

令和8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">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。(継続)広報活動により当所をアピールするとともに、定期的に関係機関と連絡を取り求人状況の確認を行う。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none">求人情報をハローワーク及び福祉人材センターに掲載するとともに保育所のホームページにも掲載した。応募がない期間が続いたが、関係機関と連絡を取って掲載内容を見直しながら更新し、採用につながった。地域資源を活用した魅力ある保育を展開したことが地元紙に掲載され、当所のアピールとなった。 |
| 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。(継続)高校や中学校の職場体験の受け入れを積極的に行う。(新規) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none">養成校からの実習希望者1名を受け入れた。また、学生ボランティアの希望があり、1名を受け入れた。近隣の中学校の職場体験学習2名の希望があり受け入れた。また、当所を育了した高校生の保育体験実習2名の受け入れもあり、将来の職業として保育士を目指していると聞き、職員も手応えを感じることができた。 |
| 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。(継続) |

| | |
|----|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。(継続) ・ 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)(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 年度末に非常勤職員の採用があったが、期間が短く、年度内に指導担当者を設けられなかった。細やかに声かけを行った。 ・ 所長、副所長、主任保育士から職員に声かけを行った。 ・ 6月と11月に所長との面談を実施し、職員の状況の把握や相談の機会となった。 |

| | |
|---------|--|
| 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が伝わる写真をInstagramに定期的に掲載する。(年3回)(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 6月と2月に写真や動画をInstagramに掲載した。9月に実習指導の様子を掲載する予定としていたが、実習生の掲載許可の確認ができなかったため見送った。 |
| 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"> ・ 入所希望者等に興味を持ってもらうことができるよう、ホームページの構成を検討し見直す。(8月)また、掲載情報や写真を新しいものに更新する。(年4回)(継続) ・ 保育所の魅力を発信する手立てとして、地域のイベント等に積極的に参加する、テレビ各局や新聞社等へ取材を依頼するなど、多方面に働きかける。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページの掲載情報は、年度当初や内容に変更のあった時に随時更新した。計画的な見直しを年間計画に入れていたが、他の業務を優先したため実施を見送った。 ・ 地域の歴史や文化を保育に取り込んだことで、新聞社からの取材があり、当所の魅力を発信することに繋がった。 |

イ 0JT 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"> ・ チーム保育の大切な一員として地域とのつながりを大切にし、地域 |

| | | |
|---------|-------|--|
| | | の人との交流や地域資源の活用を進める。(継続) |
| 評 | 価 | <ul style="list-style-type: none"> 近隣施設や近隣住民と関わることのできる機会を積極的に設け、幼虫の世話の仕方を教わったり、和太鼓交流会で所内に入っていた。共通の話題を通して身近な関係で声を掛けやすくなり、地域とのつながりが深まった。 |
| 取組の方向性② | | チーム保育の意義を職員全体で共有しながら「地域資源」を活かした保育となるよう、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"> 地域の人と交流する意図を認識したうえで、所外保育や行事等を検討し、幅広く「地域資源」を活用する。(継続) |
| 評 | 価 | <ul style="list-style-type: none"> 防災訓練に地域住民も参加できるように働きかけたが、前年度より参加が少なかった。内容や呼びかけ方を検討した。 松江歴史館や城山稲荷神社、小泉八雲記念館等に出掛け、子どもたちの興味や関心が深まった。 |

| | | |
|---------|-------|---|
| 実 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。(継続) 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。(継続) |
| 評 | 価 | <ul style="list-style-type: none"> 研修計画に沿って必要な内容の研修を受講できるよう職員を派遣した。「松江市幼児教育こどもまん中ビジョン」に関する研修が増え、参加希望者を募り受講した。 リモート研修や動画配信等の研修がある時にはその機会を活用し、非常勤職員の受講を促した。 |
| 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"> 様々な専門分野（造形・自然環境）の講師に指導を依頼し、保育に活かすことのできる実践的な研修を実施する。(変更) |
| 評 | 価 | <ul style="list-style-type: none"> 自然環境、食育、保護者支援について専門の外部講師を招き、所内研修を行った。学んだ内容を保育や保護者支援に活かした。 |
| 取組の方向性③ | | 所内研修において、各年度で担当者を中心に取組方法を検討し、全職員が一体となって主体的な学びや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"> 職員が主体的に学ぶように、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。(継続) |

| | |
|-----|--|
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 職員が講師となりグループワークを中心とした所内研修を実施した。意見を活発に伝え合い、主体的に学ぶ姿勢が多くみられた。また、職員間で「語り合い」を年9回行い、保育や環境についてテーマを決めて語り合うことで、互いの保育を理解したり主体的に保育を進めることにつながった。 |
|-----|--|

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 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、ホワイトボードで業務の「見える化」をし、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"> 抱えている業務内容や期限を各自が表示するなど、ホワイトボードを有効活用し、業務の見える化の定着を進める。(変更) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ホワイトボードを活用することが定着してきたが、見えない業務も多い。ホワイトボードの活用だけでなく、業務を整理し取り組みやすくすることが必要である。 |
| 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"> ハラスメント防止のため、カスタマーハラスメントについての所内研修を実施する。(変更) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 施設での対策を十分に検討し、適切な対応を取ることができるように取り組む必要を感じた。職員が講師となり、カスタマーハラスメントについての所内研修を実施した。 |
| 取組の方向性③ | 意見交換会やレクリエーションなど継続して実施することで、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"> 活発にコミュニケーションをとることができるよう、意見交換会やレクリエーションを実施しチーム力を強化する。(年1回)(変更) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 意見交換会を雇用形態ごとに行った。自らの失敗を互いに語ることで安心して業務に向かったり、方法を改善したりすることに繋がった。また、レクリエーションを通して普段関わりの少ない職員ともコミュニケーションを取ることができた。 |

| | |
|---------|---------------------------------|
| 実 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。(継続) |
| 評 価 | ・ 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 | ・ 保育食育検討会にチーフ以外の職員も参加し、保育を語る時間を設ける等内容を工夫して実施する。(変更) |
| 評 価 | ・ 保育食育検討会や行事の内容検討にチーフ以外の職員も参加した。子どもの主体性を大切にした内容になるよう、新たな意見や方法を取り入れることができた。 |

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 策 | ICT化の推進 |
| 取組の方向性① | ICT化推進検討チームで、利用者への影響を考慮した上で、ICT化できる部分を検討し推進する。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 写真を効率的に活用できるよう、スマートフォン等の購入や活用方法を検討する。(新規) ・ 保護者への配布文書のICT化を進める。(新規) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ スマートフォンを購入したことで、保育中の写真を撮ったりホームページやおたよりに掲載したりする作業が効率化した。 ・ 紙ベースの配布文書を大幅に減らし、配信に切り替えた。行事の案内や出欠確認については紙で配布しているものもあるため、今後配信機能の活用を進める予定である。 |
| 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 | ・ 「ノンコンタクトタイム」を確保していくため、状況に合わせて合同保育や職員勤務体制を見直す。(変更) |
| 評 価 | ・ 夕方の合同保育の方法を工夫したり、業務の優先順位を見ながら職員間で声を掛け合ったりしてノンコンタクトタイムを確保したが、職員体制によって不十分なことが多かった。 |

| | |
|---------|---|
| 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。(継続) |
| 評 | 価 | <ul style="list-style-type: none"> 年度当初にワークライフバランスについて所内研修を行い、グループワークで意見交換をした。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等、ワークライフバランスについて職員間で語り合う機会となった。有給休暇の取得率は高い傾向である。 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 職員のメンタルヘルス研修を実施する。(年1回) (継続) |
| 評 | 価 | <ul style="list-style-type: none"> 外部講師によるメンタルヘルス研修を実施し、体の柔軟性を測定したり自分に合った体の使い方を学んだりすることができた。体と心の健康について両面から考える機会となった。 |

(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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 研究テーマを新たに設定し、研究グループを中心に取り組む。新たなテーマで取り組む中で、次年度以降継続して取り組むテーマを検討する。(新規) 研究テーマに基づいて研究グループを再編して取り組む。職員一人ひとりが研鑽として主体的に研究に向かうことができるよう、研究グループで取り組む方向性を明確にし、職員がグループを選択してメンバーを編成する。(新規) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 研究の在り方を職員間で協議し、長い間取り組んできた研究グループという括りではなく、保育所全体で一体的に研究に取り組んでいくこととした。「保育語り合い」を中心に取り組んだ。 新たな研究テーマを設定し、「保育語り合い」を年9回実施した。少人数のグループでの意見交換を中心に実施し、様々な考えにふれることで同じ方向性、目的をもって取り組むことができた。 |
| 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"> 行事のあり方を検討し、年間計画を見直して立案する。(変更) 行事におけるねらいや保育方針の伝え方を工夫して保護者に伝えていくとともに、行事ごとの振り返りを大切にし、次に活かしていく。 |

| | |
|---------|--|
| | (継続) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 行事が子ども主体の内容になっているか職員間で話し合う機会を持った。特に、運動会の内容を大幅に見直したことで、保護者にねらいを改めて伝えることができた。年度末には、年間行事を振り返り、次年度の計画を立案した。 |
| 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、クラス内やフロアでの話し合いをさらに深める。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> クラス保育に関する月ごとの振り返りの時間を確保し、翌月の保育計画に反映する。(継続) 保育検討会において各クラスの保育について月ごとの振り返りと翌月の方向性を話し、全体で共有する。(継続) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 担当クラスや同じフロアの職員間で子どもの様子や保育を振り返る時間をつくり、次の計画に反映させた。 保育検討会において各クラスの保育について全体で共有し、子どもたちの生活が豊かになるよう、全体的な計画と指導計画が連動しているか確認しながら様々な分野の活動を組み入れた。 |

| | |
|---------|--|
| 実 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。(年1回) 現状に応じた保育的ニーズのある内容を盛り込む。(継続) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 全職員を対象に、外部講師を招いてインクルーシブ保育研修を実施した。事例を基に、少人数のグループで保護者支援について思いや考えを伝え合った。 |
| 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"> 園内散歩など互いを認め合う場を設け、所内で職員同士が主体的に学ぶ。(変更) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 園内散歩を6月に2回行い、担当クラス外の保育環境を職員間で見える機会となった。互いに環境を見て気づきを伝え合うことで学びとなり、環境を整えたり工夫するなど活かした。 |
| 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"> 保育検討会に併せて所内支援会議を実施し、タイムリーに所内全体で個別の支援方法を探る。(変更) |

| | |
|----|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> 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。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> 職員が専門機関に出かけ、療育を見学した。所内支援会議を定期的実施し、保育環境等個別配慮について専門機関、職員間で共有したことで、様々な職員が関わりながら支援方法を探ることができた。 個人懇談では、子どもの育ちや姿を伝え合い、保護者の思いを傾聴しながら相談に対応した。 |

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"> 避難訓練に合わせ安全計画の内容や各種危機管理マニュアルの読み合わせを行い、内容を見直す。(継続) 予告しない状況での訓練や、近隣施設と連携した訓練、大地震や水災害、不審者対応等、現状に合わせて実際起こり得る想定を盛り込んだ訓練を計画する。(変更) 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。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> 定期的にマニュアルの読み合わせを行い、内容の確認と見直しを行った。 大地震や水害、予告しない状況での訓練、地域と連携した訓練等、様々な想定した避難訓練を毎月実施した。実際に大きな地震を経験し、待機方法や連絡手段等について振り返りを行った。課題を基に次年度の避難訓練計画を立案していく。 人権に関する所内研修と「人権擁護のためのチェックリスト」を用いたセルフチェックを行った。着替えやおむつ替えの環境や身体測定の実施方法を検討し、子どもの人権に配慮した対応となるよう見直した。 |
| 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ども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"> リスク管理検討委員会において毎月ヒヤリハットを検証、3 か月ごとに事故を分析し、事故防止を強化する。(変更) けがの傾向から、予防につながる運動遊びを提案し保育に取り入れる。(新規) 交通事故、熱中症のリスク、誤嚥事故、生命の安全教育等について |

| | |
|----|---|
| | 朝の集いの計画に盛り込み子どもたちに指導する。様々な教材を活用して保護者への理解も図っていく。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> ICT を活用してヒヤリハットを毎月検証し、事故記録を 3 か月ごとに分析した。予防できる事故を未然に防ぎ、事故防止の効果があつた。 けが予防の取組として、効果的な運動遊びを保育の中で定期的に取り入れた。3 歳未満児の運動会では、取組を保護者に紹介し、体づくりの大切さを知ってもらう機会となった。 児童及び保護者に対し、毎月の朝の集いにおいて安全に関する内容を取り上げ、教材を活用して啓発した。 |

| | |
|----------|--|
| 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"> ものを大切にする気持ちを育むため、職員が SDGs についての意識を高め、共通意識を持って折り紙の使い方を考える等、子どもにも伝えみんなで取り組んでいく。(継続) 手作り玩具の修繕、製作を計画的に行う。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> 外部講師を招いてエコ講座を行い、SDGs について子どもとともに職員も意識を高めた。日々の保育の中でできる活動として、ものを大切にする気持ちを育むため、チラシを再利用して折り紙を作成した。 手作り玩具の修繕と製作が人手不足のため計画的に行いにくく、必要に応じて修繕等を行った。 |
| 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"> 所庭で子どもが年間を通して自然に触れて遊ぶことができるよう、草花を計画的に植える等環境を整える。(継続) 所庭での遊びを充実させるため、職員間で話し合い可動遊具や玩具、教材や素材等を定期的に入れ替える。(継続) 共有スペースを中心に、子どもの過ごす場の清潔を維持するためクリーンタイムを実施する。(週 1 回) (継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> 所庭に草花を植え、栽培物や自然物を計画的に保育に取り入れた。所庭で遊ぶことのできない日が以前より多くなったが、製作等に活かしていった。 可動遊具や玩具の取扱いについて定期的に話し合い見直した。 毎週クリーンタイムを実施し、共有スペースの衛生面について職員 |

| | |
|--|-------------|
| | からの気づきも増えた。 |
|--|-------------|

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るため、チラシやポスターなど PR の方法を随時見直し、子育て支援事業として進めていく。 |
| 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。(継続) 親子で集ったり、集団の中で子どもの育ちを見てもらったりする機会を設けるため、利用状況に合わせて「わくわく参観日」を企画する。(6月・10月)(継続) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 検討チームで定期的に話し合い、利用状況や子どもの状況等を共有した。今年度から利用希望の曜日を固定するように予約方法を変更したことで、子ども同士が顔見知りになり、楽しみに登所することにつながった。 「わくわく参観日」には昨年度より多くの参加があり、年2回実施した。保護者の保育への期待や関心の高さが窺えた。 |
| 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～12月、年12回)(継続) 「なかよし広場」での保育室の活用や在所児童との交流などを検討して内容を充実させることで、保育所により親しんでもらう。(変更) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> 「なかよし広場」を年12回実施した。主に1歳児保育室を使ったことで、保育所の雰囲気をもっと感じてもらうことができた。 入所や一時預かり保育の利用を検討している家庭も多く、見学や説明を丁寧に行い、利用に繋げた。 |

| | |
|-----------------|--|
| 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"> 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。(継続) 子どもが小学校を身近に感じられるよう、近隣の保育施設と連携し小学校等に出かけ、5歳児同士や小学生と交流する機会をもつ。(継 |

| | |
|----------------|---|
| | <p>続)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「保幼小架け橋プログラム」について職員間で学び、小学校とともに取り組んでいくことができるよう働きかける。(新規) |
| <p>評 価</p> | <ul style="list-style-type: none"> 8月に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からの参加者とともに保育を協議し学び合う機会となった。また、他施設の公開保育に2名が参加し連携を深めた。 内中原小学校区の保育施設と連携し、保幼小交流会を3回実施した。5歳児同士の関わりだけでなく、小学校にも積極的に呼び掛けたことで小学生との交流も持つことができ、子どもが小学校を身近に感じる機会となった。 |
| <p>取組の方向性②</p> | <p>地域との交流は、交流のあり方を見直し、交流活動や意見交換会等を実施していく。</p> |
| <p>行 動 計 画</p> | <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)(継続) 地域に呼びかけ、避難訓練を近隣施設と合同で実施する(年1回)(新規) 地域の人に勤労感謝の気持ちを伝える取組を企画し実施する。(新規) 法人内の施設と交流活動を実施する。(継続) 子どもが地域とのつながりを感じることができるよう、近隣の公共施設や教育機関等との交流を行う。(継続) 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)(継続) |
| <p>評 価</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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。所内に入ることがない地域の方が多く、雨天であったが喜ばれた。 11月に防災訓練への参加を地域に働きかけ、煙体験や消火器訓練を行った。地域からの参加者は1名のみであった。内容や案内方法に課題が残った。 日頃から子どもたちが所外保育の際に挨拶をしている城山管理事務所の方々に対し、勤労感謝の日に合わせ感謝の気持ちを伝えに行った。 計画通り厚生センター八雲及び光風園と交流活動を行った。感染症予防を考慮し、距離を取るなど直接触れ合うことのないように配慮して実施した。 近隣の観光施設等に子どもが出かけ、地域とのつながりを感じる機会となった。 地域住民を対象としたアンケートは、保護者アンケートと同様にグ |

| | |
|--|---|
| | <p>ーグルフォームから回答を求めた。保護者アンケートは 57 件の回答があったが、地域住民からは回答が 0 件であり実施方法に課題が残った。</p> |
|--|---|

(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 | 利用可能な各種補助金や加算の制度について情報収集し、活用することで収入確保につなげる。(変更) |
| 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。(継続) ・ 関係機関と連携を取りながら、現状に合わせて可能な加算を利用できるように検討する。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 算定可能な加算や補助金を活用し、収入に繋げた。 |
| 取組の方向性② | 年々変わる制度や圏域の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、入所児童を確保する。(継続) ・ 松江市からの不承諾者数や入所可能枠数の情報を元に、各年齢の入所児童数を確保する。(継続) ・ 利用状況に応じて募集年齢枠の変更、保育室の環境の見直しなどを検討する。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 年度当初 101 名でスタートし順次入所があった。松江市からの待機児童数を参考に月ごとの入所募集年齢枠を変更し、入所児童数を確保したものの、近隣エリアの待機児童が少なく、利用率が 118%を超える月もあったが、年間の利用率は 116.7%に留まった。 |

| | |
|---------|---|
| 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確保するとともに、年度ごとに経営状況に合わせた職員の配置を検討する。 |
| 行動計画 | 定期的に利用者数や地域のニーズを分析し、月ごとの受入人数の目標を設定する。(継続) |
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 一時預かり検討チームで定期的に経営状況や PR 方法を検討しながら進めた。年間を通して積極的に受入れを行い、安定した利用があった。 |
| 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、地域の子育て支援を推進し、選ばれる施設となるよう PR 活動を継続する。 |

| | |
|----------------|--|
| <p>行 動 計 画</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 一時預かり保育担当者と利用希望者の受け入れ状況や保育内容等を検討チームで協議する。(継続) ・ ポスターやチラシ、ホームページなどの広報を活用し、一時預かり保育についてのPRを拡げる。(継続) ・ 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。(継続) |
| <p>評 価</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 一時預かり保育担当者と検討チームにおいて行事の実施方法を見直した。保育内容への期待が高く、安定した利用があった。 ・ 年度初めにポスターやチラシを関係機関等に持参しPRした。 ・ 3歳児健診や1歳半健診に合わせて保育所の様子を家庭に伝える等、相談や支援につながるよう働きかけた。 |

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

| | |
|----------------|---|
| <p>実 施 策</p> | <p>施設の修繕と維持管理</p> |
| <p>取組の方向性①</p> | <p>月1回の安全点検に加え遊具の自主点検を行い、早期に危険個所を発見し修繕する。</p> |
| <p>行 動 計 画</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 遊具の自主点検を定期的に行う。(4月)(継続) ・ 日々の業務の中で気づいた危険個所をヒヤリハットに挙げて共有し、安全性について意識する姿勢をもつ。(継続) |
| <p>評 価</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 6月に遊具の自主点検を行い、危険個所を確認した。 ・ 危険個所に関する気づきをICTのヒヤリハットに挙げ、タイムリーに共有した。 |
| <p>取組の方向性②</p> | <p>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。</p> |
| <p>行 動 計 画</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 将来を見通し利用者も職員も使いやすい環境となるよう、事務局と連携し大規模修繕の計画に反映する。(継続) ・ 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。(継続) |
| <p>評 価</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 大規模修繕計画については、検討が進んでいない。 ・ 修繕が必要な個所が次々に発生したため、業者と相談し優先順位をつけながら対応したが、未対応の個所もあるため順次対応していく必要がある。 |
| <p>取組の方向性③</p> | <p>所庭遊具については専門業者による点検を継続して実施し、点検結果をもとに計画的に修繕や更新を検討する。</p> |
| <p>行 動 計 画</p> | <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。(10月)(継続) |

| | |
|-----|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 所庭遊具の安全性について、点検結果を職員間で共有した上で安全に遊ぶことのできる環境を保つ。(変更) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 10月に専門業者による点検をした結果、直ちに修繕が必要な箇所はなかったが、今後修繕が必要な箇所について職員に周知した。 |

| | |
|---------|---|
| 実 施 策 | 備品の管理と計画的な整備 |
| 取組の方向性① | 備品のリストを更新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。(継続) ・ 日頃から整理整頓しやすくするよう、教材庫、押し入れ、所庭等、年間行事に合わせて計画的に環境整備を行う。(年6回) (継続) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 備品リストに沿って、保管場所等定期的にチェックを行った。 ・ 年6回各所の環境整備を行い、不要なものは処分し整理整頓した。 |
| 取組の方向性② | 担当者を中心に、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。(継続) ・ 備品リスト及び取扱説明書のファイルを階ごとに管理し、活用する。(継続) ・ 購入した備品や廃棄予定の物について職員間で共有し、有効に活用する。(新規) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 担当で備品の状態把握に努めた。長年使用したものについては、状態に応じて更新した。 ・ 取扱説明書を確認し、正しい使用方法や対象年齢を確認してから使用することを徹底した。 ・ 保育用テーブルを軽量で使いやすいものに更新した。 |

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 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"> ・ 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。(継続) ・ 人権擁護のためのチェックリストや自己評価表を使用し、セルフチェックを定期的に行う。(年3回) (新規) ・ 重要事項説明書について、年度前半に職員で内容の読み合わせを行う。(継続) |

| | |
|---------|--|
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 人権や個人情報保護に関する内容を職員会で取り上げ、周知した。 ・ 人権擁護のためのチェックリストを使用したセルフチェックを6月と2月に行った。また、12月に所内研修を行い、人権に対する職員の意識を高めた。 ・ 重要事項説明書を職員に配布し、重要事項の内容を職員に周知した。 |
| 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"> ・ 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する。(継続) ・ 各事業の具体的な収支状況や制度改革の動きについて経営企画会議で情報共有する。(継続) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「こども誰でも通園制度」について市からの説明を受けた。今後の当所での対応を検討し、来年度は受け入れないこととした。 ・ 保育所の入所率や一時預かり事業の実績について、経営企画会議で周知し、職員の理解を図った。 |

| | |
|---------|---|
| 実 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"> ・ 職員一人ひとりが協働する意識を持ち、報告、連絡、相談を細やかに行う。(継続) ・ ミドルリーダーとして視野を広く持ち、クラスの体制や業務に応じて声かけを行う。(継続) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員一人ひとりが細やかに連絡を取り合い、他クラスと連携して保育を進めた。 ・ 副主任が率先して声掛けしクラス体制や業務を調整した。 |
| 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 | 一時預かり事業検討チーム・自己評価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。(継続) |
| 評 価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ICT化推進検討チームでは、ペーパーレス化とデータの活用を進めた。 ・ 一時預かり事業検討チームでは、担当者と管理職が情報共有することで、安定した受け入れにつながった。 ・ 自己評価検討チームでは、メンバーが討議を重ね保育所の自己評価を行った。そこで出た課題に対し、次年度の事業計画の内容に反映 |

| | | |
|--|--|------|
| | | させた。 |
|--|--|------|

4 数値目標

| 事業名 | 目標 | 実績 | 評価 |
|-----------|---------|---------|--|
| 保育所事業 | 118.0% | 116.7% | 利用率が 118%を超える月もあったが、待機児童が少なく年間の利用率は目標を下回った。 |
| 一時預かり保育事業 | 2,100 人 | 1,906 人 | 積極的に受け入れを行い、昨年度より利用の多い月もあったが、低年齢児の利用が多く、目標を下回った。 |