

令和5年度
事業計画書

しらとり保育所

目 次

1 事業運営計画-----	P 1
2 実施施策の令和5年度行動計画-----	P 1
(1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり-----	P 1
(2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上-----	P 4
(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立-----	P 7
3 目標利用率-----	P 10
4 固定資産物品購入計画-----	P 10
5 修繕計画-----	P 10
6 大規模修繕計画-----	P 10

1 事業運営計画

事業の種類及び利用定員				
1	保育所事業	90名		
2	一時預かり事業			
運営方針				
(1) 子どもの最善の利益を考慮し、安心安全を支える保育所づくりに努めるものとする。 (2) 家庭との緊密な連携の下に、所児の状況や発達過程を踏まえ、施設における環境をとおして、養護及び教育を一体的に行うものとする。 (3) 家庭や地域との連携を図りながら、保護者に対する支援及び地域の子育て家庭に対する支援等を行うものとする。 (4) 専門的知識、技術及び判断をもって保育し、保護者に対する保育に関する指導を行うため職員の専門性の向上に努めるものとする。				
職種別職員配置				
保育所				
職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
所長	1			1
主任保育士	1			1
保育士	8	10	4.1	22.1
看護職員			1.3	1.3
事務職員			0.8	0.8
調理員	1		3.1	4.1
用務員			1.2	1.2
合計	11	10	10.5	31.5
縣市町村等からの受託、補助事業等				
1	松江市特別保育事業			
2	私立認可保育所等年度中途児童受入対策事業			
3	障がい児保育対策事業			
地域における公益的な取組				
1	近隣の子育て家庭への交流の場の提供と助産師との連携による相談支援を目的とした保育所開放「なかよし広場」の実施			
2	和太鼓演奏を通じた「なごやか寄り合い」や福祉施設の利用者との交流会の実施			

2 実施施策の令和5年度行動計画

(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"> 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。 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。
取組の方向性②	実習生の受け入れを計画的に行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 各養成校と連携を深め、積極的に実習生の受け入れを行う。
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"> 新任職員の指導担当者を決め、気軽に相談したり支えたりすることができるよう定期的に話す機会をもつ。 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や良さを認める声かけを行う。 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)

実施施策	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"> 効果的な求人情報となるよう、働く職員の雰囲気や写真等をホームページとInstagramに定期的に掲載する。(年2回)
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"> 入所希望者等、多くの人にホームページを通して当所の魅力が伝わるよう、ホームページの内容を検討し見直す。(年4回) 保育所の魅力を発信するため、歴史館での抹茶教室やなかよし広場等の行事を中心にケーブルテレビや新聞社等へ取材を依頼する。 パンフレットの内容をリニューアルし活用する。

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"> 研究目標に基づいた3年間の研究成果をまとめ、次年度の方向性を探る。 職員が地域の良さを学び、チーム保育の大切な一員として、地域の人材や資源を積極的に活用する。
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"> チーム保育研究グループが主体となり、地域資源の活用について職員間で学び合う。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ チーム力を強化するため、実践的な研修を行う。
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"> ・ 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。 ・ 様々な研修に職員が参加できるよう、リモート研修や動画配信等を有効活用し、学びの機会を確保する。
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"> ・ 幅広い内容を学ぶことができるよう、運動、音楽、造形、環境等、様々な分野の講師を依頼し、実践的な研修を実施する。
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"> ・ 職員が主体的に学べるように、職員を講師とし、グループワークを中心に参加型の研修を行う。

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"> ・ 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、全体が連携して業務を行うことができるよう調整する。 ・ 個々の職員が抱える業務の見える化を徹底することで職員一人ひとりが時間を確保する意識をもち、互いに声を掛け合う。
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"> ・ 所内でのハラスメント防止研修について、互いの思いに気づくことができるようロールプレイ等実践的な研修を行う。全職員が参加できるよう同一内容で2回実施する。
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"> ・ 各クラスで職員間の連携を振り返る機会をもつ。(年2回) ・ コミュニケーションを活発にするため、雇用形態ごとに意見交換会を実施する。(年1回)
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	・ 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、公開保育等様々な研修に参加し保育や業務改善に反映させる。
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各クラスで計画的に取り組む。

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 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 を導入し、ICT 化推進検討チームを中心に課題について協議しながら進める。 ・ 段階的に ICT 化する上で、保護者に丁寧に説明していく。
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	・ ICT を活用するとともに、「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。

実 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をイメージし、働き方や休暇の取り方を職員間で語り合うことで、ワークライフバランスについて考える機会をもつ。
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 1 回)

(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 策	保育内容の質の向上
取組の方向性①	新たな保育ニーズに対応するため、研究グループを再編し、研究を充実させる。
行 動 計 画	・ 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。 ・ 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) ・ 各グループの内容を職員間で共有する。(6 月・10 月・2 月)

取組の方向性②	行事のあり方を協議し、保護者の意見を反映しながら年ごとに計画する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 行事における教育的意義やねらいを保護者に分かりやすく伝える。
取組の方向性③	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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの育ちについて語らう時間をクラス単位で確保する。(月2回以上) ICTを活用し、「全体的な計画」及び「保育年間計画」から連動させ「月案」及び「週案」、「個別指導計画」を立案する。 保育検討会で各クラスの翌月の保育のねらいについて話し合い、保育計画に反映する。

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"> 全職員を対象に、インクルーシブ保育に関する研修を実施する。オンラインを活用することで、小グループでの参加や後日受講することを可能にする。(年1回)
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"> 全職員研修後、職員が小グループで話し合い学びを共有する。
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"> 各クラスの個別支援について、所内支援会議を実施し支援の方法を探る。 個人懇談を実施し、保護者の思いを傾聴し寄り添いながら相談に乗る。

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"> 安全計画の策定と整備を行い、その内容や各種危機管理マニュアルを職員に周知する。 訓練等の実施を通して、問題点があれば適宜見直しを行う。 不適切な養育や不適切な保育について保育者自身が振り返る機会となるよう所内研修を行う。 避難訓練を毎月確実にこなうことができるよう、実施時期を月初めに予定する。

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"> ・ 警備会社と連携し実際に通信機器の訓練を行う。 ・ 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。 ・ 交通事故、車内置き去り事故、誤嚥事故等、身近で起こりうる事故を未然に防止することができるよう、朝の集いにおいて子どもたちに指導するとともに、教材を家庭に持ち帰ることで保護者への理解を図る。

実施施策	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"> ・ 体づくりを強化するため、運動遊びの環境を工夫し実践する。2箇月に1回取組を話し合う。 ・ ものを大切にする気持ちを育み、子どもの作ったものを大切に扱うことで温かい環境をつくる。 ・ 手作りおもちゃを適切に収納し、活用を進める。
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"> ・ 所庭で子どもが自然に触れて遊ぶことができるよう、定期的に草花を植える等環境を整える。 ・ 子どもが安心して落ち着いて遊ぶことができるよう、意図的に日陰や基地をつくる等、可動遊具を活用する。

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"> ・ 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、地域の子育て支援に役立つ内容を話し合う。 ・ 親子で集ったり、集団の中での子どもの育ちを見てもらったりする機会を設けるため、「わくわく参観日」を企画する。
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"> ・ 「なかよし広場」を計画的に実施する。(5月～11月、年12回) ・ コロナ禍で制限していた受け入れ人数や時間、内容を可能な範囲で見直す。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同年齢の子ども同士、親子が交流できるよう、年齢別の「なかよし広場」の日を設定する。 ・ 地域の子育て家庭への支援となるよう、「なかよし広場」をチラシや新聞等に掲載し、子育て世帯が気軽に参加できるきっかけをつくる。 ・ 気軽に「なかよし広場」に申し込むことができるよう、申し込み方法を検討する。
--	--

実施施策	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"> ・ 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とともに、他施設の公開保育等に積極的に参加する。 ・ 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。
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"> ・ 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) ・ これまで交流してきた法人内の施設と連絡を取り合い、再開に向け実施可能な交流活動を働きかける。 ・ 子どもが地域とのつながりを感じることができるよう、勤労感謝の日をきっかけとした活動や近隣の公共施設に出かける等の交流を行う。 ・ 地域住民の意見を聞くことができるよう、地域住民を対象に保育所についてのアンケート調査を実施する。(年1回)

(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"> ・ 収支を安定させるため、補助金について情報収集し活用する。 ・ 医療ケア児の保育について関係機関と連携し情報共有し、補助金を活用することで円滑に受け入れを行う。
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"> ・ 月ごとの入所児童の受け入れを積極的に行い、新たに変わる予約枠の制度を利用して入所児童を確保する。 ・ 各年齢の入所児童数の動向を把握した上で、3歳未満児の利用を確保する。 ・ 利用状況に応じて募集年齢枠を変更するなど、クラス編成を見直す。

実施施策	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"> ・ 業務内容について ICT 化できる部分を検討する。 ・ 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。
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"> ・ 一時預かり保育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。 ・ 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。

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"> ・ 遊具の自主点検を定期的に行う（6 月・12 月） ・ 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。
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"> ・ 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。
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"> ・ 外部の委託業者に所庭遊具や設備の点検を依頼し、定期的を実施する。 ・ 点検結果をもとに、今後の所庭遊具の修繕や更新について検討する。

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"> ・ 備品リストを担当者が定期的にチェックし、変更点があれば修正する。 ・ 備品リストを使いやすい様式に見直す。
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"> ・ 場所ごとに担当者を決め、備品の状態や劣化を把握する。 ・ 備品リスト及び取扱説明書のファイルを使いやすく管理する。

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	・ 人権や個人情報保護に関して、職員一人ひとりが常に意識していけるよう、最新の情報を周知する。
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	・ 安定的な経営をしていくため、行政や近隣保育施設の情報を収集し、経営状況を職員間で共有することで理解を図る。

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	・ 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。
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	・ 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、意見を幅広く集め、会議等で内容を全職員に周知し共有する。

3 目標利用率

事業名	令和3年度実績	令和4年度見込	令和5年度目標
保育所事業	115.0%	109.4%	116.0%
一時預かり事業	2,080人	1,500人	1,500人

4 固定資産物品購入計画

(単位：千円)

項目	数量	執行見込額(税込)
玄関インターフォン	1	
カラーレーザープリンター	1	
デスクトップパソコン	1	
ノート型パソコン	2	

5 修繕計画(大規模修繕を除く。)

(単位：千円)

項目	執行見込額(税込)
施設外部各所修繕工事	
1階及びぱんだ組手洗い場修繕工事	

6 大規模修繕計画

(単位：千円)

項目	執行見込額(税込)
該当なし	