

# 令和5年度 事業計画

社会福祉法人くすの樹会

法人本部

令和5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5年4月1日～令和6年3月31日

背景と課題

ここ数年のコロナ禍や世界情勢不安を受けて、人を取り巻く環境や、人のありかたそのものの変化が急加速した。これまでは貧困と言えば物的、経済的な貧しさに象徴されており、行政の対応も進んできたが、コロナ禍によって人の物理的分断が進み、人と人との間でやり取りされていた情報や、文化、社会関係性等の欠乏に起因する困窮が増加しているように思われる。急速な価値観の変化は「豊かさ」の在り方にも急激に変化をもたらし、経済以外の部分の貧富の差をひろげ、困窮の多様化、複雑化を促進した。物的支援を受けても貧困から抜け出せない、これまで貧困として数えられなかった層に新たな形の貧困者が増加している様に感じられる。実際に、高齢者のみならず、子育て世代や、若年層の孤立も進み、当法人の施設現場でも保護者支援の必要性がますます増加している。様々な層で、多様な人の生きづらさが表出しており、様々な世代が集う保育所、認定こども園という施設・事業を通して、施設事業を超えたより広い意味で地域にどう貢献し、ともに歩んでいけるのかが、今後の社会福祉法人の課題である。

一方で、障害児や医療的ケア児の保育ニーズへの高まりから、施設は行政からの要請を受ける反面、処遇の低さや対応できる職員の養成制度に根本的かつ具体的な解決を見る事が無く、保育士の保育離れには歯止めがかかっていない。国の有識者会議等では70年間変わる事のなかった配置基準の議論が始まってはいるが、これについては現状の保育士不足と財政の問題を内包しており、処遇改善と量拡充には日本の経済と世間、政治上での優先順位もからむことから、現時点では、行政主導による急激な改善は期待できないと感じている。

より高度かつ質の高い保育・支援体制を構築するには、職員のより高い処遇が必要であ

る為、そのための財源確保が必須となっており、主たる収入である与えられるだけの税金に頼る経営体制そのものについて転換期にあるのではないかと考える。

#### 【法人の取り組み】

法人内部では、令和5年から、福祉充実計画に策定した全職員参加型研修計画である、組織再構築のための5か年計画が始動した。これは、内側から法人を再理解、再構築し、組織経営を職員にとって主体的なものと感じられるものとし、組織力の強化を図るためものである。内容は、法人理念、保育理念方針、評価、人材育成、人材確保、風土醸成等多岐に及んでいる。令和9年度までにこれらの取り組みをまとめ、法人のハンドブックを作成する。文書等の作成については、職員の業務負担を鑑み、研修を依頼している業者に依頼する。これについては、令和3年中に理事会で承認済みである。

5か年計画については、法人を横断してテーマごとのチームに分け、その後の会議の設定や、展開、活動推進はチームごとに職員自身が主導し、必要であれば研修受講を依頼することができるシステムとなっている。チームごとのテーマについては下記の10項目。

- A 基本理念の再構築
- B 基本方針・目標の再構築
- C 組織風土の再構築
- D 採用システム構築
- E 新任職員育成計画
- F 若手職員能力開発
- G キャリアプラン策定と運用
- H マネジメント開発
- I 園内研修体制構築
- J オープンな職場環境の実現

#### ● 法人組織・経営・施設運営について

##### 幼保連携型認定こども園への移行について

当法人は平成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、地域のプラットフォームとしての役割を拡大するためである。移行については施設それぞれに課題が異なるため、資金計画については法人本部、人材育成については施設を中心に進める。

##### ① あじさい保育園：資金計画

あじさい保育園の認定こども園移行については大規模な工事が必要になるため、令和4年度の事業計画では工事着手までに3年程度の時間を見つつ、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。しかし、前回見積取得時は完全更新を前提としてい

た価格であったため、既存の設備を差利用しての工事見積取得に時間を要しており、詳細見積もりが明確になるのが令和4年度末から令和5年当初になるとのことである。工事費については、昨今の経済状態から今後下がることは見込めず、機を逸すると更なる上昇が見込まれることから、法人内の資金に目途がつけば早期に着手すべきである。ただし、鯉田こども園の園舎が近く築30年を超えることから、老朽化に伴う建て替えの検討も必要である。見積もり到着後、ハード面の整備に関して法人全体で中期計画の策定に早急に行い、理事会に諮る。

## ② 银杏保育園：管理職人材育成、面積用途変更

银杏保育園は、園舎は移行要件を既存の建物で満たしており、改修工事の必要性はないが、分園を独立した事業所として分離する必要性から、管理職人材の育成が急務である。これについては施設中心に進める。

また、現在、横浜市が幼保連携型認定こども園への移行について、3歳以上の1号認定の定員数を各学年5名以上定めることとしているため、15名の定員の増加に対して保育室の面積要件を満たさなくなる（現状で可能なのは9名増まで）。これについては、3歳以上児保育室の続きである地域支援スペースの一部が用途変更可能であれば解決する為、市と協議を進める必要がある。

## ● 人材確保、育成、評価、処遇について

### ① 人材確保

従来通りのハローワークを通じての募集、養成校への求人、実習受け入れを通じての勧誘、行政主催の就職相談会への参加に加え、インターネット広告媒体、有料人材紹介の利用も行っている。新規採用の結果として最も雇用につながっているは有用人材紹介によるもので、特に首都圏はその状態が顕著である。

有資格保育士の確保は入所児童数の上限、収入規模に直結する。飯塚市内については、保育士の市外流出、保育士離れが進んでおり、保育士として働く人口の母数自体が減少している。厳しい中で戦う為、職員の人材確保チームと連携し、安定的な確保が可能になるシステムの構築を目指す。

利用者からの雇用、出産や家庭の事情で離職した職員の再雇用の実績があるため、再雇用制度についても制度に取り入れていく。

### ② 人材育成・評価について

人材育成については、これまでOJTに合わせて外部研修参加を行ってきたが、前年度より導入したJETMAの人材育成パスポートが、使用方法が周知されておらず、十分に使用されていなかったことから、使用方法を周知してこの利用を拡大する。5か年計画のチーム活動については、明日程度内容が深まってきたチームが出たあたりで、中間発表を行う機会を設ける等、成果を発表する機会を設けて活動の促進を図る。そのた、処遇改善Ⅱの受給に必要なキャリアアップ研修については、施設が指定する職員の研修以外にも、

各個人で取得ができる機会を増やすために積極的に情報を収集して職員への周知を行う。

人事評価については、現行の評価表を使用しながら、人材育成に関するチームと連携して精度の高いものとなるよう、引き続き改定を重ねていく。また、前年度未達成であった評価をする側のシステム構築、研修を行う。

### ③ 処遇について

保育所の人件費は国家公務員の人事院勧告に連動しているため、令和3年度に起こった人事院勧告の引き下げの際には、公定価格の人件費が下がり、その差額を別途補助金として補填される事態が起こっている。一方で、同年には最低賃金は大きく上昇しており、そもそも基本的に保育所等の職員全体の人件費の少なく見積もられ社会問題化している中、一時的に補填されたとはいえ、世の中の流れと公定価格は系統的に相反している。

前年度4月度から処遇改善手当Ⅲ（3%処遇改善）の新設を行い、職員への支給を開始している。また、前年度1月から、ローテーション上負担の多い職員に対する処遇改善手当Ⅰの増額を行った。現状、現時点ではこれ以上の補助金による人件費の財源の増加は発表されておらず、処遇改善Ⅰの増額も前年度1月開始と前倒したことから、令和5年度に新たなベースアップ、新たな処遇改善は予定していないが、特に保育士の処遇については国会でも取り上げられており、処遇改善のための助成金が発表され、正式に所轄庁から案内があった折には、職員に正しく情報を周知し、法人全体で獲得していく。

処遇改善は、行政による処遇改善助成金の開始から、本俸給与等級表の改定、処遇改善手当Ⅰ、処遇改善手当Ⅰ-2、処遇改善手当Ⅱ、処遇改善手当Ⅲ等の加算、人権費として支弁される補助金に応じて賃金改善を行ってきた（新卒初任給で約25~31%上昇）。これらの処遇改善手当については、補助金として支弁されているため、個別の申請、支出計画、報告書等を作成して行政に提出しなくてはならない便宜上、給与上では手当として支給しているが、実態としては月額固定の手当てとして支給している。平成24年度から借上げ社宅制度を導入し、これまで飯塚地区、横浜地区ともに一定の利用があり、職員確保、勤続につながっているため、令和5年度も維持する。

一方で同一労働同一賃金の考え方の広がりから、職務に関係なく、個人の生活状況に応じて支給される扶養手当および住宅手当等については、労働賃金としては支給要件に満たない労働者にとっては不公平となることから、職員の賃金の低下にならない様に、段階的に縮小、廃止を検討する必要がある。

## ● 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

- ・ インスタグラムの使用について、横浜で頻度は高くないが継続的な公開が定着してきており、保護者に加えて求職者からも閲覧され、施設の活動の見える化、人材獲得に効果が上がっている。これまでの投稿内容は保育の活動を中心としていたが、内容に幅を持たせ、より多くの閲覧を目指して令和5年度も継続する、いっぽうで、個人のアカウントで業務内の情報を公開してしまう事案が発生して

いた為、情報の取り扱いについて、より具体的な内容の研修、注意喚起等を行う。

## ② ICT 使用の促進

保育記録等に導入した ICT システムについては、全園にて利用されて定着した。一斉メールを用いての情報発信も進んだことから、保護者に対する通常の連絡、配布物についてもこれを通しての配信型に切り替えて行い始めている。昨年に続き、必要であれば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だものが、終息によって途切れてしまわないよう、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 年度に基本的な方針を策定する予定であったが、達成されていないため、令和 5 年度に引き続き策定に向けて情報収集を行っていく。

### ② 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

## ● 地域課題に柔軟に対応できる法人運営

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、コロナ禍前の状態となる可能性がある為、自施設の状態を見ながら対応できる体制を整えていく。また、連携強化についても引き続き重視し、各機関と連絡、相談を密に行える関係づくりを行う。

### 法人全体の取り組み重点項目 (短期 単年度)

- ① 職員による理念の理解の促進、定着。(5 か年計画)
- ② 職員参画型の保育・教育内容の見直しと充実
- ③ 有料紹介を頼らない雇用力の強化、人材確保
- ④ 考課者研修の実施
- ⑤ 情報発信 (見える化) と ICT の活用
- ⑥ 社会のプラットフォーム化に向けた活動 (公益的取り組みの促進)

### 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、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、これまでに引き続き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、昨年引き続き、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	めやす
				内部研修	外部研修	保育 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	育見担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	外部研修 育見担当制 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)	25	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 社福会計実務研修 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
		副施設長				初任所長研修 社福会計実務研修 労働に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種取得のこと	初任所長研修 社福会計実務研修 労働に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種取得のこと	初任所長研修 社福会計実務研修 労働に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種取得のこと	初任所長研修 社福会計実務研修 労働に関する研修 *ただし保育士・幼稚園1種取得のこと				
4等級	計画指導 外部渉外	主任	リスク 達成度	育見担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	外部研修 育見担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	主任保育士研修 コーチング研修	20	防火管理者 法人内異動経験	20	主任保育士研修 コーチング研修	防火管理者 法人内異動経験	20	
3等級	判断業務	副主任				主任保育士研修 コーチング研修	主任保育士研修 コーチング研修	主任保育士研修 コーチング研修	主任保育士研修 コーチング研修	主任保育士研修 コーチング研修	主任保育士研修 コーチング研修	主任保育士研修 コーチング研修	主任保育士研修 コーチング研修
		リーダー	五か年計画 チーム活動 基本理念 基本方針 組織風土 採用システム 新任育成 若手開発 キャリアアップ マネジメント開発 国内研修体制 職場環境/コミュニケーション	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修 包括的地域支援に関する研修	
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	育見担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	外部研修 育見担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 実技研修(絵画、音楽、 体育・わらべうた等) 食育研修 乳児保育研修 障害児保育研修 子育て支援・育見相談研修 アレルギー研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	10	保育士 管理栄養士 もしくは栄養士 看護師	10	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	保育士 管理栄養士 もしくは栄養士 看護師	10	
		研修担当者				アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修
1等級	基本業務	新任職員 無資格	接遇研修 就業規則研修 ハラスメント研修	育見担当制 保育研修 業務の基礎 虐待研修 人権研修	外部研修 育見担当制 保育研修 救命救急講習 危機管理研修	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	7	保育士資格 + 幼稚園教諭2級免許 看護師 もしくは准看護師 栄養士もしくは 管理栄養士 調理師	7	アレルギー研修 育見担当制研修 乳児保育研修 リーダー研修 保健所主催研修(食中毒) アレルギー研修 調理講習会(スチコン研修) 食育研修 マクロビ研修 離乳食研修	保育士資格 + 幼稚園教諭2級免許 看護師 もしくは准看護師 栄養士もしくは 管理栄養士 調理師	7	

あじさい保育園

## 令和五年度 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と育てます。
- \* 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5年4月1日から、令和6年3月31日まで

3. 入所児童数 令和5年4月1日現在140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 31名

- 施設長 1名
- 主任保育士 1名
- 保育士 24名 常勤16名（育児休暇中2名）・短時間8名
- 調理員 4名 常勤3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

- ・育児担当制保育の積み上げが異年齢児保育へとつながり、子ども一人ひとりを大切にしたい保育を積み上げていっている。リニューアルした「あじさいの育児マニュアル」を活用しながら、保育の質を上げるために職員の意識を向上させながら安定した保育を目指していく。
- ・職員の雇用については、ハローワークや人材派遣・紹介の会社を利用して職員確保をしていく。ハローワークではパネル展示や企業説明会等を行う、県や市主催の保育園説明会に参加する、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く。
- ・コロナウイルス感染症が季節性インフルエンザと同じ扱いになるが、感染症に対する考え方は変わらず、衛生・安全面は十分気を付けていく。

- ・5年計画の人材育成プログラムの研修で、地域一番の保育園を目指して行く為に職員全員でくすの樹会の法人理念を基に新しい保育園を作り替えていく。また、リモートでの研修を受けやすい環境等を整えていく。
- ・第三者評価を受審すること、認定こども園への移行については、時期を見て準備を始めて行きたいと考えている。

## 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「あじさい保育園保育計画」を基本にして職員間の共通意識を保ち、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い環境を整えていく。(ネット環境・業務改善等)

5年計画の人材育成プログラムの研修を職員全員でくすの樹会の法人理念を基に進めていく。

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。

### ・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、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。



# 令和5年度研修計画書(案)

あじさい保育園 (R5.4.1-R6.3.31)

日付	園内研修		食育研修		県内		県外		
	研修名	参加人数 (人)	支出額(円) (講師料)	研修名	参加人数 (人)	支出額(円) 参加費 旅費	研修名	参加人数 (人)	支出額(円) 参加費 旅費
4月	アレルギー研修 チームマネージメント 協会研修	職員全員 20							
5月	危機管理研修 わらべうた チームマネージメント 協会研修	職員全員 保育士全員 20							
6月	保健衛生研修 読み聞かせ チームマネージメント 協会研修	職員全員 保育士全員 20		筑豊地方保育園協会保育士会 筑豊地方保育園協会保育士会(給食研修 会)	1 1				
7月	育児マニユアル研修 チームマネージメント 協会研修	承認担当 20		熊本市保育園協会(合同)食育関係研修会	1				
8月	異年齢原保育研修 チームマネージメント 協会研修 わらべうた	職員担当 20 保育士全員							
9月	救命救急研修 読み聞かせ チームマネージメント 協会研修	職員全員 保育士全員 20							
10月	人権・虐待研修 チームマネージメント 協会研修	職員全員 20		令和5年度食中毒予防講習会 令和5年度調理研修会	1 1				
11月	保健衛生(感染症)研 わらべうた チームマネージメント 協会研修	職員全員 保育士全員 20							
12月	責任担当制保育研 チームマネージメント 協会研修	承認担当 20							
1月	人権・虐待研修 わらべうた チームマネージメント 協会研修	職員全員 保育士全員 20							
2月	異年齢原保育研修 チームマネージメント 協会研修	職員担当 20							
3月	救命救急研修 読み聞かせ チームマネージメント 協会研修	職員全員 保育士全員 20							

鯰田こども園

## 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 5 年 4 月 1 日から、令和 6 年 3 月 31 日まで

4. 入所児童数 令和 5 年 4 月 1 日現在 95 名  
(1 号認定 0 名、2 号認定 68 名、3 号認定 27 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 19 名

・園長	1 名
・主幹保育教諭	2 名
・保育教諭	10 名 (常勤 6 名 短時間 4 名)
・看護師	2 名 (短時間 2 名)
・栄養士	1 名 (常勤 1 名)
・調理員	3 名 (常勤 2 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については、マスクの着用や感染の分類、名称の変更等の見直し  
がなされている事にあわせ、園内の状況等を踏まえ対応を見直していく。

日々の保育教育や年間の行事予定についても、徐々に見直していき、より子どもたちの日々  
の様子や成長を保護者と共に共有・共感し、見守っていけるようにする。

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も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。

② 3 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られるようにする。

- 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、たてわり職員のみならず職員全体で共有できるものにしていく。

- 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、“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・仕事内容・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も、新たに受ける職員の受講も順調に進めることが出来た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箇所は、安全性に留意し早め早めに対応できるようにする。  
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、より安定して保育教育が進められるようにする。
- ・目の前にある小さな業務の改善や改革を職員全体で見直し、取り組んでいくようにする。
- ・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5年度 研修計画書(案)

松田こと志園 (R5.4.1-R6.3.31)

日付	園内研修			食育研修			県内			県外		
	研修名	参加人数 (人)	支出額(円) (講師料)	研修名	参加人数 (人)	支出額(円)	研修名	参加人数 (人)	支出額(円)	研修名	参加人数 (人)	支出額(円)
4月	読み聞かせ オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員										
5月	わらべうた オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員					松田地区人権同和推進懇談会	1				
6月	読み聞かせ オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員		筑豊地方保育協会保育士会研修	2		福岡県保育協会保育士会研修	1				
7月	わらべうた オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員		令和5年度重中審予訪講習会	1		福岡県保育協会保育士会研修	1				
8月	読み聞かせ オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員					筑豊地方保育協会保育士会研修	1				
9月	わらべうた オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員					福岡県保育協会保育士会研修	1				
10月	読み聞かせ オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員		令和5年度調理研修会	1		部落解放研修会	2				
11月	わらべうた オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員					福岡県保育協会保育士会研修	1				
12月	読み聞かせ わらべうた オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 保育研修委員 職員全員					児童虐待研修	1				
1月	読み聞かせ オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員					筑豊地方保育協会保育士会研修	1				
2月	読み聞かせ オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員					筑豊地方保育協会保育士会研修	1				
3月	読み聞かせ オンライン法人 プロジェクト	保育研修委員 職員全員					筑豊地方保育協会保育士会研修	2				
小計			0			0			0			0
合計												0

子育て実践交流セミナー

1

# 銀杏保育園

## 令和5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、選びとる目を持ち、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4年9月30日時点での前年比で5,474人の減となり、2年連続で5,000人を超えて減少している。

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、更に令和4年9月には、1年間に0～5歳が501人の減数となり、乳幼児数の減少は加速している。

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人の減数になり、令和4年9月には更に43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、駅近という立地に保育施設が林立している。

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人増加していたが、令和4年度9月には40人の減数に転じた。

園運営には、職員の獲得が重要になってくるが、働き方改革が浸透してきて、保育士の働き方も多様になり、子育てと両立する時間帯での勤務を希望する職員が多くなり、保育現場で現実に必要なとされる働き方との乖離が生じてきている。

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、福祉的考え方が強く、要配慮児の入園に関しては、可能な限り受け入れている。

加えて、要支援家庭の乳幼児が入園してくるケースが増えている。

しかし、受け入れた子ども及び家庭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。

要支援児に関する研修は、比較的多く開催されているが、要支援家庭に対する援助技術のトレーニングには不足を感じているため、関係機関と連携して、学習の機会を持ちたいと考えている。

職員定着については、毎年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転職する者が一定数存在する。働き方の条件改善に取り組んできているが、施設規模が小さいため、職員配置数が少ない中での条件改善対応人数が

増加すると、一部職員への皺寄せと負担が重くなる。特に銀杏保育園については子育て世代の職員が多く職員確保及び定着に工夫が必要である。

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、要配慮の家庭、要配慮児童への支援や、職員自身の多様な働き方が可能になるような職員確保に併せて、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、本園分園合同研修会を行う。
- 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。  
両園の現場責任者を中心に各種マニュアルの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作りを進める。
- ③ 要配慮児の保育及び要支援家庭の援助技術に関する学習環境を整える。
- 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、園内研修を通して、習得した者から他の職員へ

の指導を通して、作業できる人員を増やす。

- ⑥ 職員確保については、保育士資格試験受験要件を満たす者で、資格取得を目指す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、貸出学年を、年長児から年中児まで広げる。

#### 中期目標（2023年4月～2028年3月）

- ① 園内研修を通し、保育内容の充実をはかる。  
→園内研修を中心に、職員各人が研修でインプットしたものを、園内研修講師としてアウトプットすることで各人の理解度を高め、他職員に浸透させることにより保育技術の基礎固めをする。
- ② 地域との交流については、感染状況に配慮しながら行政の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。
- 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、コロナ感染の時期に中断した地区社協主催の子育てサークルとの交流を再開する。
  - ・他法人との交流については、現地研修とオンラインのハイブリッド型の研修交流を通して相互に高めあう試みを継続する。
  - ・他機関連携は、療育センター、行政、児童相談所との連携を保つことができているため、今後も継続していきながら、各担当者との顔の見える関係を維持し、職員が学べる環境を構築する。
- ⑤ 令和4年度後半から、5ヵ年計画で始動している法人内10プロジェクトチーム活動を通して、オーナーシップを持つ職員を育成する。

## 長期目標

- ・管理職及び中堅職員の育成を図り、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 年を経過し建物本体の点検を行い必要に応じて順次修繕を行う。
  - 園庭遊具等、保育に直結するもの、緊急的なものは終了した。
  - 今後は、建物に関しては、屋根の防水、音環境の改善、事務機器及び厨房機器の入れ替えが必要になると予想されるため、順次計画的に取り組む。
  - 機器等の入れ替えについては、仕事のしやすさや、機能を吟味し、現場職員が無駄なく効率的に業務に取り組めることを念頭に、メンテナンス体制も考慮しつつ、現場職員と共に機材等の選定を行う。

## 実施事業

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

## 事業年度

令和 5 年 4 月 1 日から 令和 6 年 3 月 31 日 まで

## 開所時間 (銀杏保育園・銀杏保育園胡桃館)

午前 7 時 から 午後 8 時まで (13 時間開所)

## 定員

銀杏保育園	定員 60 名	銀杏保育園胡桃館	定員 44 名
(令和 4 年 4 月 1 日入所予定数)			
0 歳児	5 名	1 歳児	7 名
1 歳児	8 名	2 歳児	7 名
2 歳児	10 名	3 歳児	10 名
3 歳児	12 名	4 歳児	10 名
4 歳児	12 名	5 歳児	10 名
5 歳児	12 名	合計	44 名
合計	59 名		

総合計 103 名

## 職員体制

施設長	1名	(銀杏保育園・胡桃館兼務)
主任保育士トリアル	1名	(銀杏保育園：現場責任者)
	1名	(銀杏保育園胡桃館：現場責任者)

---

保育士	銀杏 17名	胡桃館 14名
保育補助	銀杏 4名	胡桃館 0名
栄養士	銀杏 3名	胡桃館 1名
調理員	銀杏 2名	胡桃館 2名
保育支援員	銀杏 2名	胡桃館 0名

役職者除く職員数計	銀杏 28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

退職者（令和4年4月1日～令和5年3月31日）

保育士	銀杏 4名	胡桃館 1名
栄養士	銀杏 1名	胡桃館 1名
看護師	銀杏 1名	

退職理由：Uターン転職・業務と自己スキルの乖離  
心理的負担感・転居・身体上の問題

以 上



令和5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  
保育士等キャリアアップ研修

日付	園内研修			食育研修			県内		
	研修名	参加対象	研修内容	研修名	参加人数	研修内容	研修名	参加人数	研修内容
4月	園内研修 有見担当制研修	全職員 保育士	リスクマネジメント研修 担当制保育の基本編	幼児小児検診研修		小学校見学、講演会			
5月	園内研修 有見担当制研修	保育士	乳児・異年齢の保育 有見担当制の基本	衛生管理講習会		食中毒対応			
6月	園内研修	全職員	担当制保育の基本、見直し 各種マニュアル見直し	給食施設栄養管理研修		給食を通しての栄養管理			
7月	園内研修 有見担当制研修	全職員 保育士	リスクマネジメント研修 乳児・異年齢の保育	食育研修		食育計画と実践			
8月	園内研修	全職員	乳児・異年齢の保育 有見担当制の基本	乳児食講習会		乳児食の正しい理解、異年齢上 アレルギー対応と緊急時対応			
9月	園内研修 読み聞かせ 有見担当制研修	全職員 保育士 保育士	前期自己評価 読み聞かせ実践 乳児・異年齢の保育	給食施設栄養管理研修会		アレルギー児への食事提供			
10月	園内研修 有見担当制研修	保育士 全職員	乳児・異年齢の保育 応急救護・AEDについて			運動機能障害の理解 幼児教育研修 保育要録について 療育研修 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 口腔疾患予防と育成研修			
11月	園内研修 有見担当制研修	全職員 保育士	各種マニュアル見直し 乳児・異年齢の保育	給食施設栄養管理研修会 食物アレルギー対応研修		給食の役割と健康管理 アレルギーについて			
12月	読み聞かせ研修 有見担当制研修	全職員 保育士	読み聞かせ実践 乳児・異年齢の保育	調理実習研修会 食物アレルギー対応マニュアル研修		調理技術及び資質向上 アレルギー対応について			
1月	園内研修 有見担当制研修	全職員 保育士	感染症対策 乳児・異年齢の保育	給食研修会 衛生管理講習会		栄養管理の考え方について 集団調理の衛生管理			
2月	園内研修 園内研修	リーダー 全職員	次年度に向けて リスクマネジメント研修	食育計画 乳児食講習会 給食施設栄養管理研修会		食育計画作成について 離乳食の進め方と現状 子どもの食について			
3月	園内研修 園内研修 有見担当制研修	全職員 全職員 全職員	マニュアル見直し、改訂 後期自己評価 担当制、異年齢児保育	幼児小児検診 子育てサポート連絡会拡大研修 幼児小児検診		子どもの病気と救急医療について 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 子どもの権利について グループ、地域交流、実践発表会			

※わからずらうに、絵本読み聞かせ 自己研鑽による自主研修も積極的に参加

※その他  
株式会社ホビーズ主催「神奈川県保育士キャリアアップ研修」  
日本保育協会主催「保育士キャリアアップ研修」  
日本保育士・ママネットワーク協会主催「保育士キャリアアップ研修」  
保育のデザインアドバイザー主催「保育士キャリアアップ研修」