

令和 4 年度  
社会福祉法人くすの樹会  
事業計画書

法人本部

令和4年度 事業計画  
法人本部

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

幼保連携型認定こども園の経営

一時預かり事業の経営

事業期間

令和4年4月1日～令和5年3月31日

背景と課題

この数年の社会活動が制限された状態において、こどもが犠牲となる事件や、こどもとその家族を取り巻く社会環境が幾度も世の中の注目を浴びた。それに伴い、今後行われる児童福祉法の改正や、こども家庭庁の新設等、国のこどもに対する社会環境の整備が加速し始めている。

これまで、くすの樹会が運営する保育所および認定こども園においても、こども、地域住民、園で働く職員等から、社会全体の様々な問題の表出や増加を感じてきた。法人の理念に基づいて、公益的な取り組みを行ってはいるが、現状の体制で実際に手の届く範囲内が氷山の一角でしかないことも痛感している。加えて、昨今の災害の頻発や、感染症の拡大下における人の暮らしの在り方の変化に伴って、地域における福祉事業の事業継続性が注目されている。既に介護業界では事業継続計画（BCP）の策定が義務化されたが、社会福祉法人の社会的責任として考えれば、有事における保育所事業の継続性や復帰速度は災害時の社会の機動性に大きくかかわるため、通所保育施設のみを運営する当法人であっても同様であると考える。

これらを踏まえ、当法人の運営する保育所及び認定こども園の事業の目的が、地域のこどもの健やかな育ちを促進することを通して、地域そのものと育ちあうことであることを改めて確認し、まずは自法人の社会的使命や公益性を再確認しながら、有事の事業の継続性及びリスクマネジメントも踏まえつつ体制を整えて事業計画や人材育成をその目的に沿って進めていく。

● 法人組織・経営・施設運営について

① 幼保連携型認定こども園への移行について

当法人においては、平成 25 年 11 月の役員会にて、法人内の認可保育所については、移行可能な施設については全て幼保連携型認定こども園に順次移行するという正式な意思決定がなされている。これは資金的な目的ではなく、施設の社会資源としての公的な役割を拡大するためである。

昨年度、あじさい保育園について大規模工事が必要となるため、具体的な移行タイムスケジュールを策定する予定となっていたが、コロナウイルス感染症拡大の影響で建築関係業者との事前の打ち合わせが進まなかった。本年度については、適宜関係各所の状況を見つつ、実行までに 3 年程度の時間を見積もりつつ進める。

● 職員の処遇、職務、人材育成について

① 考課と処遇の連動について

- ・ 人事考課について、令和 2 年度から一部の職種を除いて能力考課表の使用を開始した。評価者によって評価にばらつきが出ているため、評価基準の統一を図る研修を実施する。

② 役職登用等について

- ・ 令和 3 年度から、副主任トライアル任用を試行した。任命された 3 名の内、年度内に 1 名正式に副主任に昇格した。めばしい人材の昇格確定の試用期間として一定の効果があったため、本年度は主任職においてもトライアル運用を試行する。
- ・ 一方で、新たに副主任の人数が増えてきていることから、リーダー、副主任、主任の業務区分とその責任の範囲が不明確になっている。本年度は、役職ごとに業務内容についてそれぞれが判断の基礎とできるようなある程度具体的に、実務と権限、責任の範囲の策定を行う。

③ 人材育成計画について

- ・ 令和 4 年度は、人材育成計画第 3 期の 2 年目となる（別表）。第 3 期に追加された IT 関連及び公益的な取り組みに関する研修は、令和 3 年度に一部施設で実施された。令和 3 年度はコロナ禍にあてオンライン研修が中心となり、移動時間等がかからず施設内にいながら外部講師の研修が受けられることから、これまで中心的に外部研修の対象となっていた中堅職員以外の職員の研修受講の機会が増加した。令和 4 年度は、中堅以上の上位職者の研修について計画に沿って研修の内容と機会を強化する。

④ 3%処遇改善

- ・ 令和 3 年度 2 月から、保育施設従事者等の賃金を 3%程度引き上げるための助成金が支給される。社会の平均収入額との乖離を是正する意味合いが強く、基本給底上げするための助成金という性格であるため、令和 3 年度は一時金として支給するが、令和 4 年度からは新たに月額手当として支給する。支給額については、雇用形態、勤務時間等を基に職種に係わらず対象とする。ただし、パート職員について既に基本時給が 1500 円を超える職員については、法人内の他のパート職員との賃金格差解消のために支給対象としない。

## ● 人材確保について

前年度に引き続き、人材紹介に頼らなくて済む環境を構築することが最大の目標である。特に保育士有資格者については、飯塚地区においても、人材紹介の台頭が目覚ましくハローワークからの求職者はほぼない状態である。求職者の求職活動がスマホを利用したインターネット媒体が主であることから、今年度は求人についてインターネットへの露出を中心に取り組む。また、求職者が知りたい事、見たいものの露出できていることが必要であるため、引き続きSNS等で、実際の施設の様子等を配信していく。

## ● 情報の発信と IT ツールの利用

### ① 情報発信のツールに関して

- ・ 最初の緊急事態宣言下で取り組みを開始したインスタグラムについて、ホームページの更新より手軽に公開できるため、職員の感触もよく、比較的回数多く公開することができた。保護者からの閲覧もあり、施設の活動の見える化に貢献している。インスタグラムでの活動公開については、令和4年度も継続する。
- ・ ホームページがかなり古く、また施設での内容も更新もされていない為、リニューアルを検討し、定期的な更新業務を通常業務化に向けて整備する。

### ② ICT 使用の促進

2017年度に全園に一斉に導入した ICT システムについて、導入から5年度が経過した。保育記録については、移行が一部を除いてほとんど完了している。昨年度は、コロナ休園時対応等に保護者に対して一斉メールを用いて迅速に情報発信することができた。また、行事の保護者への動画配信を行うなど、コロナ禍を機にニーズが高まり現場での対応が急速に進んでいる為、状況に応じて内容を精査しながら情報保護の点に注意をして利用の拡大を進めていく。

## ● 事業継続のための計画策定と教育

### ① BCP (Business Continuity Plan/事業継続計画) の策定

有事における限られた人員、資材での業務継続、事業中断後の早期復帰等について、法人全体の方針の策定し、それに基づいて各施設のBCPを策定する。令和4年度については、法人の理念や社会的責任性に基づいて法人の基本的な考え方をまとめる。

## II BCP に基づく BCM (Business Continuity Management 事業継続マネジメント)

- ・ 資金および設備等ハード面における短期・中期・長期計画の実行
- ・ 計画に基づいた現場での人材教育および訓練の実施等

## ● 公益的な取り組みについて

ほっとルーム、福岡ライフレスキュー、飯塚地域公益活動連絡協議会への参画、地域行事、他の福祉施設との連携等については、例年通り進める。状況に応じ、通常通り進められない事業については、別の形で継続性を保てるように実施する。また、連携強化

を重視し、各機関と連絡、相談を密に行える関係づくりを行い、オンラインを使用した交流など、新しい形の活動にも積極的に挑戦する。

#### 法人全体の取り組み重点項目（短期 単年度）

- ① 法人理念の職員への浸透
- ② 施設を中心とした保育・教育内容の見直しと充実
- ③ 人材確保（実習、インターン等の受け入れ含む）
- ④ リーダー研修と連動した考課者研修の実施
- ⑤ 情報発信（見える化）とICTの活用
- ⑥ 施設所在地域の公益的な取り組みのニーズ調査
- ⑦ 福祉教育実施先の開拓

#### 法人全体の取り組み重点項目内容（中期 5年）

- ① 保育、教育内容の充実、質の向上
- ② 人材確保と育成
- ③ 次代の役職者の育成
- ④ 多様な働き方の実現に向けた制度の見直し  
（職位、職務内容、賃金、育成計画の合理性の精査）
- ⑤ 他機関との連携強化による公益的取り組みへの対応力の多様化
- ⑥ 福祉教育の推進

#### 法人全体の取り組み重点項目内容（長期 10年）

- ① 次世代の経営管理者の育成
- ② ニーズに合わせた法人の事業内容の策定
- ③ 安定した運営資金の確保と管理

#### 法人本部事務局

本年度も本部の採用は行わず、現行の2名の体制でスタートする。

各所の事務職員の配置については、昨年までは人材を配置しての育成を目指していたが、それぞれに配置できる事務職員は国から受ける委託費上で短時間職員1名以下と極端に制限されており、雇用していてもその1名が離職すると即座に業務の継続に差し障る事態となっている。また、長年業界団体からも国に要望は上がっているが、増加し続ける事務業務やその経費に対して、人件費、管理費共に行政からの支弁の増加は、長年改善されていないことから、希が薄い状態である。現状、人材育成での安定化は継続性に対するリスクが高いため、今後は業務の継続性をまず重視し、事務業務の解体と業務の外注も視野に入れて体制構築を模索する。

社会福祉法人くすの樹会 人材育成研修計画書

等級 (給与)	基本業務	職位	人事考課	研修			必要な資格・ 職歴	めやす	必要な資格・ 職歴	めやす	研修 事務員 等級別		必要な資格・ 職歴
				内部研修	外部研修	調理					看護		
5等級 以上	管理監督	施設長	(能力・業績) 理念 知識 技能 管理	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 中級 社福 会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労働に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 中級 社福 会計実務研修 中級 (中央福祉学院) 労働に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種 取得のこと	教諭免許状及び保育士資格を有し、かつ、5年以上の教育職または児童福祉事業の経験があるもの	25	中堅所長研修(10年以上) 初任所長研修 ※事務職のまま就任する 場合、ただし、他職種に選 任者がいない場合のみ	初任所長研修 ※事務職のまま就任する 場合、ただし、他職種に選 任者がいない場合のみ	教諭免許状 及び保育士 資格を有 し、かつ、5 年以上の教 育職または 児童福祉事 業の経験 があるもの	25
		副施設長				主任	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	20			
4等級	計画指導 外部渉外	主任	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	20	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	20
3等級	判断業務	副主任	リスク 達成度	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	15	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	15
		リーダー	リスク 達成度	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	10	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験
2等級	定型業務	一般職員	(情意) 規律性 責任性 協調性 人間関係 積極性 接遇態度	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	7	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	7
		新任職員	無資格	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	7	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験
1等級	基本業務	新任職員	無資格	育児担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	育児担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	2	主任保育士特別講座(主任昇格3年以内) 子育て支援・育児相談研修 職場研修担当者研修 生活困難者支援に関する研修 ※キャリアアップ認定講座のうち、管理系研修を含む講座以上終了	主任保育士研修 コアチング研修	防火管理者 法人内異動経験	2

あじさい保育園

## 令和四年度 あじさい保育園事業計画

### 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。

保育方針 明るく素直な心・強い心を育てる

### 保育目標

- \* 自分を大切にし、他の人にも大切にすることに育てます。
- \* 自ら考え、選びとる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。

### 1. 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回鯉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)

2. 年度期間 令和4年4月1日から、令和5年3月31日まで

3. 入所児童数 令和4年4月1日現在149名入所（160名定員）

4. 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）

5. 保育時間 午前9時～午後5時（8時間）

6. 職員体制 34名

- ・ 施設長 1名
- ・ 主任保育士 2名
- ・ 副主任保育士 1名
- ・ 保育士 21名 常勤12・短時間9(産前休暇中2名)
- ・ 調理員 6名 常勤5名 短時間1名
- ・ 看護師 2名 常勤1名 短時間1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潤院長
- ・ 嘱託歯科医師 はやま歯科医院葉山揚介院長
- ・ 非常勤講師 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）  
植田晃太郎（和太鼓）

7. 今年度の取り組み

- ① 収束の兆しが見えないコロナウイルス感染症対策を常に考えながら、前年度を踏まえ子どもたちの育ちを保障していく保育を進めていかなければならない。今年もコロナウイルス感染症対策をはじめ、リスク委員会やチーフ会など会議を多く持ち進めていく。新入園児の受け入れ等で安定した保育の提供ができるように保護者と職員の連携を密におこない、事故などが起こらないよう安全第一に進めていく。
- ② 未満児クラスは、育児担当制の研修（リモート研修を含む）等で、他園の保育も参考にしながら、あじさいの育児マニュアルの活用をして、職員同士が議論して理解を深め進めていくなど、常に探求心を持ち保育を進めていく。以上児クラスは、異年齢児保育の研修（リモート研修を含む）等で、質問をしながら、実践を重ね保育を積み上げていく。個々から集団へと変わっていく時期に生活習慣の確立、異年齢の小集団での活動を取り組むことで、お兄ちゃん、お姉ち

ゃんへの憧れをもち、生活していくこと、5歳児は小さいお友達のお世話などいろいろな経験をさせながら、楽しい保育園生活が送れるように進めていく。年長児については日頃の散歩、梅ちぎり、芋苗植えて脚力をつけて、平尾台の登山を進めていく。

- ③ 職員の雇用については、ハローワークの活用、早期の大学回り、実習生の受け入れ等で保育園のアピールをしていきながら、長期働ける人材確保をしなければならぬ、業務の分担や時間の使い方などを工夫して働きやすい環境を整えていく。職員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していく。
- ④ 認定子ども園への移行については、再度書類等を提出してスムーズに移行できるように、鯉田を見本にしながら計画的に進めていきたい。
- ⑤ 園舎の建て替えから10数年経つと少しずつ消耗する部分が出てきているので、日々の点検を行っていく。
- ⑥ 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

### ・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「あじさい育児マニュアル」を基本にして職員間の共通意識を保ちながら、保育内容を深める研修を受講し保育力の向上を目指していく。

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。(アプリでの配信、業務改善等)  
地域の方に保育所としての機能を理解してもらい取組を行い備えていく。

### ・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。





鯨田こども園

## 令和4年度 鯉田こども園事業計画

### 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・教育を行う。
- 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・教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。
- ⑨認定こども園の研修を積極的に取り入れ、保育・教育を深めていく。

### 2. 実施事業

#### ①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

#### 標準時間認定

(午前7時から午前7時30分 午後6時30分から午後7時まで:有料)

#### 短時間認定

(午前7時から午前8時30分 午後4時30分から午後7時まで:有料)

- ・休日保育(原則 午前8時30分から午後4時30分:無料(振替休日有))

あじさい保育園にて合同で行う

- ・世代間交流事業(地域とのお年寄りと自園での交流会・地域のいきいきサロンへの参加)

- ・子育て支援事業:毎週2回(火・金曜日の園開放)

毎週2回(月・木曜日 あじさい保育園と交互に担当)

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

- ・地域活動(地域の文化祭、サークル発表会・つどいの広場誕生まつり参加)

②一時保育事業(原則 午前8時30分から午後4時30分:有料)

3. 事業年度期間 令和3年4月1日から、令和4年3月31日まで

4. 入所児童数 令和4年4月1日現在 102名  
(1号認定0名、2号認定66名、3号認定36名)

5. 開所時間 午前7時から午後7時  
標準時間認定  
(午前7時から午前7時30分 午後6時30分から午後7時 までは有料)  
短時間認定  
(午前7時から午前8時30分 午後4時30分から午後7時 までは有料)

6. 教育・保育時間 午前8時30分から午後4時30分

7. 職員体制 合計27名

・園長	1名
・主幹保育教諭	1名
・保育教諭	18名 (常勤 9名 短時間 9名)
・保育教諭補助	1名 (短時間 1名)
・看護師	2名 (短時間 2名)
・栄養士	3名 (常勤 3名)
・調理員	1名 (短時間 1名)
・嘱託医師	細川小児科医院
・嘱託歯科医師	横手歯科医院
・学校薬剤師	井上啓介
・非常勤講師	濱崎けい子 (読み聞かせ) 大屋省子 (わらべうた) 植田晃太郎 (和太鼓)

8. 今年度の取り組み

① 新型コロナウイルス感染拡大防止については、2年前からの対策や経験を等を踏まえ活かしながら、状況の移り変わりに併せ職員で連携し、子どもたちや職員、当園に関わる方々の安全安心を守り過ごせるようにする。

感染拡大防止と共に、昨年は部分休園の措置を取らざるを得なかったことを踏まえ、その事態に備えた職員間の連携や保護者への情報の提供を速やかに行えるようにしていく。

日々の保育教育や年間の行事予定についても、子どもたちの大切な経験を奪う事無く取り組んでいく事を前提に計画を立て、状況に合わせて柔軟に対応できるよう見極めながら進めていく。(以下の④～⑦については、新型コロナウイルス感染に関連して来るので、留意して進

める。)

職員の研修等についても、リモートでの研修が主流になっている中ではありますが、保育教育の質の向上の為に内容を見極めながら積極的に受講していく事が出来るように進めていく。

- ②3歳未満児クラスのケアワーク担当制保育を入職職員に伝えていく為、また深めていく為、職員全体が育児マニュアルを正しく理解できるように、マニュアルの見直しを進め誰もが同じ方向を見据え行動し、しっかりと意識しながら常に同じ状態で子どもと関われるようにする。
- ③3歳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、また保育・教育(5領域)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り、たてわり職員だけではなく、職員全体で共有できるものにする。
- ④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と共に、公共でのマナーやルールを学ぶ。
- ⑤絵本の楽しさ、おもしろさを子どもたちに伝えられるよう、引き続き講師による“読み聞かせ”の時間や、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る。その為にも、図書を整えていく。
- ⑥子どもたちと家庭的な雰囲気の中で、落ち着きゆったりとした時間を大切にする事、また伝承遊びを楽しめるよう、引き続き講師による“わらべうた”の時間を中心に、わらべうたの充実を図る。
- ⑦食育についての関わりを深めていき、保育教諭と調理が連携を取りながら栽培やクッキング保育などを計画的に進めていく。

## 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)を整えると共に、職員の心理的安全性が働きやすい職場に繋がっていくことも一つであることを認識する。
- ・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。
- ・こども園として、教育(福岡県私立幼稚園振興協会の実施によるものなど)に関する研修を積極的に受講していく。

### ・保育、教育

- ・1号認定の園児の受け入れや移行を積極的に行い、こども園としての役割を果たしていく。
- ・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、修繕等を行っていく。

##### ・職員

- ・短時間職員の常勤への移行や、勤務時間数を増やしていけるようすすめ、安定した職員の雇用を行う。
- ・キャリアアップの研修については、昨年リモートで進んでいるので、活かしていけるように進めていき資質の向上を図る。
- ・幼稚園教諭免許の更新が完了していない職員に対し、計画的に進めていく事が出来るように情報の提供や共有を行う。

##### ・保育、教育

- ・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。
- ・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。

#### 短期的計画

##### ・施設面

- ・建て替えを見通し、耐用年数から考えて必要となる修繕や買い替えなどを行う。  
特に老朽化が見られる配管は、工事が必要となる為安全性に留意する。  
季節物の、ボイラーの点検は早目に行い修理などを進め整えておく。

##### ・職員

- ・新入職員が、どこに向かって何を目的として進んでいくかを迷わない様に、指標を示す。
- ・常勤職員の雇用を進め、短時間職員の時間の延長を勧め、より安定して保育教育が進められるようにする。。
- ・実習生を積極的に受け入れ、人柄などをしっかり見極めながら、雇用に繋げていけるようにしていく。  
その為にも、職員一人ひとりの実習生の受け入れ態勢に対しての意識付けをしていく。
- ・幼保連携型認定こども園についての研修・飯塚市保育士会以外での研修案内も随時知らせ、一人ひとりにあった必要な研修に積極的に参加出来るように勧め、資質の向上を図る。
- ・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。
- ・自己評価等から、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。
- ・職員自らが、様々なことに興味関心を持ち挑戦し、保育の幅を広げたり深めていく事が出来るよう援助する。

・保育、教育

- ・図書の整理・管理を行いながら、子どもたちの年齢や興味関心に応じた蔵書を増やしていき、絵本の貸し出しへと向けた準備を進める。
- ・食育の面では、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整理や作成を行い、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。



# 令和4年度 研修計画書(案)

株田二丁目圏 (R4.4.1-R6.3.31)

日付	圏内研修			食育研修			県内			県外		
	研修名	参加人数 (人)	支出額(円) (欄外)	研修名	参加人数 (人)	支出額(円) (欄外)	研修名	参加人数 (人)	支出額(円) (欄外)	研修名	参加人数 (人)	支出額(円) (欄外)
4月	和太鼓	3										
	読み聞かせ	各教育委員会										
	育児担当制研修	各教育委員会										
5月	和太鼓	3					株田地区人権回和推進懇談会	1				
	わらべうた	各教育委員会					福岡県保育協会保育士会研修	1				
	育児担当制研修	各教育委員会					筑豊地方保育協会保育士会研修	1				
6月	和太鼓	3		筑豊地方保育協会保育士会研修	2		筑豊地区研究大会	11				
	読み聞かせ	各教育委員会										
	育児担当制研修	各教育委員会										
7月	和太鼓	3		令和4年度食中毒予防講習会	1		福岡県保育協会保育士会研修	1				
	わらべうた	各教育委員会										
	育児担当制研修	各教育委員会					筑豊地方保育協会保育士会研修	1				
8月	和太鼓	3					福岡県保育協会保育士会研修	1				
	読み聞かせ	各教育委員会										
	育児担当制研修	各教育委員会					筑豊地方保育協会保育士会研修	1				
9月	和太鼓	3					福岡県保育協会保育士会研修	1				
	わらべうた	各教育委員会										
	育児担当制研修	各教育委員会										
10月	和太鼓	3		令和4年度調理研修会	1		部落解放研修会	2				
	読み聞かせ	各教育委員会					福岡県保育協会保育士会研修	1				
	育児担当制研修	各教育委員会										
11月	和太鼓	3					福岡県保育協会保育士会研修	1				
	わらべうた	各教育委員会										
	育児担当制研修	各教育委員会										
12月	和太鼓	3					児童虐待研修	1				
	読み聞かせ	各教育委員会										
	育児担当制研修	各教育委員会										
1月	和太鼓	3										
	読み聞かせ	各教育委員会										
	わらべうた	各教育委員会					筑豊地方保育協会保育士会研修	1				
	育児担当制研修	各教育委員会										
2月	和太鼓	3					筑豊地区事業主人権回和問題研修会	1				
	読み聞かせ	各教育委員会										
	育児担当制研修	各教育委員会										
3月	和太鼓	3										
	わらべうた	各教育委員会					株田地区人権回和推進研修会	2				
	育児担当制研修	各教育委員会										
小計			0			0			0			0
合計												0

子育て家庭交流センター 1

銀杏保育園

## 令和4年度 銀杏保育園 事業計画

### 法人理念

私たちは、社会の福祉に資するものとして、常に考え続け、行動し続ける努力をします。

### 法人基本方針

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。

### 保育理念

私たちが関わる子どもたちが社会の役に立つ人に育つことを願い、日々の保育に専念します。

### 保育目標

- ・自分を大切にし、他の人を大切にする子どもを育てる。
- ・自ら考え、選り取り目を持ち、試行錯誤できる子どもを育てる。
- ・困難に出会っても、創意工夫しながら乗り越えられる子どもを育てる。
- ・しなやかで、のびのびとした体を持ち、明るく心豊かな子どもを育てる。
- ・優しさや思いやりの心を、素直に表現できる強い心を持つ子どもを育てる。
- ・自分の思いや考えや、相手の思いや考えを伝え合い、互いの違いを理解し合いながら協力し、協働して最後まで取り組める子どもを育てる。

## はじめに

横浜市の乳幼児数の動向は、0歳～5歳について、令和3年9月30日時点での前年比で5,470人の減となっているが、当園の位置する戸塚区においても、区全体で出生数が減少しており、令和元年9月と比較し令和3年9月には、637人の減数となっている。

銀杏保育園は、横浜市戸塚区の秋葉中学校区に設置されており、園児の多くが学区内の秋葉町、川上町、前田町、名瀬町から通園している。

秋葉中学校区においても、乳幼児数は減少しており、令和元年9月に比較して、令和3年9月には195人の減数になっている。

一方、分園である銀杏保育園胡桃館に通園する園児は駅に近い事もあり、園児の住所地は分散傾向にある。胡桃館が位置する吉田町、隣接の矢部町周辺には保育施設が多く、毎年新設園が開園されている。

吉田町、矢部町については令和元年9月に比較し、令和3年9月には0歳～5歳が106人増加している。

通勤に利用される駅周辺施設への園児集中の傾向は続くと思われるが、比例して駅周辺の保育施設も多く、園児及び保育士獲得の激戦地区でもあるため、保育内容の充実と他施設との差別化を図ることが課題である。

本園である銀杏保育園の経営については、幼保連携型認定こども園への移行を含め、園児獲得の方法についても工夫しなければならない。

銀杏保育園及び銀杏保育園胡桃館では、配慮の必要な子どもの入所については、法人自身の成り立ちの背景から、近隣の他施設に比較して福祉的考え方が強く、配慮が必要な子どもの入園に関しては、できるだけ受け入れるようにしてきた。

しかし、その受け入れと、受け入れた子どもに丁寧且つ適切に関わるためには、職員数の増員と職員集団全体のトレーニングが必要である。

また、毎年職員定着を課題に掲げているが、子の就学や、親世代の介護を機に離職、通勤のしやすさを求めて、駅近の新設園へ、子の就園時間だけ勤務するため幼稚園へ転職する者が一定数存在する。特に銀杏保育園については職員確保及び定着に注力する必要がある。

保育内容については、全施設で取り組んでいる、0歳～2歳児（乳児）の育児担当制保育、並びに3歳～就学前児（幼児）の異年齢保育への取り組みを整理しながら、同時に配慮の必要な家庭、配慮の必要な児童への支援も併せて、保育者集団のチーム力を高めることが課題である。

## 基本方針

当園の課題として以下の基本方針を挙げる。

- ① 法人職員として、働き甲斐を持ち、継続して勤務できる環境を整える。
- ② 保育内容の実態の見直しを行い、保育の充実と深化を目指す。
- ③ 配慮が必要な家庭及び児童の支援に関する学習に、職員集団全体で取り組む。
- ④ 中堅職員の育成を図る。
- ⑤ ICT の効果的な活用を進める。

## 令和4年度重点項目

- ① 法人理念の共通理解、保育理念を共有するために、職員参加でのハンドブック作成に取り組む。
- ② 本園、分園の職員の協力関係を保ち、保育の方向性を一致させる。  
そのための、各種マニュアルの見直し、改訂を進めると同時に、土曜日共同保育、行事、保育の相互協力等を通じて、施設職員間の顔の見える関係を進める。
- ③ 配慮の必要な児童に関する学習に、職員全体で取り組む。
- ④ 次世代リーダーの育成研修を行う。
- ⑤ ICT 活用について、オンライン研修、行事の事後配信を経て、ライブ配信、見逃し配信に取り組んできたが、編集作業等、一部の職員に負荷がかかる状態であるため、研修を通して、作業できる人員を増やす。
- ⑥ 職員確保については、資格試験受験要件を満たし、取得支援するために、無資格者の就職受け入れを行い、保育者養成に取り組む。
- ⑦ 絵本等保育図書の整備及び管理システムを整え、年長児への貸し出しを開始する。

## 中期目標（2018年4月～2023年3月）

- ① 園内研修を通し、保育内容の充実をはかる。  
→コロナ禍では、オンライン研修を中心に進めてきたが、令和4年度は、検査やワクチン接種体制の充実を受けて、可能な範囲で外部講師による現場研修を復活する。
- ② 地域との交流については、コロナ感染の状況、行政の取り組み動向を注視しながら取り組む。
- ③ 働き方のルールについての統一した理解を進めるために、就業規則内容について、全職員に対する説明の機会を設ける。  
また、コロナ禍での措置である、コロナ有休の理解に個人差があるため、利用についての詳細、利用にあたっての手続き等の周知を行う。
- ④ 他機関、他法人との連携を行いながら、地域交流の充実を図る。  
地域交流については、コロナ感染の渦中で実現が難しい。
  - ・他法人との交流については、オンラインでの公開保育による交流が実現できている。交流方法については、工夫しながら進める。
  - ・他機関連携は、コロナ禍では十分ではないが、療育に関する連携については、細々デアあるが保つことができているため、令和4年度も継続していく。

## 長期目標

- ・管理職の育成を図り、施設運営の安定化を図る。
- ・銀杏保育園については、建設後10年を目処に建物本体の点検を行い、必要に応じて修繕を行う。  
→令和3年度中に、建物躯体及び設備について点検を依頼し、修繕箇所の洗い出しを行なった。  
園庭遊具等、保育に直結するもの、緊急時に関わる排煙窓の修繕等、その他、予算措置の可能なものは令和3年度中に修繕に取り掛かり、その他については、令和4年度に修繕を行う。

## 実施事業

- ・第2種社会福祉事業 银杏保育園保育事業  
银杏保育園胡桃館(分園)保育事業  
一時預かり事業

## 事業年度

令和4年4月1日から 令和5年3月31日 まで

## 開所時間 (银杏保育園・银杏保育園胡桃館)

午前7時 から 午後8時まで (13時間開所)

## 定員

银杏保育園 60名

令和4年4月1日入所予定数

0歳児：2名

1歳児：8名

2歳児：9名

3歳児：12名

4歳児：12名

5歳児：12名

合計 55名

银杏保育園胡桃館 定員 44名

1歳児：7名

2歳児：6名

3歳児：10名

4歳児：10名

5歳児：10名

合計 43名

総合計 98名

## 職員体制

施設長	常 勤	(銀杏保育園・銀杏保育園胡桃館兼務)	
主任保育士トリアル	常 勤	(銀杏保育園)	
副主任保育士	常 勤	(銀杏保育園胡桃館：分園現場責任者)	

---

保育士	常 勤	銀杏 8名	胡桃館 4名
	短時間	銀杏 9名	胡桃館 6名
	派遣	銀杏 3名	胡桃館 3名
保育補助	契約	銀杏 4名	胡桃館 0名
看護師	短時間	銀杏 1名	胡桃館 0名
栄養士	常 勤	銀杏 2名	胡桃館 1名
	短時間	銀杏 1名	胡桃館 0名
調理員	常 勤	銀杏 0名	胡桃館 1名
	短時間	銀杏 2名	胡桃館 1名
保育支援員	短時間	銀杏 1名	胡桃館 1名

役職者除く小計      銀杏 31名      胡桃館 17名

## 嘱託医

銀杏保育園	和田医院院長	和田 隆
銀杏保育園胡桃館	伊東医院院長	伊東 均

## 嘱託歯科医

銀杏保育園・銀杏保育園胡桃館      さち歯科医院院長      佐知 崇司

## 異動・退職者

銀杏保育園      異動 主任保育士      1名      (あじさい保育園へ異動)  
退職 保育士 常勤 1名      短時間 5名  
事務員 常勤 1名

銀杏保育園胡桃館      退職 保育士 常勤 0名      短時間 2名

主な退職理由      :      子の就学を機会に自宅近くに転職。親族の介護。  
保育観の相違。自身の健康問題。



令和4年度 銀杏保育園 職員研修計画表

社会福祉法人くすの樹会 銀杏保育園・胡桃館

日付	園内研修			食育研修			県内		
	研修名	研修内容	参加人数	研修名	研修内容	参加人数	研修名	研修内容	参加人数
4月	園内研修 青児担当員研修	リスクマネジメント研修 担当制保育の基本編		幼児小児保健研修	小学校見学、講演会				
5月	青児担当員研修	衛生管理講習会							
6月	園内研修 青児担当員研修	乳児・異年齢の保育 育児担当員の基本 担当制保育の基本、原道し		幼児教育研修 幼児小児保育担当会議	幼児保育の意義・発達・理念 地球幼保小の交流		乳児保育分野 障がい児保育分野 保護者支援・子育て支援分野 幼児保育分野 食育・アレルギー対応分野 マネジメント分野	横浜市主催 横浜市主催 横浜市主催 横浜市主催 横浜市主催	
7月	園内研修 青児担当員研修	各種マニュアル見直し リスクマネジメント研修 乳児・異年齢の保育		食育研修 給食施設栄養管理研修	給食を通しての栄養管理 食育計画と実践				
8月	園内研修 青児担当員研修	乳児・異年齢の保育 育児担当員の基本		戸塚教育センター見学	保育センターとの連携				
9月	園内研修 職員研修	前朝自己研習 職員研修		運動機能障害の理解 幼児教育研修 保育研修	基本的知識と対応について 幼児の発達、保育の質向上 保育要領について				
10月	園内研修 青児担当員研修	乳児・異年齢の保育 対応制・緊急対応 給食施設栄養管理研修会		自閉スペクトラム症の理解 障害児保育を考える 保育園医師会研修会 口腔疾患予防と育成研修	子どもの関りの見直し方について 高機能自閉スペクトラムの知識と対応 障害児保育の考え方、保育に生かす 保育管理下における事故予防 口腔疾患の予防と機能回復について				
11月	園内研修 青児担当員研修	給食施設栄養管理研修会		幼児小児保健 自閉スペクトラム症の理解 虐待防止研修	幼児小児保健会議 基本的知識と対応について 虐待防止と園の役割		保健衛生・安全対策分野 マネジメント分野	横浜市主催 県社協主催	
12月	園内研修 青児担当員研修	調理実習研修会 動物アレルギー対応マニュアル研修		自己研習ガイドライン研修 保育福祉協会食育研究会 小児感染症研修	自己研習について 研究部会				
1月	園内研修 青児担当員研修	感染症対策 乳児・異年齢の保育		園内研修リーダー養成研修 防炎研修	栄養発表、ポスターセッション(実践) 保育の質向上と園内研修について 防炎について、園の役割について				
2月	園内研修 青児担当員研修	リサーチ リスクマネジメント研修 乳児・異年齢の保育		看護職研修会 保育・教育理念研修 乳幼児保健研修 リスクマネジメント研修	子どもの病氣と緊急医療について 指針を踏まえた保育の使命と役割 身体と心について 乳幼児の事故予防と対応について				※その他 株式会社ポピュラス主催「神奈川県保育士エキスパート研修」 株式会社ポピュラス主催「園長エキスパート研修」 日本保育協会主催「園長エキスパート研修」 日本保育チームマネジメント協会主催「保育士エキスパート研修」 保育のデザインアドバイザー主催「保育士エキスパート研修」
3月	園内研修 青児担当員研修	マンユアル見直し、改訂 後朝自己研習		給食小児保健	グループ、他地域交流、実践発表会				

※わからなかった、給食研修が自己研習による自主研修も積極的に参加