

令和4年度
事業計画書
[中長期計画第1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。令和5年4月に、認定の子ども園として開設していくため、移行期間においても保育実践の可視化の見直しをしていきたい。また、地域に開かれた園づくりについては、中長期計画の重要事項であるとしてかかげたい。

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、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

2年目＝**背景** 認定こども園として令和5年4月開園予定。募集人数増加に備え、保育の質のさ

らなる向上を目指す。

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、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

3年目＝**背景** 認定こども園としての一年で、地域に根ざし、地域で選ばれる認定こども園として自己研鑽に励む

- ・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

(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いうのではなく、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。その上 UR の耐震工事による移転計画もあり、UR と新園舎の両面に拠点を置くことを模索する。

- ・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

2年目＝**背景** 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。UR での子育て支援と新園舎での子育て支援の在り方を明確にする。

- ・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

3年目＝**背景** 認定こども園として、地域に保育・教育をPRしていく。

多世代の地域住民が生涯教育の場として、昭島ナオミ保育園を活用してくれることを目指して取り組みを進める。

- ・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
- ・キッズ・スクールの充実

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

4年目

- ・グレース会学習舎
プログラム立案
人員確保

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

5年目

- ・グレース会 相談室・生涯学習室開設

3年目

- ・夏休み、春、冬休み等長期休暇の学童保育の体系化
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

- ・シルバークレース会 デイサービス活動の
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

- ・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

環境委員会・行事委員会・研修委員会・地域委員会
保健委員会

・組織力の査定・経営品質協議会への参画

(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）
- ・休暇・休暇制度の明確化
- ・処遇改善及び処遇改善費の明確化
- ・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

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ていく。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ている。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<目標> 常勤、非常勤全ての職員同士の人材育成を行い、さらなる資質向上（月1回の内部研修等）を目指し、保護者支援につなげる。

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いる時代になり、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

認定こども園として保育・教育に従事する職員が、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に努めていく。

- 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

教育活動を主にうち出し、認定こども園として当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<目標> 認定こども園へむけ、親子の絆を深めることを目的とした行事策定を改めて行う。コロナ禍を踏まえ、多様な開催方法を模索する。

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、生涯学習の拠点として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<目標> with コロナ時代において、少しでも多く地域交流ができるよう、取り組んでいく。

6) 育児プロセスの強化

認定こども園として当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、認定こども園として当園の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認定こども園として保育・教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<目標> 防災訓練においては、引き続き細かい訓練の日常化をしていくと共に、家庭との共有を図る。
ヒヤリハットを活用し、ケガの防止を図る。

—————> 保健委員会<目標> コロナ禍を踏まえ、園内衛生、健康衛生教育の発信に努める。

—————> 食育<目標> コロナ禍において、引き続き子ども達の健康・健全育成に努める。
畑の栽培を通じて、全園児・職員が食育活動を行っていく。

7) 認定こども園化のPR

ナオミ保育園の保育・教育活動を世に発信し、認定こども園としての知名度を上げる。令和5年4月へむけて、定員を若干名増員し、1号認定を受け入れるための準備を令和4年度中に行う。そのため、今まで活用してきた畑としての借地を認定こども園化にむけて活用できるように調整していく。

IV. 施設運営

1. 児童の処遇

①クラス編成

クラス名	年齢	保育士数	園児数	備考
さくらんぼ	0才	5名	8名	
ゆり	1才	6名	21名	
たんぼぼ	2才	6名	21名	
ちゅうりっぷ	3才	2名	21名	
ひまわり	4才	2名	21名	
さくら	5才	2名	21名	
合計		23名	113名	

②月別保育予定日数

4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
25	23	26	25	26	23	292日
10月	11月	12月	1月	2月	3月	
25	24	24	23	22	26	

③保育内容

各クラスの保育目標

さくら組（5才児）の年間目標

基本的な生活習慣の自立と自律を实践し、善悪の判断を基盤とした良心の育成をめざし社会性の基礎を完成させる。臨機応変の力を養う。話し言葉の完成。
自然環境に働きかけ、よく見たり触れたり試したりして遊ぶ。
友達の良さを認め合いながら個々の力を十分発揮する。

ひまわり組（4才児）の年間目標

基本的な生活習慣の自立を土台に自律へむけて成長し、社会性のひろがりを得る。
いろいろな活動を通して友達や保育者との関わりを深めて楽しく遊ぶ。
生活の決まりを守り、良い生活習慣を身につける。協調性を培う。

ちゅうりっぷ組（3才児）の年間目標

基本的な生活習慣を自立させ、何でも自分で行おうとする。友達や保育者との関わりを通し、社会性の芽を育む。
いろいろな行事を体験し、園生活の楽しさを知る。

たんぼぼ組（2才児）の年間目標

基本的な習慣の基本的技術を身につける。（自立）

いろいろな経験を通して、いろいろな言葉を習得し、言葉で表現・感情のコントロールを目指す。遊具や運動用具を使ったり、いろいろな運動遊びを通して、運動機能・指先の発達をはかる。

ゆり組（1才児）の年間目標

自分でしようとする気持ち（意欲）を大切にしながら、基本的な生活習慣の具体的な技術を体験しながら身につけていく。保育者に親しみ、感情を素直に表現する。また、友達にも関心を示す。基礎的運動能力（歩く、走る、跳ぶ力等）を育成する。1語文、2語文で自分の思いを伝える。排泄の自立を目指す。

さくらんぼ組（0才児）の年間目標

保育者との親密な関わりを基礎に安定した人間関係が芽生える。活動しやすい、くつろいだ環境の中で歩行を目指し、いろいろな運動を楽しみ、体力の基盤をつくる。言葉以前の様々なサインを表出し、基本的な生活習慣（食事・睡眠・排泄・着脱・清潔）の自立へ向けた援助の中で自己表現が活発になる。

④年間行事予定（行事委員会実行計画も参照）

月	日にち	内 容	保護者へのねらい	評価	改善
4月		入園式	園への安心と信頼を引き出す		
		たまご探し	園行事を通し、子どもと喜びを共有する		
		職員会議	経営理念、保育方針を共有する		
		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
5月		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
		全園児健康診断	子どもの健康に関心をよせ、生活を見直す機会とする		
		ナオミ会・職員会議	4月の姿をふまえ、今年度の子どもの成長目標を明確にする		
		初期消火訓練（防災訓練）	防災への心構えを作る		
6月		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		

		全園児歯科検診	子どもの歯に関心をよせ、生活を見直す機会とする		
		職員会議	経営理念、保育方針を共有する		
7月		夏のつどい	子どものそだちの目標を知る		
		スイカわり	夏の収穫物に親しむ		
		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
		バレエ発表会	子どもの心身の成長を喜ぶ		
		職員会議	経営理念、保育方針を共有する		
8月		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
		職員会議	経営理念、保育方針を共有する		
9月		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
		職員会議	経営理念、保育方針を共有する		
		ナオミ祭り	子どもと共に地域に生きることを喜ぶ		
10月		体育あそび・職員会議	子どもの心・身の発達を喜ぶ		
		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
		全園児健康診断	子どもの健康に関心をよせ、生活を見直す機会とする		
		ハロウィン	園行事を通し子どもと喜びを地域と共有する		
11月		ナオミ会・職員会議	2月ナオミ会までの課題や支援を共有する		
		感謝祭 (ナオミスープ作り)	園行事を通し子どもと喜びを共有する		
		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		

12月		クリスマスのつどい	子どものそだちの目標 と現状を知る 光の心の原点を知る		
		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
		職員会議	経営理念、保育方針を共有する		
1月		おもちつき	園行事を通し子どもと喜びを共有する		
		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
		職員会議	経営理念、保育方針を共有する		
2月		豆まき	園行事を通し子どもと喜びを共有する		
		ナオミ会・職員会議	新学期へむけた成長目標を共有する		
		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
3月		春のつどい	子どものそだちの目標・現状・課題を知る		
		誕生日会	子どもの一年一年の成長を喜ぶ		
		多摩動物園 (3, 4, 5才児)	園行事を通し子どもと喜びを共有する		
		卒園式	子どものそだちの節目を実感する		
		入園進級説明会・職員会議 さくらんぼに案内送付説明	新しい一年への目標と決意を新たに共有する		
		進級式	子どもと共に次学年の自覚をつくる		

毎月1回乳児健診・防災訓練実施

⑤健康管理・栄養管理 (健康管理委員会実行計画書参照)

・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）
- ・ 身体測定 月1回
- ・ 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）
- ・ 布団乾燥 2ヶ月1回
- ・ うがい励行
- ・ 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

⑥安全管理（環境管理委員会実行計画参照）

- 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

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

1 1 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

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	

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 1 2 回

④研修実行計画（研修委員会実行計画書参照）

- ・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

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
- ・プレイズパーティ
- ・食事会
- ・ナオミ家族会

3. 一時預かり事業

- ・随時実施

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 行食用備品
 - ・ うすきね修理 年1回

5. 災害対策

- ① 避難訓練
 - ・ 毎月1回
- ② 不侵者訓練
 - ・ 年1回
- ③引き渡し訓練
 - ・ 年1回
- ④図上訓練
 - ・ 年1回
- ⑤救命講習
 - ・ 2年に1回

⑥防災設備の点検委託

- ・ 年2回（内、届出1回）

⑦ 非常食糧の備蓄

- ・ $(\text{全児童数} + \text{全職員数}) \times 3 \text{食} \times (1 \text{日} \sim 3 \text{日})$

食中毒対策

6. 固定資産（建物・土地）

- ①土地：50年定期借地権契約（令和4年6月1日付予定）
- ②建物：新園舎

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

委託事業

- ① つどいの広場 月～金

地域に開かれた行事

- | | |
|------------|---------|
| ① つどい 年3回 | ⑥ おもちつき |
| ② 初期消火訓練 | ⑦ 感謝祭 |
| ③ 誕生会 年12回 | ⑧ 育児講座 |
| ④ スイカ割り | ⑨ ナオミ祭り |
| ⑤ 体育あそび | |

*新型コロナウイルス感染症拡大状況により、中止となる場合もある。

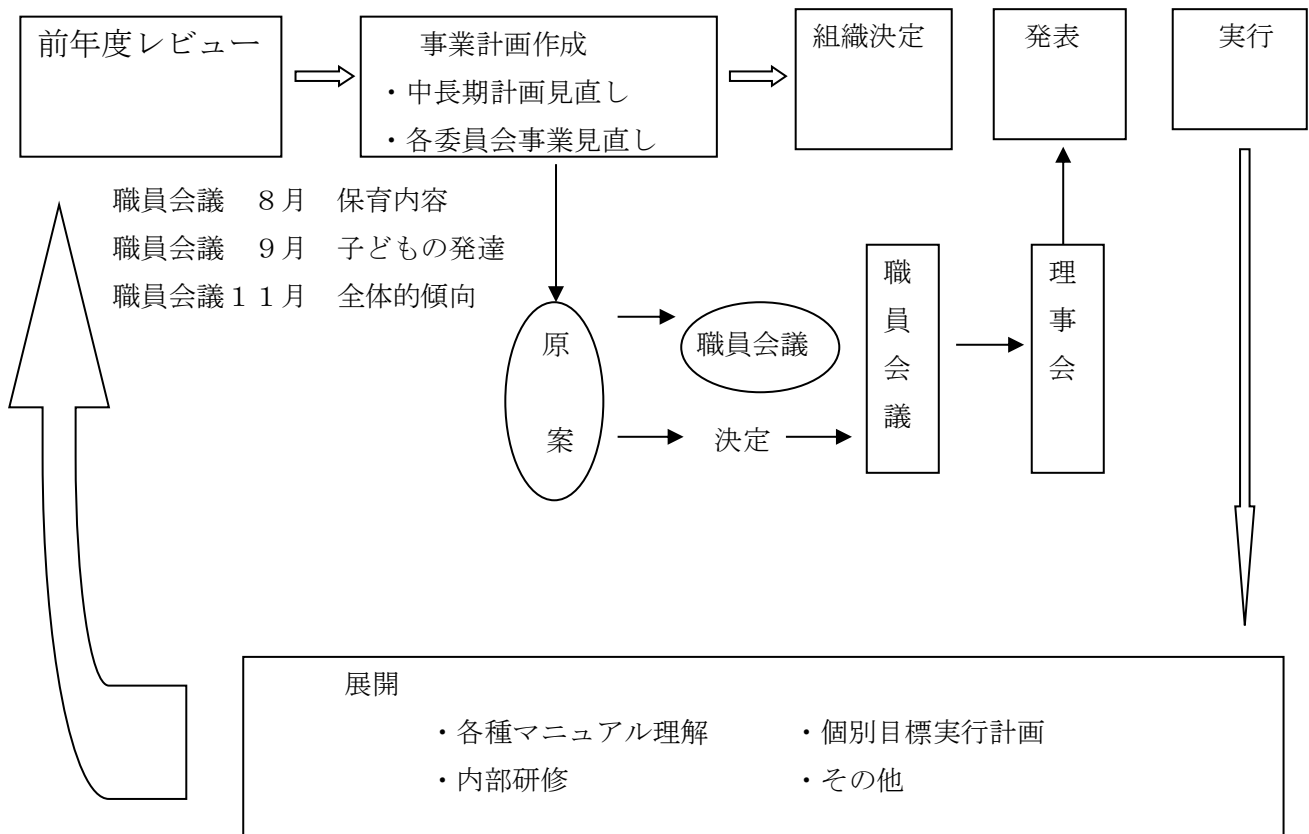
地域子育て拠点化事業

- ① ふれあい館活動の充実
- ② 支援館：つどいの広場委託事業
- ③ 学習館活動の充実
- ④ 学童保育事業の充実
- ⑤ 借地を活用した地域交流…畑・栽培活動
- ⑥ 認定こども園化へむけたキッズ・スクールの充実

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

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）