有志による参加(中止)	栃尾まつりオープニング (中止) 栃尾まつり民謡流しに有志による参加(中止) 保護者向け運動会レッスン日
9	大運動会(中止) 保育参観(4歳児)	大運動会(中止) 保育参観(4歳児)
10	遠足(中止) 作品展 保育参観(2歳児)	作品展 保育参観(2歳児)
11	親子劇場	親子劇場
12	みほとけまつり(生活発表会) クリスマス会	みほとけまつり(生活発表会)
1	卒園写真撮影 保育参観(5歳児) もちつき大会	保育参観(5歳児)
2	団子作り 節分・涅槃会 お別れバザー	団子作り(祖父母参加) 節分・涅槃絵(地域の方々・保護者) 1日入園・入園説明会 保護者役員会
3	お別れひな祭り会 卒園式	卒園式

【部門別】

○気になる子検証部

発達や成長の中で気になる様子がある子ども達について、事例を用いながら職員間で子どもの姿を

検討し、職員同士で意見や助言を交わしながら保育に活かしている。さらに園内で解決しにくい事例であれば関係機関と速やかに繋がり、連携しながら適切なサポートが出来るように子どものより良い成長と発達を見守る。

また、研修報告を行い、スキルを共有する機会を持ち、気になる子への日々の保育の中で対応出来るスキルアップ、職員の困り感への払拭(エンパワメント)、子どもへの関わり方を学び、気になる子への情報共有をしながら進めている。

○給食、食育指導部

- ・安心できる食材の調達と衛生管理、新メニュー・手作りおやつ の考案
- ・アレルギー除去食・代替食の実施

医師の指示書の下、保護者と話し合いながら除去を行い、園長、保育士、看護師が連携を行い誤食の防止に努める。

- ・食育は給食グループが取りまとめ、保育士と連携し、子どもの五感を育てる食育計画を策定
- ・子ども発達状態、家庭と保育士の要請に応じた離乳食の提供を行う。
- ・管理ソフトによる正確なカロリー計算に沿った栄養管理を行う。
- ・保護者への情報提供として、給食だよりの発行、ブログの発信を行う。

○保健衛生部

- ・身体計測 月1回
- ・内科健診 年2回
- ・歯科検診 年2回
- ・保健だより発行 季節毎及び臨時号
- ・職員健康診断
- ・職員検便 全職員 4、10月 ★栄養士・調理員・0歳児担当/2歳児担当 月1回実施
- ・職員インフルエンザ予防接種
- ・看護師による保健指導(手洗い指導等)・歯科衛生士による歯みがき指導

○防火・防犯部

- ・防災避難訓練 月1回
- ・不審者訓練 月1回
- ・ヒヤリハット会議の実施、会議内容の集計、分析、解決策の検討、実施
- ・防災備品の点検
- ・交通安全教室の開催(佐川急便様からの協力)
- ・3歳以上児対象にした「地震体験車」による震災体験(長岡市消防庁からの協力)

【会議の開催】

- ①職員会議 月1回 定例会議(園長指導事項、各行事計画、グループ会議報告)
- ②部署会議 月1回(ケース会議、ヒヤリハット会議、保健衛生会議、給食会議)
- ③保育部会議 月1回(3歳未満児グループ会議、3歳以上児グループ会議)
- ④グループ長会議 隔月1回(各運営部報告、改善事項検討)
- ⑤主査会議 随時
- ⑥主査補会議 随時
- ⑦経営人事管理運営部会議 随時
- ⑧法人内部門長・保育部会議 随時
- ⑨評議員会・理事会の開催 随時

7. 人材育成

- ・法人全体で園内研修に取り組み、職員の資質向上を図る。
- ・キャリアパス制度(人事考課制度)を導入し、更なる個々による細やかな目標を設定し達成感を味わう道筋づくりを目的とした人事制度を見直し新たにスタートさせ、職員の資質向上はもちろん、モチベーションの向上という心への働きかけというメンタル面を尊重した、職員間で「共に成長」していく事を趣旨として、人材育成に向けての安定した運営に向けて準備を行う。
- ・職員の労働衛生上、メンタルヘルスの向上は、業務への意欲が高まり、離職防止とも直結すると考え、職員のメンタルケアを法人組織内の「経営人事管理部」が中心となって進めている。経営人事管理部のメンバーは主に業務執行理事となっているが、相談案件によっては、主任・主査長・主査・若手保育士など、必要なメンバーを加え、検討しながら、「皆で作る現場」「チームである」を意識した方法を採用し、検討会などを実施しながら職員のケアにあたる。また、家庭と仕事の両立についても、職員の働き方へのニーズに寄り添いながら、細かな職員へのケアを行う。

7. 苦情解決第三者委員会

保護者の子育て支援と子どもの健全育成を目指し、更なる資質向上するために保護者のご意見・要望(苦情を含める)申し出窓口(受付担当者)を設置し、意見・要望に対して相談解決責任者が第三者委員の助言の元、適切に対応する体制を整える。

理事長を中心に主任や外部の有識者で構成されている。

8. 第三者評価

平成27年度に第三者評価を受審した結果から、改善に向けて具体的に取り組む事は勿論であるが、優れた評価事項は継続して更なる向上を目指す。

～その他～

法改正により、令和元年度10月より「保育料の無償化」が施行されたが、保護者が混乱なく実施された。十分な説明を様々な場で行って準備した結果であると思う。

それには、法人職員間の連携が更に重要となる。当法人は複数施設での事業展開もあることから、しっかりと所属長や各部門リーダーが常に情報共有に努め、検討や、方向性の決定、実践していく推進力や、意識を個々の職員が持てるようになることが引き続き課題となる。

また、働き方改革として、業務の軽減と、残業の削減を目的とした「Kidsly<キッズリー>」(保育者支援ソフト)が導入され、ICT化を図った様々な記録管理の時間を軽減し、忙しい保護者にとってもスマホを気軽に使ったの登降園時間管理や、園・保護者からのお知らせを送受信出来るシステム運用が法人内で開始した。

それを踏まえ、職員が導入に際し、システムに慣れるまでの時間が必要となり一時的に負担を感じると思うが、職員間で使い方をレクチャーする、スキルを共有するコミュニケーションを大切にしながら、スムーズに開始出来るように進めているところである。

常に変化するニーズ、情報、めまぐるしく変動する法改正の中でも、常に柔軟に、積極的に理解し、対応できること。その中で安定した保育を提供できる体質を持った職員となれるか、これからの課題となるだろう。