

令和5年度
事業報告書
[中長期計画第2期]

社会福祉法人 ダビデ会
幼保連携型認定こども園
昭島ナオミ子ども園

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福祉的教育支援を提供し、健全育成を実現する。また、地域福祉サービスを推進し、生涯発達教育の発信源た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 福祉的教育実践の実現（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カ年計画）

～ビジョン～

1. 中期3カ年計画

目標

少子高齢化が加速し、待機児も解消し、生き残りをかける保育業界へと変容している。この中で、昭島ナオミこども園として地域に選ばれるためには、昭島ナオミこども園の独自性＝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。地域に開かれた園づくりを行いながら、1号認定の獲得を開始することが、今後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。また、保育教諭として、教育実践力向上へむけた自己研鑽に姿勢も保持したい。

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、子どもの発達の様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を視野に入れることも、難しくなってきたといった事実がある。この事実を踏まえつつ、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、担当する保育教諭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。

(令和4年度)

- ・ナオミの6領域に基づく教育・保育の見える化及びICT化（＝年間／期別指導計画表の改善）
- ・ナオミの6領域に基づく教育・保育実践法の見える化及びICT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）
- ・地域支援としてのナオミスクール企画及び実施
- ・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>ナオミ保育園の1号認定の子ども確保へむけて説明会を開催したり、キッズスクール等の開催等に取り組んだが、うまく機能できなかった。

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5年度) ナオミの教育・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改善
- ・ナオミの6領域に基づく保育実践法マニュアル改善
- ・保育教諭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> 新人の定着を図ったが、早期離職となってしまった現実をうけ、働き方についての理解を促すことについて失敗したのではないかと反省している。そこで次年度は、新人研修時に園の働き方について明確に話をするようにしたい。また、4月1日に常勤としてのスタート宣言をしていくようにしたい。

3年目=背景 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
(令和6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
- ・教育・保育環境改善

(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
- ・地域子育て支援の発展：子育て支援プログラムの充実
 - ：多世代間交流プログラムの充実
 - ：学童保育プログラムの充実

<評価・反省>URについては、つどいの広場としての役割を置き、地域の子育て支援の役割は園舎内とした。次年度は確保及び定着を図る。

2年目 = **背景** 地域に生きる認定こども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。

(令和5年度)

- ・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
- ・地域子育て支援の発展：子育て支援プログラムの充実
 - ：多世代間交流プログラムの充実
 - ：学童保育プログラムの充実

<評価・反省>親子参加型行事における参加者数減少をうけ、子どもに強制させるのを嫌うという傾向にある可能性を発見した。ゆるやかな参加の仕方を提示し、次第に増加を図る。また参加者へのおみやげも考えていく。

3年目 = **背景** 多世代の地域住民が生涯教育の場として、昭島ナオミこども園を活用してくれることを目指して取り組みを進める。

- ・昭島ナオミこども園発、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 = 教育プログラム改善

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 = 預かり保育プログラム改善

- ・トワイライト（pm7:00~pm8:00）
- 食事付き特別延長保育改善
- ・緊急一泊保育制度の導入

3年目 = 学童補助プログラム改善

- ・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
- ・地域子育て支援の発展

4年目 = 学童学習支援プログラム

- ・グレース会学習舎
- プログラム立案
- 人材育成・人材確保

5年目

- ・グレース会 相談室・生涯学習室開設

6年目

- ・シルバーグレース会 デイサービス活の
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／保育教諭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、認定こども園としての第1歩であるこの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たものである。この策定プロセスにより、現場の意見、考えを入込みながら、全職員に経営者意識を育成していく。

2. 事業方針・目標

1) 対話する職場文化の醸成

クラスでの教育・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職員を主体として教育・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、教育・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> 保育士資質向上をめざし、内外研修を充実できたことが良かった。認定こども園になり、幼保連携型として、どの子どもも保育士もナオミの「健全育成」を援助できるように全職員で共有し、教育・保育の実践に努め、それを達成できたこ

とはとても良かった。

2) 職員の能力向上

職員は教育・保育の実践のキーマンであり、当園が目指す教育・保育方針を実現する上での協働者であり、財産である。しかしながら、職員の生活環境からの実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、さらに教育・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特に保護者と教育・保育観を共有し、子育てを協働していくためには、園が目指す教育・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。保育教諭の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

昭島ナオミこども園は、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。(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)
- 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

昭島ナオミこども園が目指す子どもの姿（健全育成）の実現には、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、3者が協働・連携して子どもの育まれるもので、園との家庭との連携が必要である。今後も保護者と教育・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。子どもの健全育成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く。そのために親子参加型の園行事を展開し、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・クラスの動画等を配信し、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>コロナ明けですべての行事を人数制限を設けずに開催したが、感染症が流行することもなく、一つ一つの行事も盛り上がった。アンケートをアプリで行った結果、回収率がとても低かったので、アナウンスするなど対処しなければならないと思った。

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、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、地域に行事を開放していく。
- 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> ナオミ祭りでギリギリまで内容変更があった。

来年度のナオミ祭り開催時期について考察する余地がある。

6) 育児プロセスの強化

昭島ナオミこども園が目指す子どもの姿（健全育成）を実現するためには、子どもの成長を年齢別に「6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、第一に教育・保育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領域」を基にした教育・保育の質を維持・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本園舎・新園舎の内外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領域」を基にした教育・保育の支援内容の質を向上させるため、行事等を通じて協力者である保護者・地域の方々に、昭島ナオミこども園の教育・保育方針への賛同と参画を促す。また、職員が教育・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昭島ナオミこども園の教育・保育方針を各種学会等公的機関に発表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> 園内の環境整備に目を向け、整えることができた。

子どものケガの発生における分析等をもう少し細かくできると再発防止につながるので、今後の課題としたい。

また、BCPも繰り返し見直し、刷新しながら使いやすいものにしていく必要がある。

→ 保健委員会<反省> 新型コロナウイルスが5類となり、外部研修から園での日常の衛生管理、感染症対策を見直した。

I T Cを活用し、感染症の発生状況を保護者と共有して子ども達の体調変化に気を付け、予防に努めた。

→ 食育<反省> 調理室と保護者とのコミュニケーションツールの一つとして、今年度から食の連絡帳を作成することができたが、記入方法や期日が明確でなかったため、リア年度は見直し改定して取り組んでいきたい。

畑の栽培も規模が縮小したが、今年度より再開することができた。

畑の栽培計画をたてて全職員が共有し、子ども達の食育に関わっていきけるよう来年度も取り組んでいきたい。

IV. 施設運営

1. 児童の処遇

①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	6	6	6	6	8	8	8	8	8	8	8	8
ゆり	1才	21	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
たんぼぼ	2才	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ちゅうりっぷ	3才	22	22	22	22	23	23	23	24	24	24	24	24
ひまわり	4才	22	22	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23
さくら	5才	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

②月別教育・保育日数

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
教育日数	20	20	22	14	—	20	教育日数 203日
保育日数	24	24	26	25	26	24	
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	保育日数 293日
教育日数	21	20	16	17	19	14	
保育日数	25	24	24	23	23	25	

③各クラスの反省

さくら組（5才児）の反省

新たな活動（柔道、英語）が加わり、挑戦する気持ちが高まった。

年長時として自覚が持てるよう、グループ活動を通して異年齢との関わりやお手伝いに励むことができた。春のつどいでは、自分たちで考えて決めて作り上げることで、達成感、満足感を今まで以上に得ることができた。

ひまわり組（4才児）の反省

クラスの年間目標である社会性の広がり、子どもを主体として話し合いの機会を作ったり、つどいなどの活動をクラス内で考えながら作っていく中で少しづつつけられていったと感じる。また、生活の根幹となる体力については、毎日身体を動かす活動を入れたりしたことで、1年前に比べて向上したと感じる。園生活の中で、困った時に言葉で伝えることを教えて実践したところ、成果があったように思える。

ちゅうりっぷ組（3才児）の反省

年間目標に向け、各活動、行事を通して子ども達一人一人、保護者と共に進めることが大まか出来た。ただ、時間に追われてしまう時もあり、もう少し一つ一つ、一人一人じっくり取り組めると良かったこともあった。

たんぽぽ組（2才児）の反省

今年度の子ども達は、話の聞き分けが良く、スムーズに活動が進んだように思える。予定を組みながら取り組んでいたものの、ギリギリになってしまったこともあり、計画性をつけ、一つ一つどんな狙いがあるのかを改めて考え、余裕をもって活動できるようにしたい。

ゆり組（1才児）の反省

意欲、体力の土台を築く生活習慣の自立を促すという目標に向けて、職員全員で話し合いながら活動に取り組んできた。生活技術のトイレトレーニング（排せつの自立）について、4月ころから声をかけてきたが、保護者へ理解してもらうのに時間がかかり、コミュニケーションの方法に課題が残った。パンツになることを一緒に喜び合えるように保護者の応援を促し、また声掛け等の配慮をしていきたい。

さくらんぼ組（0才児）の反省

年間目標の「6つの芽を出す」という達成に向けて、子ども達と愛着形成を大切にしてきました。保護者ともコミュニケーションをとりながら、子どもの成長の見通しを持てるように伝え、応援できるようにしました。できることも増え、できることを自分でできるようになり、楽しく過ごすことができた。

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	10/31	ハロウィン	全園児 地域
4/21	卵さがし	全園児、地域	11/18	ナオミ会	時間差で開催
5/18	全園児健康診断	全園児	11/21	ナオミスープ	全園児、地域
5/20	ナオミ会	時間差で開催	12/9	クリスマスのおどい	全園児・保護者
5/26	初期消火訓練 (防災訓練)	全園児	1/11	正月あそび	全園児、地域
6/1	歯科検診	全園児	2/2	豆まき	全園児、地域
7/1	なつのおどい	全園児・保護者	2/3	ナオミ会	時間差で開催
7/4	スイカ割り	全園児、地域	3/2	春のおどい	全園児・保護者
9/9	ナオミ祭り	全園児・保護者 地域	3/20	卒園式	卒園児・保護者
10/1	体育あそび	全園児・保護者 地域	3/23	入園進級説明会	保護者
10/19	全園児健康診断	全園児	3/29	進級式	全園児

毎月1回乳児健診・誕生日会・防災訓練実施

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）
 - ・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

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
- 不審者訓練 年2回
- 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
- 副園長 1名
- 主任保育士 2名
- 保育士（パート含む） 18名

栄養士	1名
調理員	2名
看護師	1名
事務員	2名
11時間開所パート保育士	4名
つどいの広場	2名
延長パート保育士	2名
委託医	1名
歯科医	1名
薬剤師	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12回

④研修

- ・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
 - ・ 設備点検 2ヶ月1回
 - ・ 安全管理業者点検 隔年1回実施

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 新園舎関連備品購入
- ② 保育用品・給食用品備品購入
- ③ 固定資産物品購入
- ⑤ 行事用備品
 - ・ うすきね修理 年1回
- ⑥ 室内大型遊具購入

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

VI. 地域社会との連携

地域社会との連携

- ① 地域交流事業（カルチャープログラム）
- ② 園庭開放
- ③ 職場体験・ボランティア受入れ
- ④ 園見学、体験保育受入れ

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 | ⑦ 体育あそび |
| ② 初期消火訓練 | ⑧ ハロウイ |
| ③ 誕生会 年12回 | ⑨ 感謝祭 |
| ④ 卵さがし | ⑩ 正月あそび |
| ⑤ スイカ割り | ⑪ 豆まき |
| ⑥ ナオミ祭り | |

地域子育て拠点化事業

- ① 子育て支援事業
- ② つどいの広場委託事業
- ③ 多世代間交流事業
- ④ 学童学習支援事業
- ⑤ キッズスクール
- ⑥ 一時預かり事業

<利用状況>

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

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・報告事項
令和5年5月26日	2	2	監事監査
令和5年6月3日	5	2	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度決算・計算書類の件 ・定款変更の件 ・定款施行細則改正の件 ・評議員・理事・監事任期満了に伴う改選の件 ・評議員選任・解任委員選任の件 ・評議員選任。解任委員会の招集の件 ・定時評議員会の招集の件 ・令和4年度事業報告の件 ・理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告
令和5年6月24日	6	2	<ul style="list-style-type: none"> ・理事長の選定に関する件 ・業務執行理事の選定に関する件
令和5年8月25日	6	2	<ul style="list-style-type: none"> ・第1次補正予算について ・満3歳児クラスについて ・評議員会報告 ・理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告 ・地域における公益的な取組みの件
令和5年10月26日	書面決議		<ul style="list-style-type: none"> ・「評議員選任・解任委員会運営規則」の改正の件
令和6年3月9日	6	2	<ul style="list-style-type: none"> ・第2次補正予算の件 ・令和6年度事業計画及び令和6年度当初予算の件 ・「園則」、「運営規程」一部改正の件 ・理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告 ・地域における公益的な取組みの件

(2) 評議員会の開催状況

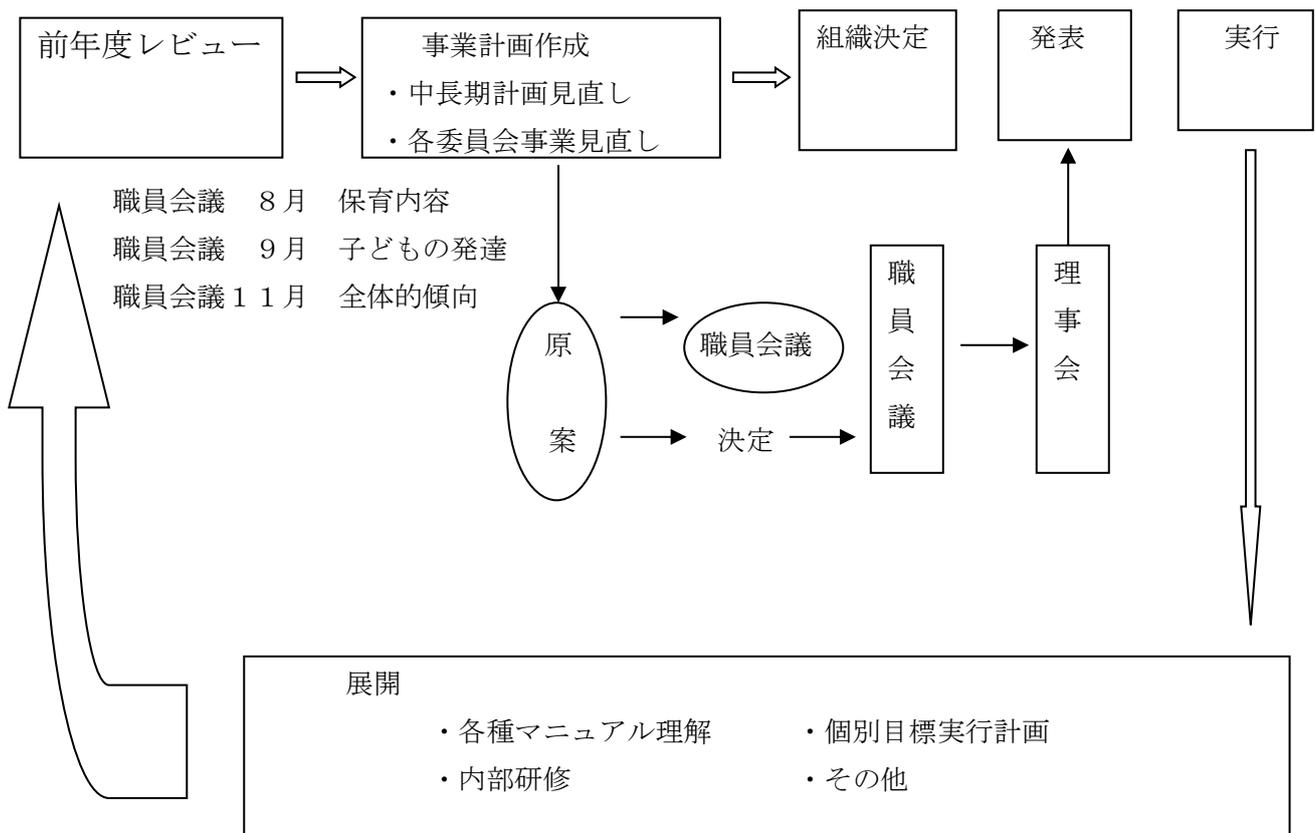
開催年月日	出席 評議員数	出席 理事数	出席 監事数	決議事項
令和6年6月24日	7	2	1	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度計算書類等の件 ・令和5年度事業計画の件 ・令和5年度予算の件 ・定款変更の件 ・任期満了に伴う評議員選任の件 ・任期満了に伴う理事及び監事選任の件 ・令和4年度事業報告 ・現状報告 ・地域における公益的な取組みの件

Ⅶ. 保育所評価、改善

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）