

令和5年3月31日現在

## 1 施設名称

しらとり保育所

(開設 昭和41年6月1日)

## 2 所在地

松江市内中原町190

## 3 事業計画の達成状況

## (1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

## ア 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	働きやすい職場と人材確保
取組の方向性①	ハローワークや保育人材バンクと連携しながら情報収集を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員体制に合わせてハローワーク、福祉人材センターに随時求人を出す。</li> <li>定期的に関係機関と連絡を取り当所をアピールするとともに、求人状況の確認を行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>4月当初より職員は充足していたが、次年度に向けて、ハローワーク、人材バンク、ナースバンクと連携を取り求人情報を掲載し、当所をアピールした。</li> </ul>
取組の方向性②	実習生の受入を計画的に行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各養成校と連携を深め、積極的に実習生の受入を行う。また、養成校を通してボランティアを募集する。</li> <li>ボランティアの募集に関する情報をホームページに掲載する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染対策に留意しながら、3校から実習生の受入を行い、高校生のインターンシップ受入も行った。</li> <li>担当職員が実習期間を通して保育の仕事の魅力、やりがいや楽しさを伝え当所の魅力をアピールした。実習生からの率直な感想など、保育者が関わるうえで参考にした。</li> <li>新型コロナウイルス感染症対策のため、ホームページを活用したボランティアの募集等は行わなかった。</li> </ul>
取組の方向性③	職員一人ひとりがやりがいを感じて業務に当たることができるよう、働きやすい環境づくりを進めていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>新任職員の指導担当者を決め、気軽に相談できるよう定期的に話す機会をもつ。</li> <li>所長、主任保育士が中心となって日頃から職員一人ひとりの気づき</li> </ul>

	や良さを認める声かけを行う。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談の機会を確保するため、所長との面談を実施する。(年2回)</li> <li>・ 所長が年2回全職員と面談を行うとともに、日頃から声を掛け合い相談しやすい雰囲気づくりを行った。</li> <li>・ 新任職員(栄養士及び保育士)に対し、担当職員を中心にサポートした。正規職員については、定期的に面談を行い重点的にサポートした。</li> </ul>

実 施 策	広報活動の強化
取組の方向性①	求人状況に合わせ、幅広い視野で広報活動をする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページとInstagramを活用し、効果的な求人情報となるよう内容を検討する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次年度に向けて、ホームページを活用し求人情報を掲載した。</li> </ul>
取組の方向性②	ホームページを随時更新し、保育所の魅力を発信していく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各担当者がホームページの内容を見直し更新する。(年4回)</li> <li>・ 保育所の魅力を発信するため、ケーブルテレビや新聞社等へ取材を依頼する。</li> <li>・ パンフレットの内容の見直しを検討する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 担当者が定期的にホームページの更新を行った。</li> <li>・ 新聞社等へ取材の依頼を行ったものの、実施には至らなかった。</li> <li>・ パンフレットの見直しについては、感染対策により行事の変更等生じていることから、次年度にリニューアルを検討する。</li> </ul>

イ OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実 施 策	チーム保育の確立
取組の方向性①	職員全体がチーム保育について共通意識をもって取り組むために、保育所の研究目標を明確に設定する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前年度の研究の取組を基に今年度の方向性を共有して研究を進める。</li> <li>・ チーム保育の大切な一員として地域の人材や資源を活用するため、職員間で学ぶ機会をもつ。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前年度の研究の振り返り、研究の方向性を共有して進めることができた。</li> <li>・ 地域の人材や資源もチーム保育における大切な一員ととらえ、近隣商店への買い物や地域住民との和太鼓交流など新たな地域交流活動を行った。</li> </ul>

取組の方向性②	チーム保育に関する研究グループを新設し、チーム保育の意義を職員全体で共有しながら職員が主体となって取り組み、研究を充実させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チーム保育の意義について繰り返し学び、理解を深める。</li> <li>・ チーム力の強化について実践的な研修を行い、保育所の実態に応じたチーム保育のあり方を検討する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チーム保育研究グループを中心に、年2回所内研修を行った。地域資源に対する理解や大切さを深めることができた。</li> <li>・ 実践的な研修の開催等を実施することができた。保育所の実態に応じたあり方については、次年度も話し合いを進め取り組んでいく。</li> </ul>

実施施策	主体的な職員研修の実施
取組の方向性①	保育士キャリアアップ研修等、様々な分野の研修に計画的に参加する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年度当初に研修計画を作成し、計画に沿って職員を研修に派遣する。</li> <li>・ 幅広い研修に職員が参加できるよう、リモート研修を有効活用し、学びの機会を確保する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣研修については、新型コロナウイルス感染症の発生により参加できないものもあったが、リモート研修を活用することで、より多くの職員が効率的に参加し学ぶことができた。</li> </ul>
取組の方向性②	外部講師を招いた実践的な研修を継続して組み入れ、多くの職員が学ぶ機会をもつ。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 様々な分野の外部講師を招いた所内研修により多くの職員が参加し、保育の中で実践する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外部講師を招いて、運動遊びや音楽遊び等の実践的な研修を実施した。今後も多くの職員が参加し学ぶ機会が確保できるよう、時間の設定など講師と相談したうえで検討していく。</li> </ul>
取組の方向性③	所内研修において、各年度で取組方法を検討し、全職員が一体となって主体的な学びと積極的な参加となるよう計画する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員が主体的に学べるように、職員を講師とした研修や小グループでの話し合いを取り入れた研修を継続して行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員を講師とした研修会を積極的に行った。グループワークを行うことで、職員一人ひとりが主体的に話し合った。また、ロールプレイを用いてより実践的な研修を行うことができた。</li> </ul>

ウ 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実施施策	コミュニケーションの活性化
------	---------------

取組の方向性①	副主任保育士やチーフを中心に個々の担当業務の進捗状況を把握するとともに、職員一人ひとりが協働する意識をもつ。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>副主任保育士やチーフがフロアごとに進捗状況を把握し、全体が連携してよりの確な業務分担となるよう、毎朝連絡調整を行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>副主任保育士が細やかに声をかけ、各フロアで業務調整をしながら保育を進めることができた。</li> <li>ホワイトボードを活用して見える化することで、個々の担当業務が把握でき、職員間で進捗状況を共有することができた。</li> </ul>
取組の方向性②	ハラスメント防止の研修に参加したり、それを復命したりすることでハラスメントに対する意識を高め、互いの気持ちを言い合える職場内の雰囲気作りをする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続して実施する所内でのハラスメント防止研修について、職員同士が互いの立場を理解するためにロールプレイを用い、全職員が参加できるよう同一内容で2回実施する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員を講師として研修を行った。グループワークを行うことで、より身近に積極的に意見交換することができた。ロールプレイの技法は他の研修で活用した。</li> </ul>
取組の方向性③	職場内のコミュニケーションを活発にし、円滑な関係性を作っていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>クラス運営について、各クラスやフロア単位で振り返り、職員会議で情報交換を行う。(年2回)</li> <li>活発に意見を交換し合う場となるよう意見交換会の意図を明確にした上で、雇用形態ごとに実施する。(年1回)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各クラスでの振り返りや話し合いの時間を大切に。半年に1回、全体で情報交換や共有をすることで、クラス運営に活かすことができた。</li> <li>雇用別意見交換会については、意図を明確に伝えることで、前向きな意見交換ができ日頃の思いを共有することができた。コミュニケーションの活性化に役立った。</li> </ul>

実施施策	職員の意識改革
取組の方向性①	職員一人ひとりの学ぶ意識を向上させ、業務に取り込む視点をもつ。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>新しい時代の保育ニーズに即した柔軟な考え方を学ぶため、様々な研修に参加し保育や業務改善に反映させる。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用や職種に関係なく多くの職員が外部研修に参加することで、人権や安全管理など様々な視点で学び、保育の専門性を高め業務改善</li> </ul>

		に活かしている。
取組の方向性②		保育の中で大切にすべきことを職員間で共有するとともに、改善点を協議していく。
	行動計画	・ 職員一人ひとりがステップアップして保育に当たる意識をもつために、保育食育検討会にチーフ以外の職員も参加できるよう取り組む。
	評価	・ 会議のあり方について見直し、情報共有する部分と検討・話し合う部分を意識しながら効率的に行うようにした。また、今まで保育検討会へ参加していなかった非正規職員にも参加を促し、積極的な参加があった。

エ 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実施施策		ICT化の推進
取組の方向性①		ICTを活用していく中で、業務の効率化の状況や利用者への影響を考慮しながらICT化できる部分を協議し、段階的に取り入れていく。
	行動計画	・ ICT化推進検討チームを中心に、年度初めに年間の導入スケジュールを決める。 ・ 職員がICT機器に関する知識を習得し、保護者への説明等を行った上で、試験運用後導入する。 ・ 導入後、検討チームで運用上の課題について協議を重ねる。
	評価	・ ICT化推進検討チームを中心に、研修会に参加し知識を習得しながら試行運用に繋げた。 ・ 保護者説明会で導入の意図や今後の方針について伝え、保護者の理解を得た上で運用を進めた。
取組の方向性②		集中して保育事務にあたる時間と場を確保していく。
	行動計画	・ 集中して保育事務にあたる時間と場を確保するため、「ノンコンタクトタイム」を推進し、時間を決めて相談室や事務室を活用する。
	評価	・ 新型コロナウイルス感染症の対策が優先となり「ノンコンタクトタイム」の活用は十分に進まなかったが、保育を離れて、相談室、ホール、事務所などの場所を活用し集中して業務に当たることができた。

実施施策		心身の健康管理
取組の方向性①		働き方について考え、より休暇の取りやすい雰囲気となるよう職員全体でワークライフバランスを推進していく。
	行動計画	・ 自分のライフステージについて、イメージをもって働き方や休暇の

		取り方を考えていけるよう、年度当初に休暇制度を理解し、ワークライフバランスについて職員間で考える機会をもつ。
評	価	・ 年度当初に、全職員を対象に休暇制度について周知し、年休取得を促した。新型コロナウイルス感染症に係る特別休暇を取得した職員も多くいたが、休暇取得に対する理解が十分に広がった。
取組の方向性②		職員一人ひとりがメンタルヘルスについて理解を深め、心身の健康管理について意識を高め充実させる。
行	動 計 画	・ 職員の健康増進とリフレッシュのため、レクリエーションを企画する。(年2回)
評	価	・ 9月と1月にリフレッシュを目的とした所内研修、12月に外部講師を招いてメンタルヘルス研修を実施した。日頃の業務を離れてリフレッシュできる内容であった。

(2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上

ア 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実 施 施 策	保育内容の質の向上
取組の方向性①	
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前年度の取組を基に、各グループで目標達成に向けた具体的な年間計画を策定する。</li> <li>・ グループ会を開催し、課題や進捗状況を確認する。(3か月に1回)</li> <li>・ 各グループの内容を職員間で共有する。(6月・10月・2月)</li> </ul>
評 価	・ 各研究グループでテーマに沿って研究を進めた。グループでの話し合いを3か月に1回としたが、進捗状況を共有することでスムーズに取り組むことができた。
取組の方向性②	
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全面、衛生面、地域との連携、保護者の満足度、子どもに必要な経験等を踏まえ、行事全般のあり方を再考した上で年間計画を立案する。</li> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の流行に応じて、行事の開催や内容について検討する。</li> <li>・ 行事における教育的意義を、「年間行事予定のお知らせ」「しらとりだより」「クラスだより」等で保護者に丁寧に伝える。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じて、行事の開催や内容について検討しながら進めた。</li> <li>・ 地域との関わりを大切にし、子どもに必要な経験や行事のあり方を</li> </ul>

	<p>考え実施することができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今後、新型コロナウイルス感染症に対する考え方が変化していく中で、保護者の満足度を考慮したうえで更に見直しをしていく。</li> </ul>
取組の方向性③	<p>子どもの成長段階を見通した保育計画の立案となるよう、職員間の話し合いをさらに深める。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月、職員の保育に関する話し合いの時間をクラス単位で確保する。</li> <li>「全体的な計画」及び「保育年間計画」から焦点を絞り、毎月各クラスで振り返りや計画を話し合い記録する。「保育年間計画」を基に各クラスの内容を保育検討会で共有し、互いに助言し合う。</li> <li>保育検討会で話し合った内容を保育計画に反映する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>保育年間計画を3か月ごとに振り返り、各クラスや保育検討会で話し合い共有し、保育計画に反映することができた。</li> </ul>

実施施策	個別の保育的ニーズの保障
取組の方向性①	インクルーシブ保育に関する研修に参加し、クラス運営に活かしていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>インクルーシブ保育に焦点を当てた研究保育を実施し、職員間で討議する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>インクルーシブ保育について外部講師を招き研修を開催した。職員が参加しやすい夕方からの研修とすることで、全職員で学ぶ機会を持った。</li> <li>子どもの主体性や意欲を大切にしたい関わりについて、職員一人ひとりが意識を持つことができた。</li> </ul>
取組の方向性②	職員が相互講師となり主体的に研修を実施する中で、職員間で学びを共有していく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>所内支援会議が充実するよう、小グループでの語り合いを取り入れる等、会議の実施方法を見直す。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>所内支援会議を定期的の実施し、職員間で個別の支援について共有した。様々な視点で支援方法を探れるよう、支援会議の内容を見直した。</li> </ul>
取組の方向性③	一人ひとりの子どもの育ちについて個人懇談や支援会議を行い、細やかな保護者支援を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者を交えての支援会議・移行支援会議について、年間計画を作成して実施する。</li> <li>個人懇談を実施し、保護者の相談に応じたり、アドバイスを行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人懇談や保護者を交えての支援会議を通して、保護者と子どもの育ちや姿を伝え合う機会を大切にしたい。</li> </ul>

イ 安全安心で快適な暮らしを保障し、利用者の満足度を高める。

実 施 策	社会的背景に応じたリスク管理
取組の方向性①	各種危機管理マニュアルを周知し、現状に合わせて見直す。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練等の実施を通して、各種危機管理マニュアルを職員に周知するとともに、問題点があれば適宜見直しを行う。</li> <li>・ 避難訓練において職員がよりの確に対応できるよう、訓練内容を見直す。</li> <li>・ 防災備品を拡充する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎月の避難訓練を実施する中で、訓練内容や方法について適宜見直しを行った。また、定期的にマニュアルの読み合わせを行い内容を確認した。</li> <li>・ 今年度新たに近隣施設との連携、情報共有を行った。</li> </ul>
取組の方向性②	保育所生活の中で、子どもの成長や発達を支えることと、けがや誤飲等のリスクを回避し安全を確保することのどちらが子供にとって最善であるか、職員間で協議するとともに保護者への理解を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 警備会社と連携し実際に通信機器の訓練を行う。</li> <li>・ 毎月のリスク管理検討委員会においてヒヤリハットを重点的に検証し、事故防止を強化する。</li> <li>・ 身近で起こりうる危険や害虫等に関する知識を高め、その場に応じた的確な対応を身に付ける。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リスク管理検討委員会で、毎月分析・検証を行い、情報共有することで事故防止に繋がった。</li> <li>・ 所外保育における危険や害虫等に関する知識を、外部講師から教材を通して児童とともに学ぶことができた。</li> </ul>

実 施 策	保育環境の改善
取組の方向性①	安全性を重視するあまり子どもの主体性を削いでしまわないよう環境づくりを見直す。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育環境に関するグループ会で振り返りを行い、年2回保育検討会で共有し、今ある環境を見直し充実させる。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子どもが主体的に行動するための保育環境について、保育検討会で定期的に振り返り話し合った。今ある環境を大切にしながら改善することができた。</li> </ul>
取組の方向性②	共有スペースの活用について職員間で検討することで、子どもの生活や



	遊びの様子に合わせて保育環境を充実させる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全年齢を通して使用する所庭が、一人ひとりの子どもにとって遊び込むことのできる環境となるよう所庭の環境作りを行う。</li> <li>・ 体づくりを強化するため、子どもの現状に合わせて環境構成を話し合い実践する。(2箇月に1回)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所庭に古タイヤを設置したり可動遊具を活用することで、子どもの実態に合わせた環境づくりをすることができた。子どもの体づくり強化に繋がった。</li> <li>・ 保育検討会の中で、環境構成について話し合う機会をもち、情報共有することで実践に活かすことができた。</li> </ul>

ウ 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実 施 策	地域の子育て支援
取組の方向性①	一時預かり保育を利用する家庭のニーズに細やかに応え、子育て支援を進めていく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一時預かり保育検討チームにおいて、利用者のニーズや個々の状況を共有し、子育て支援に役立つ内容を話し合う。</li> <li>・ 親子で集う機会を設けるため、戸外での「わくわく参観日」を企画する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 検討チームで定期的に話し合いを行った。利用に至るニーズや紹介先、子どもや家庭の状況など共有し支援に役立てた。</li> <li>・ 「わくわく参観日」は企画したものの、新型コロナウイルス感染症の状況や天候不良により実施できなかった。今後も保護者の要望に応え企画していく。</li> </ul>
取組の方向性②	保育所開放「なかよし広場」の実施方法について、社会情勢や地域のニーズに合わせて検討していく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の子育て家庭への支援となるよう、「なかよし広場」を計画的に実施する。(5月～11月、年12回)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染の影響により、全8回の実施となった。利用希望者が多いため、次年度は感染状況に応じて定員を増やす方向で検討する。</li> </ul>
実 施 策	小学校及び地域との連携の見直し
取組の方向性①	保幼小と必要な連携を図ることができるよう、各校・園・所と連絡を取り合う。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校や近隣の保育施設に研究保育を公開し、保幼小の連携を深める。</li> <li>・ 子どもが小学校を身近に感じられるよう、小学校の校庭の利用等、小学生との交流を積極的に働きかける。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5歳児クラスの公開保育を実施した。小学校や近隣の保育施設より参加申込があったが、新型コロナウイルス感染症の状況により急遽欠席となった施設もあった。</li> <li>・ 2月に5歳児クラスの児童が小学校を訪問した。校庭の運動遊具を使用するなど身近な地域で就学に向けての貴重な体験ができ、保幼小連携を深めることができた。</li> </ul>
取組の方向性②	地域との交流は、交流の在り方を見直し、交流活動や意見交換会等を実施していく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 近隣福祉施設や住民を招待し、和太鼓演奏を披露する。(10月)</li> <li>・ これまで交流してきた法人内の施設と連絡を取り合い、実施可能な交流活動を働きかける。</li> <li>・ 子どもが地域とのつながりを感じることができるよう、近隣の商店や公共施設に出かける他、手紙を送る等の交流活動を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 10月に地域住民及び法人内施設と和太鼓交流会を実施した。</li> <li>・ 近隣商店や公共施設に出かけ、積極的に交流活動を行った。児童にとって貴重な経験を積むことができた。</li> </ul>

### (3) 安定的で持続的な経営基盤の確立

#### ア 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実 施 策	圏域の利用ニーズに基づく利用定員の弾力運用
取組の方向性①	各種補助金や加算の制度を活用していく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 収支を安定させるため、補助金や算定可能な加算を活用する。</li> <li>・ 感染症対策やICTに関する補助金について情報収集し、計画的に活用する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 算定可能な加算や補助金について活用し、収入に繋げた。</li> </ul>
取組の方向性②	年々変わる制度や圏域の状況変化に速やかに対応できるよう情報収集を行うことにより、年度ごとに内部の体制を調整していく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入所児童数については予約枠の人数を調整し、年度途中で定員に満たない場合は、弾力運用の範囲内で募集年齢枠を変更して受け入れる等、入所児童数を確保する。</li> <li>・ 3歳未満児の利用率が45%に到達しているか、半年を目途にチェックを行い、状況によってはクラス編成を検討し受入の年齢枠を見直</li> </ul>

		す。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年度当初の入所児童数が前年度と比較して大きく下回ったため、上半期の収入に大きく影響した。下半期は入所児童数も徐々に増えたものの目標値を下回った。</li> <li>・ 保育室の面積を見直し、2歳児クラスの受入児童数を増やした。</li> </ul>

実 施 策	一時預かり保育事業の見直し	
取組の方向性①	計画的に受け入れる人数を調整するとともに職員の配置を見直す。	
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務内容について ICT化できる部分を検討し、担任配置を見直す。</li> <li>・ 定期的に利用者数や地域のニーズを分析し、感染症の動向を見ながら、月ごとの受入人数の目標を設定する。</li> </ul>	
評	価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の発生に伴うクラス閉鎖の影響で利用のキャンセルが続いた。目標値を変更し、保育所事業との兼ね合いを見ながら担任配置を見直した。</li> </ul>
取組の方向性②	一時預かり保育を利用する家庭のニーズに細やかに応え、利用対象児の入所条件を見直す等の子育て支援を進めていく。	
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一時預かり担当者が収集した利用希望者の人数や年齢構成等をもとに、入所条件の見直しを検討チームで協議する。</li> <li>・ 子育てに悩みを抱えている家庭には積極的に働きかけ、保健師と連携を図る等子育て支援を進める。</li> </ul>	
評	価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用状況や家庭のニーズについて、検討チームで話し合いを重ねた。利用の減少に伴い、入所条件の見直しについては今後も継続して検討する。</li> <li>・ 保護者の悩みに寄り添って、当降所時や日々の連絡ノートを通して細やかに対応した。今年度は保健師と連携するケースはなかった。</li> </ul>

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実 施 策	施設の修繕と維持管理	
取組の方向性①	月1回の安全点検に加え遊具の自主点検を行い、早期に危険箇所を発見し修繕する。	
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 遊具の自主点検を定期的に行う（6月・12月）</li> <li>・ 日々の業務の中で気づいた危険箇所を日頃から共有し、安全性について意識する姿勢をもつ。</li> </ul>	
評	価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定期的に自主点検を行い、危険箇所について共有した。</li> <li>・ 遊具点検については、写真で記録し分かりやすい形で共有した。</li> </ul>

取組の方向性②	修繕にあたっては計画の段階から業者と連携を密にして実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主点検の結果に問題がある場合には、早急に業者と修繕の時期や内容等の打ち合わせを行い、対応する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>修繕が必要な個所については、業者と相談し、優先順位をつけながら対応した。</li> </ul>
取組の方向性③	外部の点検業者への依頼について検討していく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後の所庭遊具の修繕や更新について検討する。</li> <li>建物や設備の点検を扱う外部の委託業者の情報を収集する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度の遊具点検の結果、遊具の経年劣化がみられることから、次年度より点検業者への依頼を検討した。</li> </ul>

実施施策	備品の管理と計画的な整備
取組の方向性①	備品のリストを作成し、定期的にチェックする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>備品リストを管理担当者が定期的にチェックし、変更点があれば修正する。</li> <li>備品リストを使いやすい様式に見直す。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>備品リストに沿って、保管場所等定期的にチェックを行い、様式も随時見直した。</li> </ul>
取組の方向性②	担当者を決め、計画的な備品のメンテナンスにつなげる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>場所ごとに備品管理担当者を決め、備品の状態や劣化を把握する。</li> <li>取扱説明書を備品リストと一緒にクラスごとにファイリングし、使いやすくする。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当者で備品の状態把握に努めた。</li> <li>取扱説明書と備品リストを見やすく管理できるようにした。</li> </ul>

ウ 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	法令遵守の徹底
取組の方向性①	関係法令の遵守について自己評価していくとともに、職場内で啓発していくことで日頃から意識して取組を更に強化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係法令や服務規律、関係機関の公式ホームページ等を基に最新の情報を日頃から察知し、職員一人ひとりが関心を高められるよう周知を行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>不適切保育や人権にかかわる事例を取り上げ周知することで、職場全体で意識をもって関わった。</li> </ul>

取組の方向性②	制度改革の動向について所内で検討し、法人本部の意見も聞きながら判断して安定的な経営につなげていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の経営に対する意識を向上させるため、関係機関とのつながりや近隣保育施設の情報に意識を向け、経営の状況について経営企画会議で随時伝える。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>少子化による入所児童の動向や経営状況について、毎月の経営企画会議で伝え、職員各々が意識を持つことができた。</li> </ul>

実施施策	所内の連携強化
取組の方向性①	副主任をミドルリーダーとして位置づけることで内部の連携を強化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員全体でミドルリーダーの役割についてさらに理解を深めるとともに、協働する意識をもつため、所内連携のあり方を見直す。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>副主任が主となって業務の調整を行った。ミドルリーダーの役割を明確にし理解することで、連携を深めることができた。</li> </ul>
取組の方向性②	チームで取り組むべき課題が発生した時には、検討チームを立ち上げ、職員一人ひとりが役割をもって課題解決に取り組む。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT化推進検討チームのメンバーを増員し、取組を強化する。</li> <li>ICT化推進検討チーム・一時預かり事業検討チームにおいて、各事業を計画的に進めるとともに、内容を全職員に周知し共有する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各検討チームで、直近の課題や取組について、年間を通じて計画的に進めることができた。</li> </ul>

#### 4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
保育所事業	118.0%	109.4%	少子化により年度当初から入所児童数の減少がみられ、前年度と比較して大きく下回り、目標値に届かなかった。
一時預かり保育事業	1500人	1484人	新型コロナウイルス感染症の影響により、利用のキャンセルが続いたため、目標値を下回った。

5 実施事業

事業名	名称	利用定員
保育所	しらとり保育所	90人
一時預かり保育		

6 入所児の状況

(1) 入退所の状況

月	月初日 児童数	月初日児童数の内訳												入所児 児童数		退所児 児童数		月末 児童数
		0歳児		1歳児		2歳児		3歳児		4歳児		5歳児		初日	中途	中途	月末	
		標準時間	短時間	標準時間	短時間	標準時間	短時間	標準時間	短時間	標準時間	短時間	標準時間	短時間					
4	91	2	1	16	1	13	4	13	5	15	1	18	2	8	0	0	0	91
5	91	3	0	17	0	13	4	14	4	15	1	19	1	0	0	0	0	91
6	91	3	0	17	0	13	4	14	4	15	1	19	1	0	0	0	0	91
7	93	4	1	17	0	13	4	14	4	15	1	19	1	2	0	0	0	93
8	97	5	3	16	1	14	4	14	4	15	1	19	1	4	0	0	0	97
9	99	9	1	16	1	15	3	14	4	15	1	19	1	2	0	0	0	99
10	101	9	3	16	1	14	4	14	4	15	1	19	1	2	0	1	0	100
11	102	12	1	15	2	15	3	15	3	15	1	19	1	2	0	0	1	102
12	104	13	1	15	2	14	5	15	3	15	1	19	1	3	0	0	0	104
1	104	14	0	15	2	14	5	15	3	15	1	19	1	0	0	0	0	104
2	104	14	0	14	3	15	4	15	3	15	1	19	1	0	0	0	0	104
3	104	14	0	14	3	15	4	15	3	15	1	19	1	0	0	0	3	104
計	1181	102	11	188	16	168	48	172	44	180	12	227	13	23	0	1	4	1180
算定している加算	3歳児配置改善加算	チーム保育推進加算		主任保育士専任加算		療育支援加算		事務職員雇上費加算										
	高齢者等活躍促進加算	施設機能強化推進加算		小学校接続加算		栄養管理加算		副食費徴収免除加算										
	処遇改善加算Ⅰ	処遇改善加算Ⅱ		処遇改善加算Ⅲ														

(2) 年齢別・性別の状況

	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
男児	7	10	9	8	12	9	55
女児	7	7	10	10	4	11	49
計	14	17	19	18	16	20	104

※令和5年3月31日現在

7 一時預かり保育利用実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
実人数	14	12	14	14	17	19	20	20	18	19	20	24	211
延実績	82	100	106	84	134	148	161	156	87	111	152	163	1,484
内訳	1~2歳児	69	96	97	73	103	138	144	147	83	102	140	1,342
	3歳児以上	13	4	9	11	31	10	17	9	4	9	12	142
	4時間以上	48	53	68	56	108	121	130	120	66	72	106	1,048
	4時間未満	34	47	38	28	26	27	31	36	21	39	52	436

8 施設職員の状況

	施設長	副所長	主任 保育士	保育士	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	医師	その他	計
正規	1	0	1	8	0	1	0	0	0	0	11.0
準職員	0	0	0	10	0	0	1	0	0	0	11.0
非常勤職員	0	0	0	3.7	0.8	0	2.6	0.8	0.2	1.1	9.2
計	1	0	1	21.7	0.8	1	3.6	0.8	0.2	1.1	31.2
業務委託の 状況	委託なし										

※ 非常勤職員については常勤換算で記載

## 9 施設における職員研修の実施状況

### (1) 施設内研修

研修名称	実施日	参加者数
新型コロナウイルス感染症対応訓練	4月13日	11名
新型コロナウイルス感染症対応訓練	11月11日	10名
アレルギー対応食について	4月18日	29名
救急蘇生法及び通信機器訓練	5月16日	26名
救急蘇生法研修	12月20日	22名
所内研究保育	6月1日	13名
所内研究保育（外部講師）	8月2日	11名
所内研究保育（外部講師）	9月7日	11名
所内研究保育（市保育専門員巡回指導）	9月26日	11名
所内研究保育（外部講師）	10月28日	12名
所内研究保育（外部講師）	11月22日	12名
研究グループ発表会	2月18日	31日
インクルーシブ教育についての研修（外部講師）	8月26日	28名
体力向上研修（外部講師）	9月6日	6名
体力向上研修（外部講師）	10月11日	4名
音楽遊び研修（外部講師）	9月21日	11名
食中毒予防及び感染症予防について	7月15日	9名
衛生管理研修	12月16日	10名
休暇制度について	4月13日	27名
所内レクリエーション	9月28日	26名
チーム力向上研修	10月5日	28名
チーム力向上研修	2月18日	32日
ハラスメント防止研修	11月14日	24名
メンタルヘルスケア研修	12月27日	28名
人権研修	1月31日	28名

### (2) 派遣研修

研修名称	実施日	参加者数
保育施設経営セミナー	1月30日	1名
施設長研修会	2月1日	1名
中堅主任保育士研修	1月17日～1月19日	1名
島根県保育協議会総会	6月30日	1名
松江市幼稚園保育所連携管理職研修会	7月29日	1名
松江市幼稚園保育所職員キャリア研修（管理職・教頭・主任対象）	7月6日	1名
松江市幼稚園保育所職員キャリア研修（ミドルリーダー対象）	7月26日	1名
松江市幼稚園・保育所・認定こども園職員スキルアップ研修	6月13日	2名
松江市幼稚園・保育所・認定こども園職員スキルアップ研修	9月3日	1名
松江市幼稚園・保育所・認定こども園職員スキルアップ研修	10月12日	2名
松江市幼稚園・保育所・認定こども園職員スキルアップ研修	11月2日	1名
松江市幼稚園・保育所・認定こども園安全管理研修	8月5日	1名
松江市幼稚園・保育所・認定こども園安全管理研修	12月1日	2名
松江市幼稚園・保育所・認定こども園安全管理研修	1月25日	2名
保育所等実習指導研修	2月13日	1名
特別支援教育コーディネーター研修	8月18日	2名
就学前人権教育講座	8月25日	1名
松江市保育研究会総会	5月21日	4名
松江市幼保小連携・接続研修	1月19日	1名
幼児教育推進研修	8月4日	2名
保幼小中特別支援学校ブロック別研修会	12月26日	1名
松江市立城西幼稚園園内研究会	11月28日	1名
松江市立城西幼稚園園内研究会	11月30日	1名
松江市立城西幼稚園園内研究会	12月2日	1名
キャリアアップ研修障がい児保育	8月17日～8月19日	1名
キャリアアップ研修食育アレルギー	2月15日	1名
島根大学教育学部附属学園学習生活支援研究センター研修会	11月10日	1名
全日本特別支援教育連盟中国・四国地区研究大会	8月21日～8月31日	1名
小児アレルギー疾患の「保健指導」を充実させる研修会	1月24日	1名
食育推進研修会	10月17日	2名
食物アレルギーの最新知識と緊急時対応の研修会	1月12日	1名

※ 本部研修及び交流体験研修を除く。