

社会福祉法人どんぐり福祉会

2021年度事業計画

<法人全体の計画>

1、 法人組織の発展と法人理念の職員への落とし込み、加えて保育現場への反映の具体化

当法人は、子どもの成長発達のための社会的責任を果たすべく、法人規模を拡大しました。これに伴い、法人の一体性や各園の連携等が円滑に機能し、法人規模が拡大したメリットが十分に生かせるようにする必要があります。引き続き向こう2年で、法人規模の拡大にふさわしい組織に発展させるための体制を構築します。

2020年度は、管理職集団が新しくなり、法人理念をはじめとする管理職研修を行いました。しかし、コロナ禍対応で全職員対象の法人研修は十分ではありません。職員一人一人が法人理念を捉え実際の保育現場にどのように活かしていくのかを具体化するため、リモートを含む各種研修を工夫して続けていきます。

その方向性は、民主的な組織への更なる発展です。個々の保育の智恵や力をボトムアップ的に結集することができ、それが組織としての力になる、このような法人運営を目指し、すでに初歩的な歩みは始まっています。職場の色々な問題に対する法人対応への信頼感を大切にし、必要な意見交換を濃密に、省力化できるところを省力化していきます。

(1) 組織体制の整備(ガラス張りの民主的な組織、効率的な意思決定のシステムを整備する。)

組織図や課題解決のためのシステムの大枠の整理はスタートしている。毎月、管理職会議を開き、各園状況を把握しさまざまな問題に対し共通認識の基で解決していく。又、管理職のマネジメント研修(パワーハラ対応・職員育成)、法人による管理職面談、組合懇談会で職員の声を丁寧に聞き、管理職集団と職員集団の更なる民主化へとつなげ、本法人で働くことの幸せを分かち合っていく。

(2) 事務局及び各機能別会議の効率的かつ実効的活用

昨年度より、事務局及び各機能別会議を組織として位置づけた。組織やシステムづくり並びに議案・議事録づくり、行政手続等をできるだけ事務局が担った。引き続きこの手法を実行し、合理的な法人運営を追求する。又、予算、補正予算を各園長が起案し、予算管理責任者としての施設長責任を果たす。財務でも法人理念が貫かれるようにし、結果として無駄のない効率的な園運営を遂行する。

(3) 人事交流及び法人理念の職員への落とし込み

- ・法人理念の落とし込みとして、0歳児保育に関わる職員に対し、実践に伴う研修を法人主導で行う。
- ・主任以上の会議、クラス責任者の会議、給食担当者の会議等も、必要に応じて横断的に行う
- ・期間を定めた法人内プチ留学を行う。

2、子どもの最善の利益を真に保障する保育事業を目指す。

子どもの最善の利益及び子どもの成長発達は当法人の究極命題です。目の前の一時的な出来不出来ではなく、将来の自立した大人を見通した上で土台となる力を身につけて欲しい。自分を大切に、他者への思いやり、ひいては地球上のあらゆるものに対する暖かい関心を身につけて欲しい。そのために保育者がなすべきことは、①子どもたちに笑顔を向け続けること、②知識を覚え込ませることではなく、自らを信じて取り組むことができる力が子どもからあふれ出てくる環境をつくること、③何より子どもの声に耳を傾け、視線の先を共有して一人ひとりに寄り添うことにあるように思います。それが実践できている保育の場は、子どもも大人も輝きに満ちているはずです。当法人は、そのような保育事業を目指します。

1、入園予定と職員体制

クラス	受入定数	内新入園児	要配慮児	担任	フリー	朝夕パート
0歳児(りんご)	7	7		1+②	嘱託	警備・三井2
1歳児(くり)	11	2		1+①		
2歳児(かき)	12	2		1+①		
3歳児(さくら)	15	3	d1	1		長尾 三井 高繁 宮前
4歳児(かえで)	14		c1d1	1		
5歳児(ひのき)	13		d2	1		
合計	72	14	c 1 d 4	6+④	1+①	⑤

一時預かり	0・1・2歳児配置基準内で受け入れ	
給食室	園児(7人)・食・職員給食・離乳食指導	栄養士・調理・調理
事務所	園長・副園長・主任・看護師	竹ノ内(管理栄養士)
法人本部	乾	
総計	正15	嘱託3 非12

2、子どもの安全と危機管理

- ・職員ハンドブックのマニュアルを徹底する。(自己検証を習慣化する。)
- ・月1回の安全点検、危機予知練習とともに、環境美化を進める。
- ・ヒヤリ・ハット報告、事故報告書をもとに、速やかな全職員の共有化を図り、再発防止に努める。
- ・保育事故(特にSIDS)の学習とともに、災害時の安全確保やAEDの使い方など習熟する。
- ・想定外災害時の瞬時判断力を身につけていく。

3、職員の資質向上

- ・個人まとめ・要配慮児のケース会議等を進めながら、発達保障の学習に取り組んでいく。
- ・他クラスでの一日実習を園内研修と位置づけ、気づきを促し、意見交換を習慣化していく
- ・領域別に独自の教材研究を深める。
- ・音楽講師を招いて、ピアノや発声、表現技術のスキルアップを進めていく。
- ・振りかえりシート・自己評価票・総括を通じて、個別課題を意識化する。
- ・すべての職員が園全体に責任をもち、自分の言葉で保育を語るように力量を高める。
- ・全職員で分担して、実行委員会方式で各行事を行い、主体的な取組を促す。
- ・看護師の専門性を活かし、保健衛生や乳幼児期の健康について知識を深める。

4、保護者とともに

- ・大人の生活に子どもが振り回されている傾向から、真に「子ども中心」へ転換させていくための理解を得る取り組みを進める。(お出かけや習い事に勝つ保育を作る。)
- ・子どもに伝えたい大人の関係性(モラルやおたがいさまの心など)を浸透させていく。

5、地域とともに

- ・学習支援…市の事業のあり方を改善していけるように、検証、発信をしていく。
- ・待機児童の相談窓口として、開かれた対応を行い、可能な範囲で一時預かりを行う。
- ・引き続き東大阪保育連との連携を大切に、公的保育制度を守っていく。
- ・小学校との連携・接続を図るため、可能な限り校区行事や連絡会等に参加し、交流活動に取り組む。
- ・地元自治会、老人会、命の輝き共生の森協議会との共同関係を、工夫しながら発展させる。

6、他施設とともに

法人内人事交流及び合同研修をさらに進める

- (1) 「どんぐりのおうち」との連携
 - ・2歳児クラスや延長・土曜の合同等、新たな保育体制を模索し、慣らし保育が必要でなくなるような、さらなる連携を進めていく。
- (2) つどいの広場「つみき」との連携
 - ・月1のリトミック(親子教室)の共催、講座での講師の担当等の協力を留まらず、急なスタッフの休み等にも応援に入れるようにしていく。

7、中長期計画

- ・次世代(中堅職員)が園運営に責任を持つ立場に成長できるよう、分かりやすい人事考課とキャリアパスを確立する。
- ・5歳児分園の可能性を追求する。
- ・長期修繕計画(屋根防水)に基づいて、修繕積立を行う。

1、入園予定と職員体制

クラス	受入定数	新入園児	担任		朝タ・パート
			正規	非常勤	
0歳(ひよこ)	18	18	①②③④	①②③	(0朝・タ)・(1.2朝・タ)
1歳(うさぎ)	30	12	⑤⑥⑦⑧⑨⑩	④	
2歳(ぱんだ)	33+①	4	⑪⑫⑬⑭	⑤⑥+0.6	
3歳(ちゅうりっぷ)	34+①+(①)	2	⑮⑯	⑦+0.5	(幼タ)
4歳(こすもす)	35+①	0	⑰⑱	⑧	
園長			松岡		
副園長(看護師)	体調不良児対応型		桑野		
給食室	管理栄養士・栄養士・調理員		北・上田・重田	杉本・竹中・辻本・中家	
フリー保育士	休憩・延長保育士		中村・野間		3回/W×3人
事務・フリー	特別加配保育士		吉田		4回/W×2人
警備(朝・タ)	安全管理員			石川(前田)	非・シルバー
開錠・清掃	運営充実・施設型給付費			京正(山村)	
児童数	160名		正規・嘱託26名	非常勤16名+(2)+@	
<分園>					
5歳(ひまわり)	36	0	⑲⑳		
一時保育・にこにこ	1日12名まで		志村	⑨⑩	
分園責任者・フリー	特別加配保育士		楠田		
看護師	体調不良児対応型		中矢		
警備(朝・タ)	安全管理員		非常勤朝・タ	西本	
児童数	36名	一時保育年間 1500名	正規5名	非常勤3名	
土曜日・夏季アルバイト		中永・新藤			
代表者会議	園長・副園長・主任2名・乳幼児代表者各1名			・クラス責会議(月1回) ・食育会議(月1回)	二者懇(月1回) 園長・副園長・主任
総計54+@		正30・嘱1・非19+@		シルバー2・大学生2	

2、子どもの安全と危機管理

- ・職員ハンドブックの各種マニュアルを見直しして、全職員に周知徹底をする。
- ・防災安全管理担当者を中心に、防災避難訓練計画作成、各種避難訓練、不審者対応訓練、救急救命研修の実施と合わせて、報告記録を徹底する。また、訓練の日に「施設設備点検」を実施し、施設設備の安全を確認するとともに、危険箇所があれば速やかに改善を図る。
- ・衛生管理委員会の立ち上げをするために産業医を抽出し契約を締結する。
- ・「インシデント アクシデント報告」の速やかな提出と分析をして、全職員で共有する。
- ・SIDS学習会はDVDやテキスト「睡眠中の保育を見直そう」などを使って、全職員で実施する。
- ・分園独自の避難訓練や不審者訓練、移動時の子どもたちの安全対策など詳細の計画や準備を整え実施する。

3、職員の資質向上のために

- ・各種研修は各自の積極的な参加を促し、より有効なものにする。
- ・クラス別自主研修は、月1回程度計画しクラスごとに決めたテキストを使い、非常勤職員も一緒に取り組み子ども理解や発達の特徴と配慮や手立てについて共通認識とする。(申請があれば月に1時間は保障する。)
- ・各種会議については、各々の責任者を中心に内容に計画を持ち、職員間の積極的な意見交換を促す。また、マニュアルには載せきれない情報の共有を小さなクラス会議で深める。
- ・全国保問研、全国合研、みんなで保育を考える集会などで積極的に実践提案をする。
- ・新入職職員面談(年3回)、正規・非正規職員面談(年2回)、業種別職員面談(年1回)をする。

4、保護者とともに

- (コロナ禍により保護者が密にならないための参加や集まり方の工夫をしながら保護者とのつながりを大切に)
- ・0～2歳児クラスは、約1ヶ月程度の期間を設定し保育参加を実施し、終了後担任とミニ懇談をする。
 - ・毎月の誕生会には保護者に参加してもらい(1家庭2名まで)、子どもの成長を職員とともに確認しあう。
 - ・こどもの日のつどい、運動会、敬老のつどい、リズム参観、新年子ども会、生活発表会など、世代間交流を兼ねた保育参観の機会と位置付け、丁寧な取組みをしていく。
 - ・クラス懇談会は、延長保育利用(有料)も促しながら、極力短時間でより充実したものになるよう工夫をする(年4回)。
 - ・日常的な「連絡帳」や「今日の保育」、随時発行の「クラスだより」などの内容の充実と、保護者との対話を大切にする。
 - ・「ころころ市」、「夏まつり」、「おたのしみ会」は保護者会と共催行事とし、実行委員会を進めていく。
 - ・二者懇談会を継続して実施する。(保護者会4役・園長・副園長・主任交代で1名)

5、地域とともに

- ・子育て支援の拠点として、一時保育「おひさまぐみ」、地域交流「にこにこぐみ」、保育体験「いちごくらぶ」の充実と、子育てサークル支援、子育て相談、子育て講座などを実施する。
- ・保育園が地域社会資源としての役割を果たすために、町会の取り組みに会場を提供したりスタッフ派遣をする。
- ・久宝寺地域連絡会に参加し、地域の教育機関や福祉施設、保育園、幼稚園などと連携を深める。
- ・地域の幼保小連絡会に参加し、地域子育て課題を共有化する(久宝寺地域に公立幼稚園はなし)。
- ・小学校への接続がスムーズに行くように、小学校行事への参加や小学校への申し込みなど丁寧に取り組む。
- ・近隣の小学校、中学校、高校などの「お仕事体験」「職場体験」や「デュアル」など受け入れる。

6、他施設とともに

法人内人事交流及び合同研修をさらに進める

7、中長期計画

- <今年度>
- ・乳児用のお散歩車や園庭のおうちなど、公立の引き継ぎでいただいたものが破損したりスムーズに動かないようになってきているので、買い換えが必要である。
 - ・本園のウッドデッキやプールサイドなど外部の木材部分を塗装及び補修をしていく。
 - ・第三者評価を受診する。
- <中長期計画>
- ・分園を利用して、公立学童保育終了後保育や子ども食堂などその他の可能性を追求したい。
 - ・今年度12年目の本園では、2～3年後外壁塗装、エアコンの入れ替えなど大きな修繕が必要になると思うので、資金計画を検討したい。
 - ・分園開園10年目には、土地購入の念書を入れているので計画的に積み立てをしていく。

1、入園予定と職員体制

クラス	定数	受け入れ人数	新入園児	陽配慮児	担任	フリー	朝夕パート
0歳児りんご	6	9	9		1+②	①	4H ②
1歳児くり	8	11	3		2+4H		
2歳児かき	10	12	2		1+①		
3歳児さくら	12	12	2	B2	1+①		4H ①
4歳児かえで	12	10	2	D1	1		
5歳児ひのき	12	10	0	D1～3	1+①		
合計	60	64	18	4～6	7+⑤+4H	①	4H ③
一時預かり	入所につなげる ①						①
雇上げ	警備・学生						4H②
給食室	園児(7月以降・食)・職員給食・離乳食指導						2+時短1
事務所	園長・副園長						2
総計	正 11 正時短1 非8H ⑥ 4H ⑥						

2、子どもの安全と危機管理

- ・コロナ感染防止に努めながら、子どもたちに豊かな経験を提供する。
- ・子どもたちが健康で安心して過ごせる環境をつくる。同年齢、異年齢でお互いを尊重しあう関係も育てる。
- ・子どもたちの発達に即した興味関心を膨らませ、主体的に活動する遊具、教材、あそびを工夫する。
- ・散歩・リズム運動を基本にした身体づくりと自然に働きかける活動を実践する。
- ・友だちや遊具で安全にあそぶことや交通ルールや災害時の避難方法を経験の中で身に付けていく。

3、職員の資質向上のために

- ・保育カンファレンスを通じて、お互いを尊重し助け合える職員関係をめざす。
- ・研修計画をもとに自己研鑽と学びあう気風と共通の保育観を築く。
- ・中長期、単年度の事業計画をみんなで作成分担し、効果的効率的に進めていく。
- ・先輩職員が教育担当者となり、初任者職員の育成をすすめ、年に2回の自己評価と管理職面談を行う。
- ・職員会議、カリキュラム会議他各種会議を充実する。
- ・各種マニュアルを徹底する。苦情解決、虐待防止、ハラスメント防止に努める。
- ・効率的で合理的な書類様式を整え、事務時間や保育準備の保障を行う。
- ・事務日誌を活用し、日常の業務連絡や子どもの様子を周知する。
- ・年に一度の職員健康診断と合わせ、月一回程度の健康チェックの仕組みを作り、職業病予防を行う。
- ・職員間の親睦を図るなど、福利厚生を充実する。

4、保護者とともに

- 保育方針や園での生活の仕方や準備物など入園にあたっての説明を丁寧に行う。子どもの育ちを話し合い、保育園に安心して預けられるような関係を築く。
- ・家庭状況に合わせて必要な支援を行う。
 - ・保護者会結成の援助をし、保護者同士が繋がっていく。

5、地域とともに

- 新しい園運営が落ち着いた頃に園庭開放を行う。胎生期からの赤ちゃん教室を行い、地域の保護者の出産と子育ての不安を和らげる。
- ・ホームページ、施設だよりを発行する。
 - ・地域の自治会と繋がる。挨拶を交わし、行事にご招待したり、会場提供を行う。公園の清掃などを通じ、地域の中で認知してもらおう。

6.他施設とともに

- 法人研修や法人内他施設の行事に積極的に参加する。保育内容の交流も行い、保育の質の向上を図る。どんぐり保育園、どんぐりのおうち、つみきとあそびや講座の連携を行う。

7、中長期計画

- 財政管理をし、計画的に必要な遊具、玩具をそろえていく。自治体、企業の補助金や助成金を活用できるよう、積極的に応募していく。
- ・育てる会を結成し、法人、保育園の理念を理解し、物心両面の援助体制をつくる。
 - ・園舎を大切に使う。
 - ・田んぼづくりをする。

どんぐりのおうち 2021年度 事業計画

1、入園予定と職員体制

- ・0～2歳児の保育を行い、途中入所も含め待機児童の解消に寄与する。

新入園児は、0歳児5名のみ。

区 分	2歳児	1歳児	0歳児	00歳児	計
12月現在	8人	6人	5人		19人
2021/10/1目標	8人	6人	5人		19人
職員体制	3人		2人+①		園長・調理・朝夕+5+①

2、子どもの安全と危機管理

- ・ヒヤリハット、事故報告書を自己検証し、全職員に周知して再発防止に努める。
- ・新入職者には職員ハンドブックの研修を行い、マニュアルを徹底する。

3、職員の資質向上

- ・ケース会議を行い、園児の発達保障と保護者の育児力強化の支援を進めていく。
- ・法人内でプチ交換留学や公開保育を行い、保育のスキルや知識を広める。
- ・Webによる園内研修を行い、保育情報を共有して全体の底上げをする。

4、保護者とともに

- ・乳児期に大切にしたい事を伝え、安心して子育て出来るようサポートしていく。

5、地域とともに

- ・一時預かりの相談や、育児相談の窓口となり、保育ニーズの掘り起こしを行う。
- ・おはなし広場や赤ちゃん向けのイベントを行い、地域の子育て支援を行う。
- ・東大阪市の小規模保育園と手を繋ぎ、交流を深める。
- ・子ども食堂を充実させ、地域のオアシス的存在になる。

6、他施設とともに

法人内人事交流及び合同研修をさらに進める

(1)どんぐり保育園との連携

- ・2歳児交流や土曜保育など一体的運営を強め、保育の継続性を確保する。

(2)つるばみ保育園との連携

- ・職員同士の交流や研修、保育カンファレンスなど情報の共有を行う。

7、中長期計画

- ・園運営に責任を持つ立場の次世代職員を育てていく。

つみき 2021年度 事業計画

- 1、委託金を最大限申請し、各種事業を工夫して進める。
- 2、コロナ禍の推移を判断しながら最高実績を勘案し、実のある支援を続ける。

	開所	利用組数	利用児数	日平均	相談件数
最高実績	233日	2700組	3350人	13組15人	350件