

平成 29 年度 くすの樹会法人本部 事業計画書 (案)

理 念

私たちは、社会に資する者として、常に考え続け、行動し続ける努力をします。

基本方針

私たちは、私たちが営む施設が社会資源のひとつとして地域に開かれ、地域に暮らす人に愛され、自ら育ち、また育てられることを目指します。

実施事業

保育所の経営

一時預かり事業の経営

公益事業（福岡ライフレスキュー）

背 景

法人組織、経営について

- ・ 社会福祉法人制度改革が施行され、新法およびそれに基づいた新定款の元、平成 29 年 4 月 1 日から新たな法人体制に移行する。今次改革は、経営におけるガバナンスの強化と透明性の確保、法人の公益性の拡大と確保が大きな焦点である。
組織改革の点において、新体制初年度の本年は、行政から示された以降スケジュールに従って順次残りの移行作業を進めるとともに、新体制での運営の在り方の基盤を築く重要な一年となる。
公益性の拡大、確保の点においては、法律上、社会福祉法人に公益活動が義務化され、社会福祉充実残高の算定とそれを基盤とした福祉充実計画の策定が義務付けられた。この計画については、地域の実情を基にニーズを反映させ、法人の持つ独自の専門性、ノウハウを社会に還元することが期待されており、社会福祉法人としての存在意義と社会資源としての価値を問われたものである。
- ・ 保育事業については、措置の時代を経て、いくらかの緩和はあったが、これまで長きにわたって、保育所の運営費ないし受託費は、その施設の保育事業外に使用することを行政から禁じるような指導が行われてきた。しかし、今次の法改正をもって、これまで保育所の運営を通して、見えていたが手を出せなかった福祉ニーズに、公に資金を投入することができる様になり、当法人の理念の実現を大きく後押しするものとなる。

- ・ 飯塚地区において、保育事業を行っていない他社会法人より、事務担当者レベルで企業主導型保育事業の運営委託を11月ごろの運営開始として打診されている。これについては正式に依頼があれば運営を受託し、また、横浜地区では4月1日から銀杏保育園の分園である、銀杏保育園胡桃館の運営を開始する。

職員の処遇、職務について

- ・ 保育事業の収入たる受託費の公定価格は、行政の必要経費についての計算根拠がはっきりしないところもあるが、現行で人件費がその6割～8割を占める構造とされている。これまでの民間の保育士の賃金の推移をみると、初任給はここ数年で他業種および公務員である公立保育士の給与の水準との差は縮まってきたが、就業後、年数が経つにつれて開きが大きくなる傾向にある。

一方で、配置基準の厳守と地域内の保育施設の初任給の均一化によって固定費としての人件費の下限は地域ごとにある程度定まっており、昨今の保育士不足のため人材確保のために熾烈な競争で上昇した初任給に加え、物価も上昇していることから、人事院勧告の上昇、昨今の保育士確保の緊急対策分を得て、全体のベースアップはある程度行われてきたが、他業種および効率の保育士等と比べた中堅以上職員の賃金格差の根本を解消するに至っていなかった。この点においては、現在、政府において、中堅職員以上の賃金改善と具体的なキャリアパスが連動した助成の検討が行われている。

- ・ 保育士の業務負担の軽減について、平成28年度に保育士の事務業務負担を軽減する目的で、国のICT化に対する助成を得て本法人の全施設において同一のシステムを導入した。平成29年度より本格的にまずは各施設での現場での運用を開始し、これにより保育士の記録業務についての簡素化および時間短縮の効果が期待されるとともに、職員間、施設間でのコミュニケーションツールとしての活用を模索する。

人材確保・育成について

- ・ 本法人のこれまでの保育士の採用の傾向としては、その資格の取得経緯が短期大学若しくは専門学校で保育科を卒業した者が殆どであったが、ここ数年、4年制大学出身者、また、幼児教育以外の高等教育を修了し、他業種を経て保育士として転職を希望した者が国家試験に合格して採用されるケースが増えている。
- ・ 保育士の資格取得を目指す保育補助者の雇用に数年前から取り組んでおり、実際にその中から保育士の資格取得を果たして、保育士として勤務する職員が着実に増えてきている。また、これらの保育補助者の雇用に関して、法人に対する費用の援助を行う制度が県によって設定されている。

- ・ 法人自らのこどもの最善の利益に対する追求や、サービスとしての保育所利用の普遍化に伴い、社会から求められる保育内容の水準の上昇し、保育士に求められる国家資格者としての専門的能力への要求も高くなった。様々なニーズへ対応するために必要な知識や能力が多様化してきているが、多様化された先のそれぞれの分野においても専門性の高さが要求されるため、職員の知識や技術の習得のための体系だった研修と個別の育成計画が重要となってきた。
- ・ こどもの直接の保育に対する専門性についてもそうだが、地域や保護者の子育て力の低下により、保育士の能力として、保護者やその家族のえる問題解決を支える、より福祉的に高度な家庭援助技術も求められている。しかし、特に保育士・幼稚園教諭の資格取得を第一の目的としている養成課程において社会福祉的な視点や技術はこれまではあまり重視される傾向になく、現場で初めて目の当たりにするその職務の難しさや重圧に戸惑いと負担感を感じる新卒者も多く、法人でも、福祉観教育に大きな課題を残している。
- ・ これまで、保育業務の専門性については、法人内で明確な認定、任命制度はあったが、ある程度現場では住み分けが行われてきていた。しかし、その評価はすべての職員にとって明確ではなかったため、今後は認定についてもわかりやすい尺度の上に制度化を求められることとなる。

また、本法人施設では、一般の職員が施設長等の管理職を目指せる体制をとっており、実際に将来的に施設長を目標する若手の職員も複数存在する。人材育成の要となる主任、施設長への登用においては、現場の専門的な保育技術の理解と併せて、組織運営や人材教育・管理能力等、ある程度の会計知識等、管理職としての能力の獲得が必要であり、管理職の育成も分野化をして計画的に行える基盤を整えることが求められる。

法人全体の取り組み重点項目

- ① 経営新体制での円滑な法人、施設運営のための内部制度の見直し
- ② 法人内の施設間での活発な人材、技術交流による全体の保育力の向上
 - ・研修による実際の人材交流と研修による技術習得
 - ・ICT ツールを活用したより頻繁な情報交換と相互検討
- ③ 「施設主義」から「法人全体主義」へ、職員の所属意識を施設から法人へ、移行を推進
- ④ 職員のキャリアパス、保育士業務の分野化、認定制度と給与体系の連動した人材育成システムの構築
 - ・職務分析
 - ・キャリアパスモデルの作成
- ⑤ 公益活動の展開
 - ・飯塚地区
 - ・あじさい保育園および集いの広場での「ほっとルーム」の継続
 - ・福岡ライフレスキューへの参画
 - ・実習の積極的な受け入れ
 - ・横浜地区：
 - ・銀杏保育園胡桃館の地域子育て支援室を拠点として地域のニーズ調査を行うとともに公益活動試験的に取り組み、今後恒久的に取り組むべき事業を模索する。
 - ・実習の積極的な受け入れ

法人本部事務局

昨年よりひき続き2名の常勤職員が在籍しており、1名が財務調査分析、1名が全会計区分の伝票起票から決算処理までの会計実務、資産管理、給与処理、労務事務実務、定款変更等の法人に係る事務実務、新規施設整備実務、常駐する施設においては出納、運営費請求等を含む施設事務実務を行っている。

前年度、横浜において事務員として育成予定であった保育士の資格取得を目指さない保育補助職員について、事務職員を置く物理的なスペースの確保が困難であったこと、また、保育補助として突発的にその瞬間で手が足りない保育現場に優先して配置され、期限のある事務実務を滞りなく遂行するのが難しかったため、本年度は銀杏保育園胡桃館に事務のための十分なスペースを確保し、また施設事務職員は保育現場の指揮系統から本部事務局の管理下に移して、専任の施設事務員の雇用を目指し、業務の集中化の解消を図る。

平成29年度 あじさい保育園事業計画（案）

1. 保育理念

私たちは、私たちがかかわる子どもたちが成長し社会の役に立つ人になることを願って、日々の保育に専念します。

2. 保育方針 明るく素直な心・強い心を育てる

3. 保育目標

- * 自分を大切にし、他の人にも大切にすると育てます。
- * 自ら考え、選り取り目を持ち工夫することができ、多くの困難に出会っても乗り越えられる子に育てます。
- * 優しさや、思いやりの心を素直に表現することができる強い心をもった子に育てます。
- * しなやかでのびのびした心と体をもつ、人として豊かになる子に育てます。

以上の子どもたちを育てる為に職員は福祉施設で働く職員としての意識を高く持ち、それぞれの専門性を発揮しながら自己研鑽を日々忘れることなく、保育に励みます。

4. 実施事業

① あじさい保育園保育事業

- ・乳児保育（産後休暇明けからの受け入れ）
- ・延長保育（18:00～19:00）：有料
- ・休日保育（原則 8:30～16:30）：無料
園児以外の児童の市内・市外受け入れ：有料
- ・地域活動（二瀬地区事業参加[クリーン作戦]・共同募金街頭募金活動）
- ・世代間交流事業（いずみ福祉軽費老人ホーム・デイサービス
いずみのもり）
- ・子育て支援事業：毎週2回本園開放・毎週2回総田つどいの広場いづかへ
出前保育、飯塚市すくすくサークル担当

② 一時預かり事業（原則 8:30～16:30）：有料

（8:30以前・16:30以降は30分200円で対応）

5. 年度期間 平成29年4月1日から、平成30年3月31日まで
6. 入所児童数 平成29年4月1日現在171名入所（160名定員）
7. 開所時間 午前7時～午後7時（18時以降19時までは延長保育で有料）
8. 保育時間 午前9時～午後5時（8時間）
9. 職員体制 合計38名
- ・ 施設長 1名
 - ・ 主任保育士 1名
 - ・ 保育士 26名（常勤14名 短時間保育士12名）
 - ・ 調理員 7名（栄養士5名 短時間調理師2名）
 - ・ 看護師 2名（短時間看護師2名）
 - ・ 事務員 1名（本部事務局）

 - ・ 嘱託医師 こどもクリニックもりた森田院長
 - ・ 嘱託歯科医師 首藤歯科医院院長
 - ・ 非常勤講師
 - ジャクパ体操教室講師（体育指導）
 - 濱崎けい子（読み聞かせ）
 - 大屋省子（わらべうた）
 - 藤野芳乃（剣舞）

10. 今年度の取り組み

- ・ 第三者評価を受審後、改善点をひとつずつ検証し改善するようにしていく
- ・ 保育内容については新規職員を多く雇用し、法人理念を初め、あじさい保育園の保育目標を保育課程や育児マニュアルを利用して理解を深めるよう勉強会を開き、保育力のアップに繋げていく。
- ・ 職員同士のコミュニケーションを大事に活気ある職場を継続できるようにする。
- ・ 認定子ども園への移行期間として準備を始めていく。

- ・ 地域の方に保育所としての機能を地域に伝える方法を考え行動していく。

11. 中長期計画

・ 長期計画

くすの樹会の法人理念を基に「あじさい保育園保育目標」を継承していくため、第三者評価の受審や人材確保を基本方針として計画的に行なう。
職員のやる気を起こし活気ある職場雰囲気を作っていく。
保育所機能を利用し、地域のニーズにも答えていけるシステムを構築する。

・ 中期計画

くすの樹会の法人理念を基に、保育目標を達成するために第三者評価での評価を検証しながら、育児マニュアルの見直しを行い、保育内容を深め職員の保育力を定着させていく。
人材確保をするために職員が働きやすく、時間内にパソコンなどを利用し計画的に職務を遂行できる環境を整えていく。
地域の方に保育所としての機能を理解してもらう取組を行い備えていく。

あじさい保育園 平成29年度 年間行事予定表 (案)

日 時	行 事	参 加 者
4月1日(土)	入園式(新入園児保護者のみ参加)	園児・保護者
4月15日(土)	懇談会	保護者
5月13日(土)	親子遠足	全園児・保護者
5月下旬～6月上旬	芋苗植え	園児
6月4日(日)	運動会	全園児・保護者・地域
6月下旬	プール開き	全園児
7月1日(土)	つどいの広場お誕生まつり(ぶどう)	園児
7月中旬	そうめん会	全園児
7月14日・15日(金・土)	お泊り保育(ぶどうグループ)	園児・地域
8月19日(土)	タベのつどい	全園児・保護者・地域
9月3日(日)	子どもサポートネット誕生まつり(ぶどうグループ)	園児
10月上旬～10月下旬	山登り(ぶどうグループ)	園児
10月下旬～11月上旬	芋堀り・やきいも会	全園児・地域
11月1日(水)～30日(木)	保育参加	全園児・保護者
12月16日(土)	餅つき	全園児・保護者・地域
2月2日(金)	豆まき	全園児
2月17日(土)	生活発表会	全園児・保護者・地域
3月10日(土)	クリーンキャンペーン(ぶどうグループ)	園児・地域
3月中旬	お別れ会	全園児
3月24日(土)	卒園式(卒園児保護者のみ参加)	園児・保護者
4月・5月(未定)	スイミングスクール(ぶどうグループ)	園児
2月・3月(未定)	スイミングスクール(ばななグループ)	園児
5月・6月・7月・8月・9月・10月・11月 12月・1月・3月	デイサービスいずみ訪問	園児・地域
6月・8月・10月・12月	いずみのもり	園児・地域
9月	軽費老人ホームいずみ苑訪問	園児・地域
毎月1回	誕生会・身体測定・避難訓練又は防災訓練	全園児
年2回	健康診断・歯科検診・尿検査	園児
その他	園外保育・幼年消防クラブ・世代間交流	園児・地域

平成 29 年度 鯉田保育園事業計画(案)

1. 方針

- ①くすの樹会の基本方針に基づき「明るく素直な心・強い心」をもつ子どもたちに育てるように職員は保育に専心していく。
- ②「ひとり、ひとりを大切にした保育」を保護者と連携をとりながら、進めていく。
- ③保護者のニーズに応えながらも、子どもの最善の利益を保障(優先)する保育を行う。
- ④世代間交流(ふれあい交流会)を中心に、地域との交流を図っていく。
- ⑤園内・園外の研修計画を作成し、キャリアパスを考えながら、個々の職員の資質の向上を図るとともに、リーダー職員の育成を図る。
- ⑥職員全員が同じ方向性で保育を進めることができるよう、保育理念や目標、育児マニュアルなどの理解、実践を深めていく。
- ⑦子どもたちが、より自主的・積極的に活動できる環境作りのためにも、個々の職員のリスクに対する意識を高め、情報の共有を図る場を作っていく。
- ⑧第三者評価を受審信あたり、保育・環境などの見直しとともに、課題を明確にしていきながら、より充実した保育となるよう努める。
- ⑨認定こども園への移行を見据えながら、保育を進め準備をしていく。

2. 実施事業

- ① 事業年度期間 平成 28 年 4 月 1 日から、平成 29 年 3 月 31 日
- ② 入所児童数 平成 29 年 4 月 1 日現在 107 名
- ③ 開所時間 午前 7 時から午後 7 時(午後 6 時以降 7 時までは有料)
- ④ 保育時間 午前 9 時から午後 5 時 00 分

⑤ 保育事業

- ・延長保育(午後 6 時以降午後 7 時まで:有料)
- ・休日保育(あじさい保育園と合同で行う:有料)
- ・一時預かり事業(自主事業)
- ・世代間交流事業(地域とのお年寄りとの交流会)
- ・地域活動(地域の運動会・つどいの広場の周年まつり・サポートネットワークの、周年まつりに参加)

3. 職員体制 合計 29名

- ・施設長 1名
- ・現場基準配置 9名のところ常勤 6名
パート 14名
- ・短時間看護師 2名
- ・調理員 基準 2名のところ常勤 3名
(内栄養士2名、調理員1名)
- ・保育補助 常勤 1名・短時間 2名

- ・嘱託医: 細川小児科医院
横手歯科医院

4. 保育内容

- ① ケアワーク担当制保育を深めるため、職員が、育児マニュアルを正しく理解し、しっかりと意識しながら常に誰もが同じ状態で子どもと関われるようにする。
- ② 以上児クラスにおいては、たて割り保育の充実・展開を図れるよう、保育内容をさらに見直し計画的に進められるようにしていく。園外保育をはじめ、年長児が行う活動を広げる。
たてわり保育の継承が出来るよう、課業・テーマ活動と記録を効率的に取っていき、たてわり職員だけでなく、職員全体で共有できるものとする
- ③ 絵本の楽しさ、おもしろさを子供たちに伝えられるよう、引き続き月刊絵本での読み聞かせとともに、年齢や興味に応じた絵本の読み聞かせの充実をはかり、図書を整えていく。
- ④ 食育についてのかかわりを深めていき、保育士と調理が連携を取りながら栽培保育・クッキング保育などを計画的に進めていく。
- ⑤ 年長児の園外保育を始め、地域との交流での活動など、園外での活動を広げ、いろいろな経験をもとに遊びや友だち、地域の方との関わりを深めていく

長期的計画

・施設面

- ・建てかえを見通し、施設整備積み立てを行う

・職員

- ・安定した雇用が出来るよう、努める
そのためにも、働きやすい職場であるよう環境(働き方・時間等)を整える
- ・職員の向上心や積極性を上げられるよう、キャリアパスを考えた職員教育に力を入れる
- ・絵本、音楽等専門的に取り組める職員の育成を行う

・保育

- ・自主性を育み、自ら考え行動できる子どもに育てる。
- ・同年齢だけでなく、広い範囲での仲間として異年齢の相手に対して優しくできる子どもに育てる。
- ・興味・関心を持って取り組むとともに、集中力や持続力をもつ子どもに育てる。
- ・地域の中での活動を広げる

中期的計画

・施設面

- ・建て替えを見通し、安全面・衛生面・快適性などを考慮しながら修繕・改築を行っていく。

・職員

- ・子育てがひと段落した職員の常勤への移行をすすめ、安定した職員の雇用を進める
- ・若い職員のクラスチーフとしての資質の向上を図る

・保育

- ・たてわり保育の充実から子どもたち自らが、自分たちのしたい活動について考えられるようになる
- ・異年齢児間で遊びや活動の継承が出来ていく
- ・育児担当制により、2歳から以上児への移行がスムーズにすすむようになる
- ・絵本の貸し出しを行い、保護者もいっしょに読み聞かせへの関心が進むようになっていく

短期的計画

・施設面

- ・10年後の建て替えを見通し、いずれ必要となる修繕・改築を、耐用年数から考えて計画的に前倒しをして行う。

・職員

- ・常勤職員の雇用を進め、短時間職員の時間の延長を勧める
- ・研修計画を立て、保育士会以外で、年に1回は何かの研修に参加するような計画を立てる
- ・記録の取り方や行事の準備など、計画的に出来るよう見直しをしていく
- ・第三者評価の準備をふくめた一連の取り組みの中から、自分達の課題や出来ているところを見つけ、保育に対する意識の向上を図る

・保育

- ・図書管理を行い、絵本の貸し出しへと向けた準備を進める
- ・わらべうたの研修を取り入れる
- ・食育の面で栽培保育を積極的に行い、クッキング保育を計画的に行う
- ・安全・衛生・リスクマネジメントへのマニュアルの作成を行い、それぞれが熟知することによって、しっかりと意識を持って行動できるようにしていく。

鯉田保育園 平成29年度 年間行事予定表 (案)

日	行事	参加者
4月1日(土)	入園式(新入園児保護者のみ参加)	園児・新入園児保護者
4月15日(土)	歓迎遠足(保護者参加)(お弁当)	全園児・保護者
5月28日(日)	運動会	全園児・保護者
6月上旬	芋苗植え	年中・年長児
7月未定 日程調整中	プール開き	全園児
7月1日(土)	つどいの広場誕生祭	年長児
7月7日(金)～8日(土)	お泊り保育	年長児
8月26日(土)	夕涼み会	全園児・保護者・地域
日程調整中	スイミング	年中・年長児
9月3日(日)	サポートネット祭り	年長児
9月1日(金)～9月30日(土)	保育参加	全園児・保護者
10月未定 日程調整中	秋の遠足・年長児親子バス遠足(お弁当)	全園児・年長児保護者
10月下旬～11月上旬	芋掘り・焼き芋会	全園児
12月未定 日程調整中	生活発表会	全園児・保護者・地域
12月未定 日程調整中	もちつき	全園児
12月22日(金)	クリスマス会	全園児
2月2日(金)	豆まき	全園児
3月6日(火)	お別れ遠足(お弁当)	全園児
3月未定 日程調整中	卒園式	年中・年長児・卒園児保護者
毎月1回	誕生会・身体測定・防災訓練	全園児
年2回	健康診断・歯科検診・ぎょう虫検査・尿検査	全園児
その他	園外保育・世代間交流	全園児・地域
	鯉田地区まつり鯉田(11月予定)	年長児

日にちの決定していない行事は、決定次第園だより、掲示板等でお知らせします。

平成29年度 銀杏保育園事業計画書（案）

1. 基本方針

保育所を取り巻く環境は、大きく変化してきたが、成29年度は、社会福祉制度改革という、法人にとっても大きな節目となる年である。

社会福祉法人として、当法人が目指し、課題としてきたものが、制度として当たり前にならなければならないものとして位置づけられたが、これは法人の方向性に沿って、私たちの現場である保育所が、施設の使命である「保育」と同時に、保育所という器とそこに揃っている人的資源を、身近な地域にどう活かしていくかが課題への取組みの第一歩となっていくと考えられる。

また、銀杏保育園は、分園である胡桃館を開園するが、一体的な運営を行なうと同時に、施設課題として、まずは、職員分散と、職員新規採用による保育力の低下を防ぐための方策を講じ、保育内容の充実と安定を第一の目標とする。

2. 今年度重点項目

- ① 第三者評価を再受審し、受審過程において、法人理念、保育理念の共通理解と、実施している日常保育を客観視し、保育内容を深める。
- ② 保育の方向性を一致させ、銀杏及び胡桃館の職員同士が協力関係を保ちやすくするために、定期的な職員会議を開催し、職員相互の意思の疎通と、共通認識を高める。

3. 中期目標（平成29年4月～平成34年3月）

- ① 園内研修を通し、保育内容の充実をはかる。
 - ② 地域との交流を意識的に増やしながらか、銀杏保育園や胡桃館でできる地域貢献を探る。胡桃館では、地域開放スペースを活用する。
 - ③ 年間休日を10日間増やし、実質上の処遇改善を行い、職員の自己研鑽がしやすい環境を整える。
 - ④ ①～③の状況を評価し、保育の質向上と、職員の資質向上に役立つ環境づくりを行なう。
 - ⑤ 他機関、他法人との連携を行ないながら、上記②の充実を図る。
- ・中期目標は、年度ごとに修正を加えながら、3年後に中間まとめを行なう。
 - ・公益的取組みについては、模索しながら取り組む。

4. 実施事業

銀杏保育園保育事業

銀杏保育園胡桃館保育事業

一時預かり事業

5. 事業年度

平成29年4月1日から 平成30年3月31日

6. 定員

銀杏保育園 定員60名

4月1日現在 0歳児6名 1歳児8名 2歳児12名
3歳児12名 4歳児12名 5歳児11名
計61名

銀杏保育園胡桃館 定員44名

4月1日現在 1歳児9名 2歳児10名 3歳児10名
4歳児2名 5歳児1名
計32名

総合計 93名

7. 職員体制

配置基準	→	配置人数
施設長 1名	→	1名
主任保育士1名	→	1名
保育士 13.2名	→	19名 (常勤10+短時間9名)
調理員 3名	→	9名 (常勤5名+短時間4名)
その他 0名	→	2名 (用務)

以上

