

2024 年度事業計画書

自 2024 年 4 月 1 日

至 2025 年 3 月 31 日

社会福祉法人 こばと会

社会福祉法人こぼと会 保育部門 2024 年度事業計画

今年度の保育テーマ

～理念の深化（一人一人の愛を深める）～

昨年度は、理念の追求に焦点を置いて取り組んできた。理念の行動指針はいわゆるPDCAサイクルをもとに形成されており、継続的に実践を通してスモールステップを踏みながら、職員自身の成長を後押しすることができ、その集大成が2月の法人研修で現れたことは、まさしく特筆すべき事柄であった。

まさに、“働きやすい、働き甲斐のある職場”を職員自身が作っていった結果となったのである。法人の達成する目標に対し各園がマネジメントを丁寧に行ってきた結果でもある。

昨年の実績踏まえ、今年度は理念の理解の深化を目指す。理念は上記の通りPDCAサイクルで構成されている。子どもに対し、保護者、職員、地域に対し須らく同じ流れを持つものである。であるので、どこかの部分だけうまくいくということは起きづらく、基本的に同じ考え方の上に行動、試行しやすいものである。ある意味癖、性分という質のものである。

この質は、過去の経験則に基づいて築き上げられたものであるもので、簡単に変化させられるものではない。脳科学でいう「脳は変化に抵抗する」特性はまさしくこの点である。であるがゆえに、理念の流れを意思を持って行動することは、その質に対して抗うこととなり、今までの経験則から離れて物をとらえられるチャンスでもる。

例えば、自分で「〇〇しなければ」と考えていること、保育の局面では生活に絡められてくるのでとても表れやすい。無意識に行ってしまうこともほとんどで、それは言葉にすればその人の自然な流れである。しかし、そのことが第三者に対しどういった影響を及ぼすかは顧みることがない。理念をもとに話し合うことでこの流れに歯止めをかけ、台車んしゃに対する配慮が見えてくるのである。云えば、この配慮はまさしく他者への愛であり、理念の深化がその人の持つ愛を深めるものであると確信している。

この信念を相互理解をもとに一人一人の職員の心に育み、そしてそれが個人のパフォーマンスに寄与する基となり、ウェルビーイングの高い職場環境になるように努めていきたい。

1 施設運営

(1) 児童の処遇

ア クラス編成

①【こぼと第一保育園】

クラス名	年齢	保育士数	園児数	備考
ポピー組	0歳	3名	10名	
つくし・れんげ組	1歳	4名	20名	
チューリップ マーガレット組	2歳	4名	24名	
ゆり組	3.4歳	2名	27名	
ばら組	3.4歳	2名	27名	
カンナ・コスモス組	5歳	2名	36名	

②【あおぞら保育園】

ア クラス編成

クラス名	年齢	保育士数	園児数	備考
ひよこ組	0歳	3名	10名	
りす組	1歳	3名	16名	
うさぎ組	2歳	3名	20名	
ぞう組	3歳	2名	24名	
きりん組	4歳	2名	27名	
らいおん組	5歳	2名	23名	
ばんだ組	一時 定期	2名	10名定員 10名定員	
誰でも通園	3か月～ 3歳未満	2名	3～5名	5月連休明けより開始

③【あおおらぱれっと保育園】

クラス名	年齢	保育士数	園児数	備考
もみじ組	0歳	3名	6名	
あんず組	1歳	3名	15名	
たんぽぽ組	2歳	3名	20名	
もり組	3歳	2名	22名	
うみ組	4歳	2名	22	
にじ組	5歳	2名	17名	

④【あおぞらルーム】

クラス名	年齢	保育士数	園児数	備考
	1歳	4名	6名	
	2歳		6名	

イ 健康管理

健康診断

0歳児 毎月

1歳児～ 年2回（4月、10月）

歯科検診 年1回（6月）

ウ 保育

下記の内容を参考とし各クラスの保育のねらいが連動し、0～6歳までの子どもの脳や身体の発達に即した援助技術が、子どもの「イキイキ、わくわく」につながる実践を今年度の目標とする。

保育の基本方針

法人理念に基づいた行動がすなわち保育の基本姿勢である。「子どものために」をスローガンに謙虚に自分自身を洞察し、「知る」喜びを通して成長し合える職員関係を築くことが重要となる。

そのためにも、主観ではなく客観性を下にした根拠ある考えを中心に据え、例えば若い職員であれば、わからないことを具体的に質問したり、リーダー層であれば、相手のわかる喜びを引き出すためのヒントを出したりと、お互いが切磋琢磨できるための環境作りに努力し、それが子どもの最善の利益へ結びつくようにしていく。これが基本方針である。

◎ 0歳～2歳半までの保育

- ・ 担当制をとることにより人間形成にとって一番大切な愛着関係を深め健康で安定した生活を確立していく。
- ・ 子どもの脳や身体の成長変化の一番大きい時期である。それぞれの成長の特徴を理解したうえで、個別の配慮を第一にしなが、将来を見通した援助を心掛ける。
- ・ 子どもの内発的な動機を刺激するよう絶えず環境を見直し、安全性に配慮しな

がらもチャレンジできる遊具、用具を多く取り入れる。

- ・ 家庭との連携を密にし、24時間の生活リズムを考慮した対応を心掛ける。

◎ 2歳半～5歳までの保育

- ・ 言語の発達とともに多様な人間関係を通してコミュニケーションの土台を作る大切な時期である。特に、知的好奇心が多いに発露する時期であることから、室内、戸外での心を躍らせるような体験が子どもの成長を大きく進展させる。子どもの自己実現を後押しできるよう工夫を重ね、小集団での仲間づくりの達成感を味わえるよう配慮する。
- ・ 3歳ごろから記憶を司る海馬の発達がとても活性化する時期と言われている。お話やメモリーゲームなど覚えて楽しめる遊びを多く用意し記憶を刺激するとともにゲーム性を生かしたルールの標準化を図っていく。
- ・ 再現遊びをするときに脳内の活動は盛んになり、いろいろな脳内のつながりができるといわれている。「ごっこ遊び」を通して、役割を交代することで友達との関係性を学んだり、役になりきることで、達成感や創造性を高めていく。

◎ 5歳児以降の保育

- ・ 5歳児を過ぎた子どもたちは、自然と学びの態勢が出来上がってくる。また、過去から未来への時間的概念が育つことにより、子ども同士の共有性が一気に花開くようになる。集団もだんだんと大きくなり行事などの目標を持ちながら所属感を強くし、育ち合いの気持ちを整ってくる。こういったことを念頭に子ども同士で話しあう経験を多く持ち、協調と共同の姿勢を作るような保育を心掛ける。
- ・ 就学に向けて子どもの期待を膨らませながら、個々の課題を確認し競い合う楽しみや周りの友達をいたわる経験を多く積むようにする。

◎ 個別的配慮を必要とする子どものために・・・

- ・ 個人差を受け入れるために、その原因を追究するとともに、個人ベースでの配慮点を職員間で共有できるベースを作り上げることに専心する。
- ・ 感覚統合的視点や行動科学的な視点を取り入れ、子どもの立場に立った援助を職員で共有化し、仮説、実践、評価を繰り返しながら少しでも効果的な保育を追究していく。
- ・ 子ども自身が達成感を得られるような配慮を一番大切なポイントとし保育に当たる。

☆各園のねらい

こぼと第一保育園

- ・クラス編成について、1歳児クラス、2歳児クラスが2クラスから1クラスになり、部屋の中に扉をつける工事を行い、2部屋を使用して保育を行っていく。
- ・3, 4歳児クラスが3クラスから2クラスになり、空いた1部屋を共有スペースとして使用できるように部屋の中に扉をつける工事を行い、保育を行っていく。
- ・職員については、2名の退職者と法人内で3名の異動があった。職員一人ひとりが自分の担う役割りについて認識し、クラス間だけでなく他年齢とも連携して保育を行っていくように体制をつくっていく。
- ・子どもたちが自己肯定感をもち、主体的に活動できるように職員一人ひとりが保育をしていく中で意識していく。
- ・理念をもとに職員、補助職員と相互理解を深め、一つのチームとなってクラス運営をしていけるように連携していく。
- ・環境評価スケールを定期的にとり入れ、保育内容や環境についての目線合わせや職員間で共有できる機会を増やしていく。
- ・職員一人ひとりが自分の課題と向き合い、成長につながるように対話を心がけていく。

あおぞら保育園

去年度、0歳児クラスで丁寧な育児、一人一人を大切にしている保育とは何を大切にするのかを考え、「目と目を合わせる」「子どもの気持ちや大人の行動を言語化し伝える」を補助職員とともにメンバー全員で意識して保育を行った。結果、1年後子どもたちの姿はがらりと変わり、大人との信頼関係が素晴らしく、大人が話始めるとどの子どもも目を見て話を聞く体制がとれており、楽しそうに話を聞く姿があった。例を挙げると、1歳児になり今年4月から手洗いをしている。これは画期的で手洗いをやらせたのではなく、1年間大人が手洗いの歌を歌いながら、手を洗う大切さを伝えていったことを見て学び、できるようになっていったのである。今までの経験則からなかなか受け入れられなかった保育者も子どもの姿の変化を体現できたことで、今年度は一つのクラスから0,1,2歳児の乳児クラスへと職員の意識がより強くなっていったと感じることができた。0歳児クラスは、より子どもとコミュニケーションが取れるように、ベビーサインを学び保育に取り入れていた。やっているつもりにならず、より意識していくことが大切であり、逆にそこが難しいのだが、皆で声を出しあい、常にクラスコーディネーターたちが情報を共有していた1年であった。幼児クラスもクラス間で常に話し合いを設け縦の活動を考えていた。心理的安全性が高くなってきていることを実感している。

今年度は乳児クラスだけではなく、園全体で考えられるように園目標をクラスコー

ディネーター会議で決めた。

「愛」がテーマとなり、「愛を広げよう！つなげよう！支えよう!!」

今年度も理念を振り返りながら継続していけるように、クラスコーディネーターとともに成長していきたい。

🌸 乳児クラス

昨年度、心理的安全性を基にクラス内だけでなく乳児クラス全体で話し合いを重ねる事ができ、職員間の関係性の深まりを感じることができた。

今年度は引き続き心理的安全性がある中で、園目標でもある「愛」を日々意識し、理念の更なる理解、実践に繋げていく。その為にクラスコーディネーター自身が役割を理解し、Dスキルアップしていくことを目指し、日々の保育や会議、研修を通して改めて「クラスコーディネーター」を園全体で整理していきたい。そこで得たことを他職員に還元することが子どもの為に繋がっていくということを全体で共有、実践しながら、人材育成という観点からも力を入れて取り組んでいきたい。

🌸 幼児クラス

昨年度は、横割りになり異年齢の交流の課題があるため、「縦の関係」を職員間で意識した。具体的には、5歳と3歳で散歩に行く。4歳と2歳で散歩に行く。4歳の当番活動をお手本に3歳児が行う。夕方に3・4歳の合同保育時間を設けるなど、職員同士でアイデアを出し合い、いろいろな事に挑戦した。下の子に優しく接するなど、子どもの変化・成長を見る事ができ、成果があったと感じる。

今年は、こぼと会の保育目標を基に、スモールステップを明確にしていく。例を挙げると「話しがきける子ども」の目標に対して、初めは信頼関係。次に目と目が合う。小集団で話を聞くなど3歳から6歳まで、どのようにステップアップしていくかの指標を作る。こぼと会の理念のもと、一つの発達基準表を作る事で、職員の視点の共通、意識と知識を高めて行き、幼児全体の連携に繋げていき、こどものためにできる事を増やして行きたい。

あおぞらぱれっと保育園

理念や保育の基本方針について職員同士が話し合う時間を大切にし、質問や疑問に対しリーダー・副主任・主任・園長と職員との間の壁を取り払い、伝えあったり、一緒に考えたりしながら、まずは実践して成功体験を感じられたり、上手くいかなかった時にも次はどうしたらいいかを考え理念への理解を職員みんなで深め合い、仕事を楽しいと思える職場づくりからスタートしたい。お互いを認め合い、不信感ややる気が失せな

いよう、まずは職員に信頼してもらえよう心して職員と向き合っていきたいと思う。言葉かけひとつで職員の仕事への思いが良い方向へ、そして仕事の喜びに繋がると信じて仕事をしていきたい。

あおぞらルーム

少人数制を生かした丁寧な育児行為を徹底していく。

特に、あおぞらやパレットとの連携が重要なことから、日頃より両園との情報交換や人材交流を積極的に行い、子ども、保護者たちが安心して移動できるようサポートしていきたい。

また、理念についても実践を通しながらパート職員とも理解を深め、一人一人の成長を後押ししていくことが目標である。

地域事業

地域社会との連携

今年度4月より、子ども家庭支援センター子育て広場たまっ子を受託運営する。しっかりと連携を図りながら、保育園の持つ専門性を地域に発信し、地域の利用者の安心を作り出していきたい。

主な行事予定

- 4月 入園式、保護者懇談会
- 5月 遠足
- 6月 お泊まり保育
- 7月 プール開き
- 9月 保護者懇談会
- 10月 運動会、ハロウィン行事
- 11月 遠足
- 12月 年長バイキング、子ども会
- 2月 保護者懇談会、新入園説明会、年長お別れ遠足
- 3月 卒園式
- 月例行事 誕生会、

エ 栄養管理

栄養素の質、量のバランスを考え献立表を作成
 季節の素材を積極的に取り入れ、嗜好に富んだ献立を作成
 給食供給者としての諸管理

オ 安全管理

交通安全教室（ 4月予定 ）
 非常災害時の避難訓練 毎月
 引き渡し訓練の実施（ 9月 1日）

（2）職員の処遇

ア 職員構成

	園長	主任	副主任	保育士	看護師	栄養士	調理員	事務
こぼと第一保育園	1名	1名	1名		1名	1名	3名	1名
あおぞら保育園	1名		2名	20名	1名	1名	3名	1名
あおぞらパレット保育園	1名		3名	14名	1名	1名	3名	1名
あおぞらルーム	1名		1名	2名				

イ 健康管理

健康診断 年 1回（ 4月）
 細菌検査 年 2回
 給食、0歳児調乳担当のみ毎月1回
 保健健康委員の活動 毎月
 保健師が中心となり、ストレスチェックなど職員の健康にかかわる取り組みを
 毎月行っていく

ウ 職員会議

定例会 毎月 1回
 行事前打合せ会（随時）
 研修会議 毎月 1回
 副主任会 （随時）
 クラスコーディネーター会 （随時）

エ 研修計画

- 島田療育センター作業療法士による感覚統合研修（年6回）
- 毎月園内研修会議を行う
 外部研修での積み上げを職員中心にチームを組んで推し進めていきたい
- リーダー研修会議（可能性コンサルティング主催：法人研修）

オ 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
- 健康検診受診
- インフルエンザ予防接種

2 施設管理

(1) 事務関係

ア 会計事務、管理事務

会計管理は、社会福祉サービスセンターと業務提携を結び、毎月の事務管理を協力して行う。労務管理は、多摩労務事務所と業務提携を行う。

イ 児童処遇事務（保育、給食、健康管理）

保育システムを導入しており、出席管理など一元的に管理できるものは、省力化も含めパソコンを通してのデータ管理を行う。

保育については、ソフトを使った情報の収集を心がけ、事務の省力化と、仕事の可視化を目指していく。

(2) 設備関係

ア 固定遊具の設備点検

毎月初日に安全点検を主任保育士、保健師立会いの下行う。（安全衛生委員会）

(3) 備品関係

ア 備品購入予定

適宜そのときの状況を鑑み、購入を検討

イ 保育用品購入予定

乳児・幼児のおもちゃを発達ごとの課題をしっかりと押さえていけるように積極的に購入する。特に、紙製、木製のものでは、痛み・損傷の度合いによりきれいなもの、子どもが扱いたいと思う観点から購入を進めていく。

(4) 災害対策

ア 避難訓練

毎月1回。必ず消火訓練(実地)を行う。

イ 防災設備の点検委託

年2回（内、届け出1回） 富士消防設備に委託

ウ 非常食糧の備蓄

○（全児童数＋全職員数）×3食×（3日）分