

R3年度  
**事業報告書**  
[中長期計画第3期]

社会福祉法人 ダビデ会  
昭島ナオミ保育園

## **I . 昭島ナオミ保育園の使命**

## 1. 創設の精神・理念

### ～事業目的～

「小学校就学時教育に耐える体力・知力・気力を保障するために  
教育的福祉サービスを提供する。また、生涯発達教育の  
発信源として支援することを目的とする。」

### ～経営理念～

- ① 健全育成
- ② 福祉的教育支援
- ③ 地域福祉サービス推進

## 2. 組織の価値観

### ～経営方針～

- ① 健全育成の実現
- ② 福祉的教育支援の実現（サービスの質＝資質向上）
- ③ 福祉的教育支援の実現（組織的支援＝責任と権限）
- ④ 働きやすい職場環境
- ⑤ 地域福祉事業

## ～保育・教育目標～

美しい心・強い身体・かしこい知性

## ～保育と教育の融合～

0歳児から5歳児の子育ての子育てライフ

一人一人の良さと可能性の発掘

## 目指す子どもの姿を形成する「6つの概念」

### 【生活技術】

健全な心身の基礎となる基本的な生活習慣の形成

### 【身体】

関心・意欲・態度の基礎となる体の育成

### 【社会性】

人間社会に生きる必要な技術・態度の育成

### 【精神（＝意思）】

自主自律（立）の精神、良心（光の心）を核とした道徳心の育成

### 【情緒（＝感情）】

感情の自己統制能力の育成

### 【言葉】

自己表現、自己実現の集団における話し言葉の完成

## Ⅱ 変革課題（中期3年計画）

## ～ビジョン～

「小学校就学時に耐える体力・知力・気力を保障するために福祉的教育支援を実践する。また、生涯発達教育の発信源として支援することを目的とする。」

### 1. 中期3カ年計画

#### 目標

教育で名を売った大企業、利便性をうたった駅型保育所の乱立・中規模法人化の波等、激動の保育業界を小規模法人である昭島ナオミ保育園が生き抜くには、昭島ナオミ保育園の独自性＝健全育成といったセールスポイントの明確化が欠かせない。さらには、全職員が保育という経営を行っている経営者であるといった意識を持つことでこの激動の保育業界を生き抜くことが可能となろう。

今年はこの目標における3カ年目である。地域に開かれた園づくりについては、今年度の重要事項であるとして今期の目標にかかげたい。

#### 中期計画の内容

##### (1) 職員の質向上プログラムの確立：子どもと共に楽しく学び確実に成長するプログラム

当園のめざす健全育成を支える保育・教育の質を向上させるため、そして職員の質向上のため、勉強会、ケーススタディ、研修会を実施し、さらには学会等社会に対する口頭及び論文発表に挑戦していく。

**1年目**＝**背景** 家庭の育児力の低下ばかりではなく、それを伝える保育士側にも未熟な面が多く、(令和元年度) 子どもの発達の姿ばかりではなく現状をそのまま捉えることも、所属クラスの子どもの全て視野に入れることも、難しくなっているといった事実がある。この事実を踏まえかつ、子どもにとっては取り返しのつかない貴重な一年であり、担当する保育士の存在有無によって質の上下があることは、あってはならないことである。ゆえに、組織的に質を得るように努力しなければならない。

- ・ナオミの6領域に基づく保育の見える化（＝年間／期別指導計画表の改善）
- ・ナオミの6領域に基づく保育実践法の見える化（＝月・週案作成、日案、日誌の改善）
- ・ナオミの6領域に基づく保育実践法：最低基準マニュアル改善
- ・内部研修制度改善計画
- ・外部研修としての学会活動（保育実践研究論文作成及び口頭発表）
- ・地域支援としてのふれあい館企画及び実施
- ・ナオミカルチャー部門の企画及び実施
- ・職場環境改善：新任職員育成及び職場の意識改善に取り組む

#### <評価・反省>

上記の実践はすべて実施できた。しかし、ナオミカルチャー部門については課題として残る。

2年目＝背景 実習生・新人研修生を含む育成プログラムをたて、人材育成に力を入れることで、  
(令和2年度) ナオミの保育を支える人材を育成することができる。

- ・実習生育成プログラム改善
- ・新人研修の充実
- ・内部研修制度実施及び改善
- ・早番・遅番・トワイライトマニュアル作成
- ・ナオミの6領域に基づく保育実践法マニュアル改善
- ・保育士資質向上個別プログラムの改善（＝向上の“見える化”）
- ・外部研修として、人材育成方法の明確化及び口頭発表
- ・施設の採用力強化：各養成校へ出張講演及びトレーナー・トレーニー制度の充実

<評価・反省>

上記について、以下の項目以外実施した。施設の採用力強化については、未実施であり、課題が残った。また、新人研修については、現代の新人に耐えうる研修ではなかったことより、課題として残す。

3年目＝背景 地域に根ざし、地域で選ばれる保育所として自己研鑽に励む  
(令和3年度) 各種手引き・マニュアル・規定の改善及び検討、作成

- ・内部研修制度見直し
- ・保育士資質向上個別プログラム見直し
- ・フレーベル教育研究会継続
- ・保育発信力の育成及び向上（各種学会参加、口頭発表、機関誌の掲載機会、挑戦の増加）
- ・職員の定着、育成、採用の循環強化

<評価・反省>

全て実施はしているものの、改善が必要である。また、全職員の保育所経営に関する意識改革も必要である。

(2) 地域福祉サービス推進：在園児・卒園児・全保護者・地域の方を掴かんで離さない魅力的な  
保育園作り

1年目＝背景 自ら子どもとかかわることや子どもの成長及び自らの成長を喜び合うことが難しく  
(令和元年度) くなった家庭の姿がある。苦悩している家庭ばかりでなく、何事もわからず現状すら見えていない家庭を園活動に巻き込んでいく事が、子ども達にとって最善の利益を守ることになる。この事実を踏まえ、園の中で完結してしまうのではなく、地域をも巻き込む子育ての拠点化が現在求められている。

- ・親子・地域参加型行事の改善・発展
- ・ナオミ会（保護者会）の改善・発展
- ・保護者保育参観マニュアルの改善：保育士の対保護者教育意識向上
- ・地域子育て支援包括センター：支援館プログラムの充実  
学習館プログラムの充実

## 学童保育プログラムの充実

### <評価・反省>

上記について、全て実施している。しかし、保護者に対する支援については、課題である。  
アンケート実施により、保護者の実像をとらえる所からやり直すべきと考える。

**2年目** = **背景** (令和2年度) 地域に生きる保育園としてのあり方を見つめ直すことが園の生き残りをかけることにもつながる。ナオミに触れた人をつかんで離さない魅力的な園づくりを目指すことが必要となっている。

- ・親子・地域参加型行事見直し
- ・ナオミ会（保護者会）見直し
- ・保護者家庭養育力向上プログラム作成の改善
- ・6～12歳及び12～18歳の育ちのプログラム改善
- ・地域子育て支援包括センター：地域ふれあい館・地域支援館・地域学習館プログラムの充実

### <評価・反省>

上記については、全て実施した。しかし、地域子育て支援について赤字経営が継続する懸念がある。縮小してプログラムの充実を図ることを検討すべきであろう。

**3年目** = **背景** (令和3年度) 中長期計画の第3カ年目であることから、今年度は3カ年計画の中で進行の遅れている以下について重点的に取り組んでいく。

- ・昭島ナオミ保育園発、生涯教育（子育てから老いまでを楽しく）
- ・学童補助・学習舎・体操／バレエ教室在籍の子ども達の育ちのプログラム作成
- ・地域呼び込みプロジェクト発案
- ・シルバー人材活用プロジェクト発信

### <評価・反省>

上記について、全て実施した。しかし、コロナ禍であることから、外部への発信については、消極的にならざるを得なかった。

長期計画の一部：

#### **1年目**

昭島ナオミ保育園	保育時間改善
7:00～8:30	縦割り保育
8:30～16:30	全人保育
16:30～18:00	縦割り保育
18:00～19:00	延長保育

#### **2年目**

- ・トワイライト（p m7:00～p m8:00）  
食事付き特別延長保育改善
- ・緊急一泊保育制度の導入

#### **4年目**

- ・グレース会学習舎  
プログラム立案  
人員確保

#### **5年目**

- ・グレース会 相談室・生涯学習室開設



3年目

- ・学童補助保育  
夏休み、春、冬休み等長期休暇の学童補助の体型化  
育成プログラムの立案
- ・地域子育て支援包括センターの発展

6年目

- ・シルバーグレース会 ディサービス活動の  
検討

(3) 組織の見直し：第3者評価に耐えうる組織とは、万人から愛される組織である。

- ・保護者の動向を着実に捉える目を養う
- ・課題及び問題点の整理・解決
- ・利用者への説明を含む啓蒙活動
- ・委員会活動の充実  
〔環境管理委員会・行事委員会・研修委員会・地域交流委員会  
保健委員会〕
- ・組織力の査定・経営品質協議会への参画

<評価・反省>

コロナ禍もあり、第三者評価ができなかった。また、経営品質協議会についても、参加できなかった。この組織の見直しについては、再度確認すべきであろう。

(4) 人事管理制度：働く職場を愛する気持ちをお互いに養える雰囲気作り

- ・働きやすい福祉職場宣言園事業促進
- ・内部研修成果／保育士資質向上プログラム成果発表
- ・給与制度の明確化（毎年）
- ・プレイズパーティ（たたえあいの会）
- ・HPの充実
- ・ナオミ家族会の充実
- ・役職促進対策
- ・短時間正社員制度
- ・トレーナー・トレーニー制度
- ・メンター制度

<評価・反省>

給与については、処遇改善により、かなり改善された。しかし、コロナ禍において、家族会やプレイズパーティー、お食事会などが開催できず、コロナ禍におけるあり方を模索すべきことが課題となった。

### **Ⅲ. 年度方針・目標【重要成功要因】**

## 1. 重要成功要因

1. 対話する職場文化の醸成
2. 職員の能力向上
3. 職場環境の整備
4. 保護者（利用者）との関係強化
5. 地域社会の交流促進
6. 育児プロセスの強化

経営層が職員と面談しながら世の中の情報等を事前に提供し、今後の活動の考え方を共有しておいた上で、職員全体でさらなる3年間生き残るためにどのようなことを実行しなければならないか意見を出し合い課題設定した。この年度方針及び目標は、個別面談（リーダーとの）＋リーダーとの会議＋職員会議といった策定プロセスにより出来上がった。この策定プロセスがよければ、現場の意見、考えを入れ込めるかにより、活発化に結びつくことを踏まえ、今後もこのプロセスを大切にしていく。

## 2. 事業方針・目標

### 1) 対話する職場文化の醸成

クラスでの保育や委員会等の活動を実践するには、チームで行うことが重要である。活動の場において発生した問題や新たな課題に対する改善策等を意思決定するのは職員会議等であり、その場において全職員が主体となって、互いの考えや立場を尊重し合い活気ある意見交換から意思決定している状態を作り、チームワークを醸成する必要がある。

①職員を主体として保育活動を進めるためには、職員の価値観と園が大切にしている考えや方針をマッチングしていくことが重要となる。そのために経営層・リーダー層はミーティングや会議、個人面談等を通じて、保育の現場で起きている出来事や社会情勢等の情報を園の方針に照らして職員に伝達することで価値観を浸透していく。

②方針や計画達成について活気ある意見交換の場が形成され、常に新しい考えや実践方法が打ち出されている状態を目指す。

③新任職員の育成を常勤・非常勤を問わず全職員が担う意識改革を行う。

————→ 研修委員会<反省>今年度、新たな試みとして月一回の保育理論勉強会を、リーダー層（保育内容と保護者支援について）と中堅新人層（保育理論と日々の保育について）とに分けて行い、保護者支援や日常

の保育教育を深めていくことができた。年4回のナオミ会のうち、2月のナオミ会がインターネット配信になるなど、今年度も新型コロナウイルスの影響を受け、園の教育・保育が保護者支援につながっているのかを確認する機会が減ってしまったように思える。来年度も、コロナ禍でも教育・保育をしっかりと続けていくと共に、保護者支援を実感できるよう、工夫をしていきたい。

## 2) 職員の能力向上

職員は保育の実践のキーマンであり、当園が目指す保育方針を実現する上での協働者であり、財産と認識している。しかしながら、職員の生活環境は生活体験が少なくなってきた時代になり、職員が目指す子どもの育成、個々の子どもや家庭の状態に合わせた育児相談や生活支援を提供するには、さらに保育の実践技術や知識レベルを向上させる必要がある。

- ①特に保護者と保育観を共有し、子育てを協働していくためには、園が目指す保育の考えの伝達や保護者のニーズ等を汲み取ることの出来るコミュニケーション能力の向上が必要である。
- ②今年度の職員の能力向上については、研修実行委員会が中心となって取り組んでいく。保育士資質向上プログラムの技術・技能と、保護者からの評価を基に個別の能力評価を実施して個々のレベルアップ目標と年間研修計画を策定し、園内外研修の実施・参加を促すことで職員の能力向上を図る。
- ③環境委員会中心にリスクマネジメント力を強化するため、プログラムを立案し、実践を図る。

## 3) 職場環境の整備

昭島ナオミ保育園は職員が業務やサービス提供を通じて、仕事への遣り甲斐を見出し自己成長していくように支援することで、社会に認められる人材を育成することが使命と考えている。業務やサービス提供を推進するには、チームワークと連携が重要であり、お互いの仕事の仕方が職場環境を左右することから、職員全員がルールを守ることや休暇がスムーズに取れる状態にしていくことが必要である。またパート職員についても能力向上や福利厚生の実現を図るよう努めていく。

- ①職員が仕事への遣り甲斐を見出し自己成長を促すには支援型のリーダーシップが求められる。従って、経営層・リーダー層は日常の業務や個人面談等を通じて、個々の職員の仕事に対する悩みや不安等を把握し、スキルアップ指導や不安解消の支援することで、良きアドバイザーとなる。(保育士資質向上プログラム)
- ②職員満足度調査を実施することで、職員の仕事に対する満足要因・不満足要因を見出し職場環境の改善に努める。(第三者評価、職員意識調査)
- ③人事管理制度を明確化し充実することで、職員一人一人が経営者である意識を向上させる。(職員会議録、MPEC参加シート)
- ④メンター制度、トレーナー・トレーニー制度を確立していく。

- ⑤内部管理体制、コンプライアンスに関する管理体制、リスク管理に関する体制を整備する。

#### 4) 保護者（利用者）との関係強化

昭島ナオミ保育園が目指す子どもの姿の実現（健全育成）には、職員のみならず保護者・地域においても保育方針や保育内容等を理解・共有していただき、3者が協働・連携して子どもの健全育成は日常生活で育まれるもので、園との家庭との連携による育成が必要である。今後も保護者と保育方針や互いの役割等を共有し、子どもの成長を互いに実感することで、より緊密な関係を築くことが必要である。子どもの健全保育には保護者の方針の理解・納得が不可欠であり、その基盤は子ども・保護者が園と職員を信頼し安心して生活できるよう支援することで信頼関係が構築されていることにある。また、園行事の参加により子どもの成長を応援していくことで関係強化を目指す。信頼関係の第一歩は、子ども・保護者と直接接する職員の行動であり、子どもと保護者が納得できる接遇に努め信頼関係を築いていく。

- ①子どもや保護者の状態は日々変化するものでそれらに適切に対応するために、送迎時において直接子どもの様子を伝えたり伺ったりすることや、日々の保育連絡帳を用いて連絡を取り迅速に対応していく。
- ②また、職員間においても引継ぎをしっかりと行うことで、保護者に1日の様子を伝えていく。クラス間の隔たりなく挨拶はもちろん積極的に声をかけ関わっていく。
- ③6領域に沿った要望書の活用と個別面談を実施することで、子どものことを気軽に言い合える環境に努め、保護者と保育方針や子どもの成長を共有し、個々の子どもの発達状況や家庭の状況に沿った支援を行う。
- ④園だより・クラスだより等で子どもの生活状態や園の活動情報を積極的に伝える。また、子どもの成長をより実感していただけるような行事を企画し参加を呼びかける。
- ⑤保護者との関係性が高まることによって、子どもの成長・クラスの活気がでる、保護者会の参加率向上、職員に気軽に話しかけてくる、普段の保育参観が増える、保育計画を提示した際にスムーズに理解してくれる、ことにつながると考える。保護者との関係性の検証は、保護者アンケートを実施し、活動に対する評価と改善策の立案につなげる。

→ 行事委員会<反省>今年度も、新型コロナウイルスによる行事内容変更などが多かったが、年齢や内容に応じて行事を見直す機会にもなった。各行事は、子ども達の成長の大事な機会として、できるだけ実施していけたら良いと、改めて感じた。

#### 5) 地域社会の交流促進

地域の育ちの発信源になり子どもから住民の成長を促す役割を担うことを方針とし、行事の情報を地域に積極的に発信して地域交流や行事を通じて昭島ナオミ保育園が行っていることを地域に認知度を向上させていく。

- ①現在関わっている地域とのつながりを大切に引き続き交流を促し、地域の行事等にも極力参加し交流をしていく。

- ②地域の小学校とも連携をとり、保育園児と小学生との交流をもつ機会を設けていけるよう取り組み、卒園児とのつながりも大切にし、より充実させていく。
- ③核家族家庭や、さまざまな社会環境の中で子育てをしている家庭の支援を、相談業務を通して取り組んでいく。
- ④園情報の発信や場の提供に努め、地域社会を巻き込む組織作りに取り組んでいく。

→ 地域委員会<反省> 今年度もコロナ感染拡大のため、地域との行事はすべてできなかったが、園内だけで、形態を変えて行事は行うことができ、子ども達の経験、体験としてとても良かったと思う。  
ふれあい館では、2部制にしたことで、多くの親子が参加できたと思う。  
地域に貼っている園だよりが月半ばになってしまうこともあり、ナオミの現況を知ってもらうためにも、地域委員で協力して月初めに貼れるようにしていきたい。

## 6) 育児プロセスの強化

昭島ナオミ保育園が目指す子どもの姿を実現（健全育成）するためには、子どもの成長を年齢別に「6つの領域」から把握し、個々の成長状態に合わせて保育と教育を融合させた支援を安定的かつ継続的に実施することが重要と認識している。

従って、第一に支援を実践する場の環境が、子どもにとって安全で快適な状態を常に確保することが必要である。また、「6つの領域」を基にした保育・教育の支援内容のレベルを維持・向上させるプロセスを構築することが必要と考える。

- ①子どもが安全・快適に生活できる環境を確保するため、園外活動マニュアルの整備や園内の安全点検の仕組みづくり、事故事例の共有と再発防止の仕組みづくり、安全対策に必要な地域や関係機関との連携を強化・促進する。
- ②「6つの領域」を基にした保育・教育の支援内容のレベルを維持・向上させるため、行事等を通じて協力者である保護者・地域の方々に昭島ナオミ保育園の保育方針をアピールすることで、賛同と参画を促す。また、職員が保育を進めていく過程において実施した成功事例等を組織内で共有し、誰もが「6つの領域」で子どもの成長状態を観る目と、子どもの状態に則した支援が提供できる状態を目指す。
- ③昭島ナオミ保育園の保育方針を各種学会等公的機関に発展することで自己の実践の改善向上をめざす。

→ 環境委員会<反省>ヒヤリハット、防災訓練の充実においては、目標達成とならなかったため、次年度も引き続き、見直していきたい。  
今年度、新たに遊具点検表を見直したので、次年度へとつなげていきたい。

→ 保健委員会<反省>検温表や抗原検査キット等の取り組みが少しずつ定着してきたように思う。

→ 食育委員会<反省>コロナ禍で調理保育、食育行事が例年通り行うことが出来なかった。食育行事は、保護者不参加の取り組みとなったが、保育士と連携をとりな

がら進めることができた。

畑の栽培活動は、各クラス担当曜日を定めることで、草むしりから観察、収穫、家庭への持ち帰りととてもしっかりと取り組むことができた。

次年度は通常の食育活動に戻れることを願いたい。

## IV. 施設運営



## 1. 児童の処遇

### ①各クラス利用者数

クラス	年齢	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
さくらんぼ	0才	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
ゆり	1才	19	20	21	21	21	21	21	21	20	20	21	21
たんぼぼ	2才	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
ちゅうりっぷ	3才	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
ひまわり	4才	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
さくら	5才	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

### ②月別保育日数

4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
25	23	26	25	25	24	293日
10月	11月	12月	1月	2月	3月	
26	24	24	23	22	26	

### ③保育内容

各クラスの保育反省

#### さくら組（5才児）の反省

コロナ禍ではあったが、形を変えて取り組む工夫をし、調理保育や、空のお弁当箱を持参して給食を詰めて散歩へ行くことができた。良心の核の育成に向けた聖劇の取り組みでは、保護者参観での練習も可能となり、応援と協力が得られ、子ども達の励みにつながったと思う。

#### ひまわり組（4才児）の反省

個々の発達に応じての対応を心掛けた部分、その中でも、つどいの劇などクラス全体でつくっていく部分と状況に応じた運営に努めた。

#### ちゅうりっぷ組（3才児）の反省

コロナ禍で、できる行事が限られたり、つどいも内容が異なったりする中だったが、子ども達はしっかり発揮できた点は良かった。

保護者とのコミュニケーションを工夫できたらよかった。

#### たんぼぼ組（2才児）の反省

外あそびや製作など、一つ一つの活動を楽しむことが出来ていた。また、後半になると、進級に向けて張り切って取り組む姿も見られた。反省としては、その取り組みの中で、お箸の3本持ちを定着することや、保護者の方へ伝えるのが遅くなってしまい、お箸への取り組み

が遅れてしまった点が悔やまれる。

#### ゆり組（1才児）の反省

園庭や都の公園、畑や散歩など、積極的に戸外あそびを行い、意欲体力の土台を築くことができた。全員がパンツへの移行ができ、着脱など身の回りのことを行う仕方や援助を積み、自分でできることも増やせた。

#### さくらんぼ組（0才児）の反省

“初めての保育園”という、保護者の不安感軽減のため、コミュニケーションを多くとることを心掛けた。園の様子、家庭の様子など、口頭、連絡帳を通して密に行った。

子ども達は、それぞれの月齢に応じて生活リズムを整え、園ならではの活動をたくさん行い、6領域バランスよく援助することを心掛けた。

#### ④年間行事

月/日	行事名	参加者等	月/日	行事名	参加者等
4/1	入園式	新入園児・保護者、 さくら組	10/29	ハロウィン	全園児
4/16	卵さがし	全園児	11/13	ナオミ会	時間差で開催
5/19	全園児健康診断	全園児	11/19	ナオミスープ	全園児
5/22	ナオミ会	個人面談形式で 実施	12/11	クリスマスのつ どい	全園児（クラス ごと）・保護者
5/26	初期消火訓練 （防災訓練）	全園児	1/12	正月あそび	全園児（クラス ごと）
6/4	歯科検診	全園児	2/2	豆まき	全園児
7/3	なつのはな	全園児・保護者	2/5	ナオミ会	web開催
7/9	スイカ割り	全園児	3/18	春のはな	0・1・2歳児
9/9	縁日あそび	0・1・2歳児	3/20	卒園式	卒園児・保護者
9/10	縁日あそび	3・4・5歳児	3/25	春のはな	3・4・5歳児
10/9	体育あそび	全園児・保護者（2 クラスごと）	3/26	新年度説明会	保護者
10/20	全園児健康診断	全園児	3/31	進級式	全園児

毎月1回乳児健診・防災訓練・誕生会・職員会議実施

#### ⑤健康管理・栄養管理

・健康診断

乳児 毎月

幼児 年2回（5月・10月）

・歯科検診 年1回（6月）

・布団乾燥 2ヶ月1回

・身体測定 月1回

・うがい励行

- ・頭囲、胸囲年1回
- ・健康管理コラム
- ・衣がえ 年2回（6月・10月）
- ・食育（食育年間・月間計画表／食育計画記録表参照）
- ・手洗い強化 5月・11月（2月）の月末
- ・排泄後の手順強化 5月・11月（2月）

- 集団給食、離乳計画表
- 集団給食施設栄養報告 年2回
- 肥満度判定個別配慮表
- 栄養素の質、量のバランスを考え献立表の作成
- 季節の素材を積極的に取り入れ、実物の提供に摂食への意識付け
- 嗜好に富んだ献立作成
- 給食供給者としての諸管理
- 野菜栽培
- 食育コラム作成
- 調理保育
- その他

<評価・反省>栽培活動において、子ども達が草むしりをしたり、整備したりする体験を継続することが難しかった

#### ⑥安全管理

交通安全教育	月1回、クラスごとに実施
非常災害時の避難訓練	月1回
初期消火訓練	5月
図上訓練	8月
引渡し訓練の実施予定日	11月
園内整備	月1回
備品管理	年3回
遊具点検	2ヶ月1回
業者による園内清掃	2ヶ月1回
害虫駆除	年1回
砂場消毒・清掃・整備	年2回
園内清掃・環境整備	毎日

<評価・反省>遅番の時間帯の不審者訓練については未実施であった。次年度につなげたい。

## 2. 職員の処遇

### ①職員構成

園長	1名
主任保育士	1名
保育士（パート含む）	23名
栄養士	1名
調理員	4名
看護師	1名

事務員	2名
11時間開所パート保育士	5名
つどいの広場	2名
延長パート保育士	2名
委託医（非常勤）	1名
歯科医	1名

<評価・反省>保育士の常勤離れについて課題がある。ライフスタイルに合わせた働き方については、継続課題である。

## ②健康管理

健康診断	年2回	（年度内）
細菌検査	年1回	
給食、0歳児調乳担当のみ	毎月1回	

<評価・反省>職員の健康管理を各自に促す取り組みをすべきことが、反省としてある。次年度に継続したい。

## ③職員会議

定例会	月1回
ミーティング	週1回
行事前打ち合わせ会	随時
期別反省会	年12回

<評価・反省>コロナ禍により、未実施だったものもある。

## ④研修実行計画

- ・書類管理、実習・研修生配置、親睦会
- ・マニュアルの管理、保育参観マニュアル、しおりの改善・管理
- ・資質向上をめざす、保育士業務等の視点研究会
- ・保育の理論理解、援助、実践評価の具体的方法とその指針
- ・各種学会等公的機関における口頭・論文研究発表
- ・園を円滑にする為の職員配置

<評価・反省>職員確保について課題がある。

## ⑤退職・福利厚生

- ・福祉医療機構退職共済制度加入
- ・東京都社会福祉協議会従事者共済会加入
- ・職員一泊旅行
- ・プレイズパーティ
- ・食事会
- ・ナオミ家族会

<評価・反省>コロナ禍でできないものが多かった。コロナ禍版を考慮すべきであろう。

## V. 施設管理

## 1. 事務関係

- ① 会計事務、管理事務
- ② 児童処遇事務（保育、給食、健康管理）

## 2. 設備関係

- ① 固定遊具の設備点検 2ヶ月1回

## 3. 衛生関係

- ①衛生管理
  - ・害虫等駆除 年1回（5月）
  - ・食品衛生管理者講習 年2回
- ②施設
  - ・調理室内整備・管理

## 4. 備品関係

- ① 備品購入予定
- ② 保育用品購入予定
  - ・ 園児用木製イス（欠損したもののみ）
- ③ 給食用品購入予定
  - ・ 食器（茶碗、皿）欠損したもののみ
  - ・ スプーン（0才・1才児用のみ）
- ④ 固定資産物品購入予定
- ⑤ 行事用備品
  - ・ うすきね修理 年1回

## 5. 災害対策

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① 避難訓練<ul style="list-style-type: none"><li>・ 毎月1回</li></ul></li><li>② 不侵者訓練<ul style="list-style-type: none"><li>・ 年1回</li></ul></li><li>③引き渡し訓練<ul style="list-style-type: none"><li>・ 年1回</li></ul></li><li>④図上訓練<ul style="list-style-type: none"><li>・ 年1回</li></ul></li><li>⑤救命講習<ul style="list-style-type: none"><li>・ 2年に1回</li></ul></li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>⑥防災設備の点検委託<ul style="list-style-type: none"><li>・ 年2回（内、届出1回）</li></ul></li><li>⑦ 非常食糧の備蓄<ul style="list-style-type: none"><li>・ （全児童数+全職員数）×3食×（1日～3日）</li></ul></li></ol> <p style="text-align: center;">食中毒対策</p> |
|--|--|

<評価・反省>コロナ禍により、行事として未実施だったものもある。

管理としては引き続き、行っていく。

## VI. 地域社会との連携

## 地域社会との連携

- |          |        |                  |  |
|----------|--------|------------------|--|
| ① 合同防災訓練 | 年 2回   | ⑩ 体育あそび          |  |
| ② 感謝祭    |        | ⑪ 出前保育（ふれあい館）    |  |
| ③ お餅つき   |        | ⑫ 園庭開放           |  |
| ④ クッキー作り |        | ⑬ 体験保育           |  |
| ⑤ クッキー配布 |        | ⑭ リズム遊び          |  |
| ⑥ 育児講座   | 年 4回   | ⑮ 女性の為のカルチャースクール |  |
| ⑦ 育児懇談会  | 年 4回   | ⑯ ナオミ祭り          |  |
| ⑧ 誕生会    | 年 1 2回 |                  |  |
| ⑨ スイカ割り  |        |                  |  |

## 委託事業

つどいの広場 月～金

## 地域子育て拠点化事業

- ・ふれあい館活動の充実
- ・支援館：つどいの広場委託事業
- ・学習館活動の充実
- ・学童保育事業の充実
- ・一時預かり事業

<一時預預かり利用状況>

月	利用児童数	月	利用児童数
4月	0	10月	0
5月	0	11月	0
6月	0	12月	4
7月	1	1月	9
8月	0	2月	0
9月	0	3月	2

<評価・反省> コロナ禍により、園の行事の地域の参加ができなかった。

どのように地域に発信できるのか考えていきたい。



## **Ⅶ. 保育所評価、改善**

- ①「保育・教育品質管理指標」に基づき保育所の自己評価を行う
- ②第三者評価を受審し、結果を公表する
- ③利用者アンケートを実施し、結果を公表する
- ④行事等アンケートを実施し、結果を公表し、改善等対応等を公表する
- ⑤経営改革を推進し、結果を公表する
- ⑥①～⑤の結果の公表に伴い、改善等を公表する
- ⑦苦情処理システムに従い改善する
- ⑧経営品質協議会における経営力の査定を受ける

<評価・反省> コロナ禍により、出来なかったものが多かった。

次年度は、コロナ禍のあり方を考えながら実施したい。

## **VIII. 法人本部**

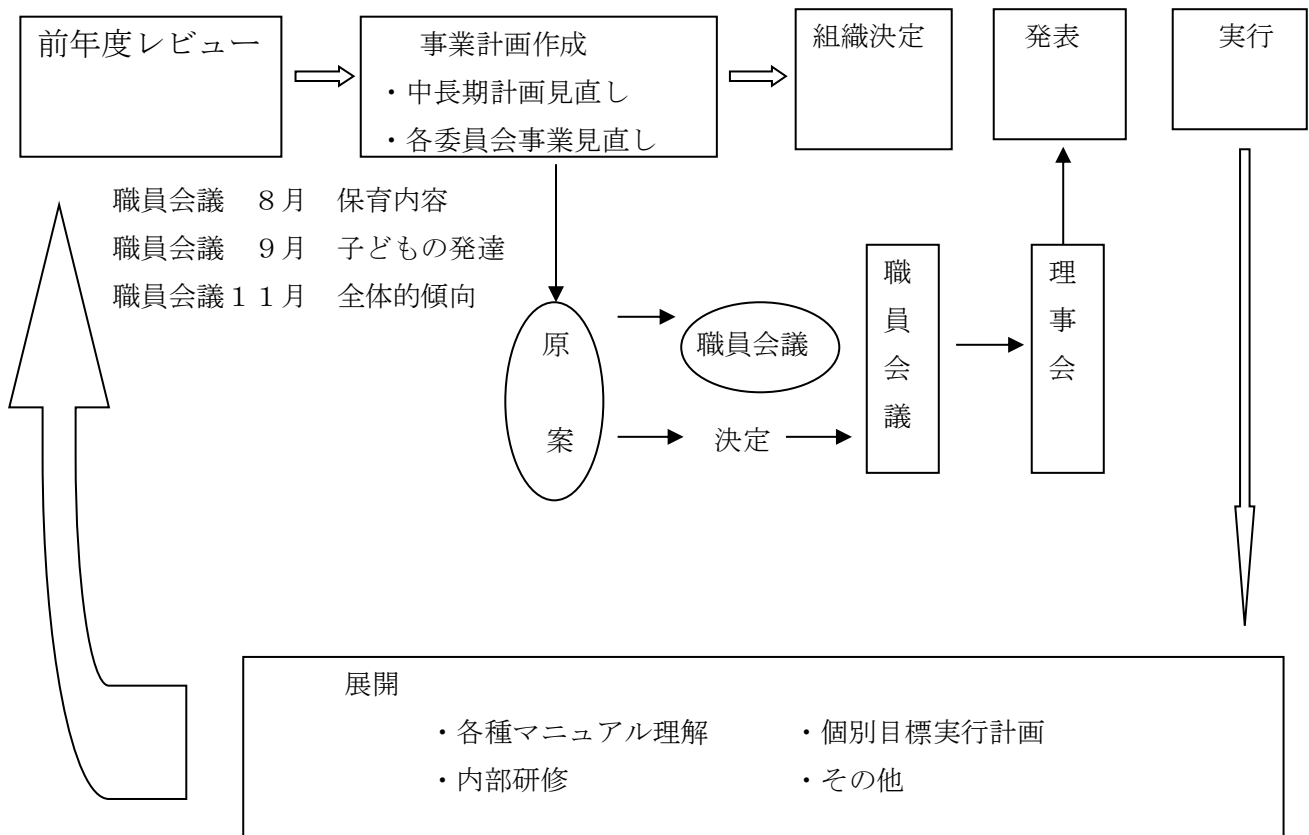
(1) 理事会及び監事監査の開催状況

開催年月日	出席 理事数	出席 監事数	決議事項
令和3年5月18日	2	2	監事監査
令和3年6月3日	書面決議		<ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度決算・計算書類の件</li> <li>令和2年度事業報告の件</li> <li>理事・監事任期満了に伴う改選の件</li> <li>理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告</li> <li>地域における公益的な取り組みについて</li> <li>定時評議員会の招集の件</li> </ul>
令和3年6月26日	6	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>理事長選定に関する件</li> </ul>
令和3年9月6日	書面決議		<ul style="list-style-type: none"> <li>定時評議員会報告の件</li> <li>理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告</li> <li>地域における公益的な取り組みについて</li> <li>認定こども園化の件</li> </ul>
令和4年3月12日	6	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和3年度補正予算の件</li> <li>令和4年度事業計画及び令和4年度当初予算の件</li> <li>理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告</li> <li>認定こども園移行の件</li> <li>福祉医療機構からの借入金について</li> <li>次年度職員配置及び現状報告について</li> <li>業務執行理事の選定に関する件</li> </ul>

(2) 評議員会の開催状況

開催年月日	出席 評議員数	出席 理事数	出席 監事数	決議事項
令和3年6月26日	7	2	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度事業報告の件</li> <li>令和2年度計算書類等の件</li> <li>令和3年度事業計画の件</li> <li>令和3年度予算の件</li> <li>理事・監事選任の件</li> <li>現状報告</li> <li>地域における公益的な取り組みについて</li> <li>認定こども園への移行について</li> </ul>

## VIII. 事業計画作成のプロセス



### 事業計画作成ポイント

- ①経営理念、及び経営方針の職員間における共有
- ②方針実現の為の時代及び利用者の傾向理解
- ③具体的内容の考案及び検討
- ④根拠の明確化：利用者動向

市場認識

競争認識

経営資源（人・物・金・情報）