

社会福祉法人 わらしこの会

令和 7 年度 事業 計画 書

2025 年 3 月 20 日

社会福祉法人わらしこの会は法人設立より 26 年目を迎えます。次に示した「わらしこの会 の理念と基本的な姿勢」を今後も継続して社会福祉事業を運営していきます。

令和 7 年度の課題と取り組みについて 前年度に引き続き少子化の進行は厳しく、二つの保育園の本年度当初の児童数は 4 年連続して定員に達せず欠員状態で 4 月を迎えることになります。保育所運営を基盤とする当法人においては、今後の継続的運営を図るために極めて重要な 1 年になると考えられます。

社会福祉法人わらしこの会の理念と基本的姿勢

社会福祉法人わらしこの会の理念

社会福祉法人わらしこの会は、次の理念のもとに運営する。全ての事業において、役員及び職員はこの理念 を理解し実現に努力しなければならない。

- (1) わらしこに関わる全ての人々の安心と健全な生活を目指し、人間尊重を第一の理念とする。
- (2) 子どもの権利を常に追求し、子どもの権利を護り発展させ、子どもの最善の利益に沿うことを第二の理 念とする。
- (3) 地域とともに歩み、地域において最善の子育て環境を整える上で役割を果たすことを第三の理念とする。

社会福祉法人わらしこの会の基本的姿勢

- (1) わらしこの会は、地域の福祉・保育要求、特に無認可時代のわらしこ保育室の保育内容に大きな期 待を寄せて頂いた方々の努力により設立された法人であり、法人運営の基本の第一に、地域の方々と の協力の姿勢を明記する。
- (2) わらしこの会は、職員の熱い保育への思いから生まれた保育園を主体とする法人であり、運営の基本の 第二に、職員とともに歩む姿勢を明記する。
- (3) わらしこの会は、保育要求への積極的な取り組みを基本とし、地域の福祉要求についても可能な限り 応えられるように努力していく。
- (4) わらしこの会は、利用者(園児)、利用者の家族(保護者)、職員の立場を尊重し、その最善の利益のために法人運営を行う。

2008 年 3 月 31 日 理事会承認

令和 6 年度の取り組みの現状と 7 年度の課題

1. 6 年度の 3 つの課題の取り組みの現状(前進した面と引き続きの課題、改善すべき点)

令和 7 年 4 月 1 日実施に向けて理事会、施設長会議で検討していきます。として、以下の 3 つの課題を計画しています。具体的な事業の振り返りは事業報告書にまとめることとなりますが、7 年度の法人の事業を計画するにあたり、振り返りと現状確認無しには計画が成り立ちませんので、3 つの課題について、および 6 年度に明確になった現状認識について確認し 7 年度計画を立てていきます。

1) 第一の課題について (□内 6 年度事業計画より抜粋)

第 1 は、中・長期計画の策定です。

- (1) 5 年後、10 年後のタイムスケジュールをたてる。
- (2) わらしこ第 2 保育園の借地対応の決定とタイムスケジュールを組む。
- (3) わらしこ第 2 保育園の 0 歳児の定員変更について 5 月までに結論を出す。

【評価】

具体的な検討は 9 月の書面による理事会、それまでの理事懇談会の検討を含めて前に進んだ。十分ではないにしても、中・長期計画に関して 10 年計画案などが出されて検討できる状況になっている。第 2 保育園の運営については継続していく方向を決定したので、今後は具体的な継続計画の立案が課題となる。ゼロ歳児の定員については 6 年度の状況、7 年度の当初状況から変更はしないで継続することを決定している。総合的な計画立案までに、重点を定めて進めていくことまでが確認されている。

2) 第二の課題について (□内 6 年度事業計画より抜粋)

第 2 は、役員、職員の役割と働き方、責任の見直しです。特に管理職の役割と権限、働き方の振り返りを実施します。

- (1) 今年度は新たな取り組みとして辞令に添付して業務内容を明示し、本人に渡して半年に一度、施設長と振り返りを実施する。
- (2) 各事業所の運営マネジメント対策として法人研修を年 3 回程度、実施する。
- (3) 今年度は 3 施設の施設長が交代するにあたり、各施設長を支える体制作りを早急に実施する。
- (4) 保護者支援の取り組みとして弁護士、カウンセラー、子ども家庭支援センター等の専門機関と連携して対応する。
- (5) 安全対策の充実として安全マニュアルの作成、散歩マップの作成を実施する。

【評価】

(1)の取り組みとしての業務内容明示は実行したが、振り返りについては方法も含めて課題となっている。(2)法人研修は計画実施でき法人全体としての学びは前進している。(3)施設長を支える体制づくりは事業所内での体制として今後も引き続いて重要となっている。

- (4) 保護者支援の取り組みは強化できた、保護者に向き合う姿勢などの学びも深められた。
- (5) 安全対策は既に保育所で進んでいる。役員の働き方については、理事会の運営に関していくつかの課題が残った。7年度には見通しの良い運営に改善していく必要がある。そのために、理事会としても学びを進めていくことが重要になっている。

3) 第三の課題について（□内 6 年度事業計画より抜粋）

第3は、就業規則と給与規定等の見直しをします。

- (1) 職員代表に就業規則、給与規程等の変更点について丁寧な説明を行い、意見を求め、おおむね 10 月までに同意を得る。

【評価】

就業規則の改定は、人材総研に依頼し改定案が示されたが、職員への不利益変更も多くあり、慎重に検討する必要があることから理事会において棚上げとしている。また、給与規定についても同様となっている。どうしても必要な改正に留めた経緯がある。7年度に改めてどのようにしていくかを検討していくことになる。

4) 6 年度に明確となった現状の認識について

理事会のレベルで振り返ると、理事の役割として法令で定める議案提案を行った理事の提案を議題とせずに必要な説明も行わなかった理事会運営があったこと。理事懇談会や理事会で確認した事項や決定した事項について具体的に前に進める準備を行う役割を持つ本部事務所が役割を果たしていないことが明確になった。

本部事務所のコンプライアンスの問題が事務長退職につながり、今後についての具体的な法人事務課題が生じている。法人全体として前に進めていくために、適切に現状を確認して乗り越えていくことが必要となっている。

また、6 年度末でまえはら学童保育所の運営を小金井市にお返ししたことも大きな事柄である。理事会で決定となったが、具体的な提案書が本部から提出されないままの決定となっている。このように、この 1 年間の法人理事会での協議事項について本部提案には提案理由書が不足している。これも今後はあらためるべき点である。まえはら学童保育所を他事業者を引き継ぐにあたり保護者や退職者への丁寧な対応が行われたことは評価できる。

2. 7 年度の重点課題

1) 理事会の強化

法人の運営については、3 年前から課題としてあり理事会の在り方、施設長会の位置付け、本部の役割が検討されてきた。風通しの良い運営を行う必要がある。何をどこで検討し協議して決定するのが適切かは日々の運営を誠実に行っていけば話し合いの中で明らかとなり力になって行くものである。一人で勝手に決める権限は誰も持ってはいないことをあらためて確認し協力して良い運営の仕組みを作り上げる必要がある。

令和 7 年度の第 1 の重点は、理事会の運営力の向上である。理事会の構成員の役割の明確化と役割に応じた適切な報酬を整備し、年間計画に基づいて運営をしていく。この具体化

は5月理事会で検討して進める。

2) 持続可能な事業運営

第2の重点は、持続可能な事業運営の計画である。中・長期計画を引き続き具体化していくとともに、それを裏付ける持続可能な保障としての保育の質の向上を特に意識的に進める必要がある。わらしこの保育理念を全職員のものとして確立するために現代に見合うように改める取り組みを行う中で共有化してぶれない保育理論と理念を築いていくことが求められる。

府中市園長会研修の講師、京都大学の脳科学研究者明和政子教授は、AIではできない人の育て方として、保育はサービスではなく、まさに人を育てる専門的な仕事であると強調され。そして、非認知スキルの重要性を説き「食生活」「体験」「共感・共有」のある保育こそが、AI(ChatGPT)ではできない生き残る仕事であると語られた。知識はAIに任せたとしても人としての育ちは任せられないことが明白とのことだった。わらしこの保育の特徴はまさに、この先進的な脳科学研究にも裏付けられると言える。全職員が自信をもって学び取り組む保育の質の向上は極めて重要となっている。

3) 給与改定の仕組みと労働環境の総合的整備

第3の重点は、働く環境の総合的な整備である。給与改定の仕組みを明確にして社会状況に応じた条件を適切に整える必要がある。持続可能な事業経営は人がいてこそ可能となる。職員確保と人材育成が急務である。職員確保及び働き続けられる環境は常に法人として最も重視していくべきことの一つである。中・長期の計画と合わせて具体的に計画を立てて進めていく。中でも、職員が学べる環境づくりが重要であり、気づき、自ら学び成果を自覚できるモチベーションが得られる職場づくりを目指していく。また、一人一人の職員のストレングスを大事にして多様化の社会の中で幅広く対応できる力を職場集団として構築していく努力を行う。

4) 新たな事業展開の模索

子どもや地域に必要な社会福祉・児童福祉及び教育に関するニーズに応え、法人として取り組める事業展開を模索していく。国、都、府中市の子ども福祉の計画等を読み解き法人としての将来計画を具体化していく。その過程で、補助金の活用や地域のニーズに応える事業展開を具体的に検討していく。東京都社会福祉協議会、府中市社会福祉協議会との連携を強化していく。

5) 法人内事業所間の連携強化

法人内の職域間での連携を進める。施設長レベルの連携を超えて職場を支える組織づくりを進めていく。研修会や交流会、事業所相互の協力・連携を発展させていく。

6) 経営財政の健全化を進める

法人設立25年を経過した今年度に、過去10年を振り返り財政状況を可視化してこの先の法人財政についての考え方を構築していくことが必要である。併せて、次世代に引き継ぐべき法人の教訓を整理しておくことも重要な課題と考える。

令和 7 年度 法人の運営体制

1. 理事会

- 1) 理事 6 名、監事 2 名の執行体制で進める。理事会は、定款に基づいて必要な検討を行ない 法人の事業を適切に遂行する責任を負う。理事会は年 4 回を定例として開催し、必要に応じて臨時に開催する。任期は 1 期 2 年とする。
- 2) 理事会の強化を図るために、理事の増員も考慮して進める。
- 3) 理事会には事業報告のために各施設長が出席する。必要に応じて理事長が出席を認めた者は出席して報告することができる。協議事項については理事長が特に必要と認める場合に施設長も参加できる。
- 4) 理事会への提案を持つ者は、開催日より 12 日前に提案理由をつけて文書で理事長に申し出ることとする。10 日前に理事会準備会を開催し(理事長及び施設長理事によりオンライン含む)て、確定しすべての理事・監事に発送する。
- 5) 理事長は、4 か月を開けて 2 回以上、理事会に業務報告書を提出することとする。

2. 評議員会

- 1) 評議員は 8 名とする。任期は令和 5 年度より 6 年間とする。定時評議員会は毎年決算理事会の後、6 月に実施する。
- 2) 評議員選任委員会は、必要に応じて開催する。委員は外部委員 1 名と監事 2 名とする。理事長は選任委員会に参加するが議決には加わらない。選任委員会は推薦書を作成して理事長に上申する。

3. 施設長会議

- 1) 理事長及び各施設長 4 名が出席し、原則として月 1 回実施する。施設の事業計画策定及び事業計画の 適切な推進に関し、必要な事項を共有、検討、協議する。
- 2) 施設長会の報告は開催後に施設長の持ち回りで文書にまとめ理事・監事に送信する。特に決定事項については滞りなく報告する。
- 3) 施設長は、毎月初めに前月の事業報告書を作成して理事長に提出する。理事長は必要状況を確認して、理事・監事・評議員に情報提供を行う。

4. 法人事務所

- 1) 法人事務所は引き続いて開設する。理事長、事務主任、非常勤職員を配置し、法人運営としての必要な事務的業務を行う。
- 2) 法人事務所に事務長は配置しない。法人としての必要な事務は法人全体の中で可能な分担を行う。特に二つの保育園の事務職には、法人事務業務を担ってもらう必要があり、そのために、保育所において事務補助職員(非常勤職員)の雇用を行う。
- 3) 事務所体制の問題から給与計算業務などを令和 7 年度に限り外部委託する。
- 4) 事務所の開設曜日や時間の設定を検討して、事務所の利用の方法を考えていく。なお、理事長のかかわり時間を増やして運営に支障の無いようにしていく。

5. 苦情解決第三者委員会

苦情解決第三者委員会を引き続き開催して法人全体として人権擁護の取り組みを進める。

各事業所事業計画書

- 1) わらしこ保育園事業計画(別紙)
- 2) わらしこ第2保育園事業計画(別紙)
- 3) 小金井市立みなみ学童保育所事業計画(別紙)
- 4) 児童発達支援事業所 Tossie 事業計画(別紙)

以 上

令和 7 (2025)年度 わらしこ保育園事業計画書

はじめに（基本方針・事業計画を立案するにあたって）

少子化は歯止めが利かず 3 年連続で定員が未充足となっている。

特に 0 歳児の未充足は 2024 年度にも増して厳しい現状となっています。経年であり、3 歳以上の定員割れは今年度も出ているものの昨年度のスタート時よりは埋まっている状況があります。府中市は 0～2 歳児の未充足加算が今年度もある為、補助金収入としては多少減少につながるものの大きな損失とまではならず済んでいる状況があります。しかし、定員の見直しの検討は必要になってきている現状であります。

加えて、人財の確保も非常に困難な状況になっており、給与改定も含め対策をとる必要があります。

このような状況下の中で制度として、子どもだれでも通園制度が令和 7 年度に制度化され、8 年度から実施される予定です。

質の担保として、職員配置基準も見直されて来っていますが、現状現場は体制が大きく変わってきている実感が持てないのが現実としてあります。より安心して保育士が保育に迎える体制を整えていけるように、今後も改善が必要となっています。

多様な支援ニーズへの対応として昨年は医療的ケア児の受け入れをし、要保護支援家庭の支援も引き続き行っています。医療的ケア児のところでは、子ども学会での実践発表もさせていただく機会をいただくなど外部への発信も行うことができました。

また、途中入所では外国籍の方の入所もあり、少しずつ国籍も多様化してきているように感じています。多様な国籍、宗教含め様々なニーズに対応しながら働き続けることのできる職場づくりをしなければなりません。

以上の要因を持ちながら、わらしこの会の理念「人間尊重」「最善の利益」「共同」に基づき以下の計画を策定しました。

1、事業計画の重点と進め方

○人材育成の取り組み

・新人職員の育成・・・育成計画を立て実施する。体験研修で体感することとする。

自己フィードバック型研修。

・職員の育成・・・接遇マナー研修・個人情報保護に関する研修の実施

・中堅職員の育成・・・マネジメント研修、アンガーマネジメント研修の実施。

・管理職の育成・・・マネジメント研修の実施、将来構想の計画の共有。

○質の向上への取り組み

・わらしこの保育の見える化・・・「体験型テーマ保育～全ての活動にテーマを～」

0～年長までの発達表の保育・食育・保健の内容を総括等で確認し見直しや追記など表を深めていく。

テーマ型保育カリキュラムを継続して実施する。

・食育の推進・・・保育と連携し食育計画を進める。

・成長マップの活用・・・成長マップの見直し。成長マップというのはの合体版の作成。

・子どもの育ちを考える。（三本柱の視点—心と身体のバランスを取る力—を中心に）

○組織形成、マネジメントに関する取り組み

・園長、保育主任、業務主任、Aリーダー、事務で園の運営を担っていく。（いろは会議）

○保護者支援への取り組み

・近年支援を必要とする保護者並びに家庭が増加している。専門的な支援も必要とするケースも増えているので対応する保育士の保護者理解を学ぶ。

・ケース会議 保護者の抱える問題点の共有。誰が対応するかの確認と方法の共有。

・保護者支援、対応の研修。（声のかけ方、タイミング、言葉の選択など）

○ICT化の促進

・パソコンの活用。

・ズーム会議の活用。

・各種フォーマットの作成。

・コドモン導入 段階的に機能を広げていく。

・AI 議事録ツール活用

○安全管理の強化

・事業継続計画 BCP の確認、共有

・HACCP（衛生管理マニュアルにて対応）の確認、共有

・安全計画の確認、共有

2、保育理念

わらしこ保育園規則において定め、重要事項説明書に明記している保育理念を常に意識し、適切な理解を深めて、それを実現するための保育事業を進める。

3、今年度の重点課題

（1）法人職員として

・法人内の事業所間で連携をとり交流を図る。

・新保育所保育指針について内容と実践の理解を深める。

・子ども未来戦略（加速化プラン）について学ぶ。

- ・「共同保育」の園理念のもとに、保護者と共に子どもを育てていく。
- ・法人の将来について職員間でも考え中長期計画について共有する。
- ・職員育成の体系化を目指し作成した「成長マップ」「いろは」を活用し見直していく。

（２）保育について

- ・保育の体系化を目指し年間の計画を全員で確認し実践する。
- ・園目標・子ども像など様々な理念や目標を職員全体で共有し、時代や地域、子どもの現状に応じて必要な検討を行い、常に適切な子どもへのかかわりの向上を目指していく。
- ・保育の特色の意味を全職員で一致する。
- ・保育、保健、食事の３つの視点で連携をとり子どもを育てていく。（３本柱の保育）
 - 個々の職員も３つの視点を持って子ども理解をする。
 - 理解するにあたってそれぞれの柱を担う職員の仕事の内容や立場を尊重する。
 - 保育について保護者と基本から共有する。
- ・うたやリズムの大事な視点を共有し、子ども理解と保育実践の質を高めていく。
 - 親子リズムを年１回実施する。
- ・観劇、質の高い生の演奏や、うたなどに触れられる行事をつくり、子どもに豊かな文化を伝える機会を増やす。
- ・保健の視点から、健やかな身体作りに取り組む。
- ・食育に取り組み、子どもの心と体を育てる。
- ・園外保育を増やし、豊かな経験を重ねることを工夫する。
- ・医療的ケア児についての理解を深める。
 - 研修や外部の施設見学など積極的に参加していく。

保育課程の理念を実践し「地域の核」を目指して次の事業を実施する。

I 保育事業

１、通常保育事業

２、特別保育事業

- ① 産休明け保育
- ② 延長保育事業 ０歳児の受け入れ
- ③ 障がい児保育事業（すくすく児保育）
- ④ アレルギー児対応事業
- ⑤ 医療的ケア児受け入れ事業
- ⑥ その他の独自事業（合宿）

３、地域子育て支援

- ① 一時預かり事業（クラスで受け入る。定員の未充足を受け積極的に受け入れる）
- ② 子育てひろば（独自）

- ③ 小中高生の育児体験の受け入れ（要請があった時は引き受ける）
- ④ 保育体験（園庭開放・食事体験・保育所体験）1 組単位で丁寧に行う。
- ⑤ 出産を迎える親の体験学習（赤ちゃん講座）
- ⑥ 保育拠点活動支援（実習生の受け入れ）
- ⑦ 赤ちゃんふらっと事業
- ⑧ 親子通園（医療的ケア児、虐待防止など）

4、サービス点検調整事業

第三者受審結果を職員と共有し改善を図る。

2025 年度第三者評価実施

5、その他

園の独自行事(わらしこまつり)

（３）保育所を利用する子どもの保護者への支援

様々な困難を抱え、支援が必要な家庭が増加している。また各家庭においても個々の状態に合わせた対応や支援が必要とされている。

そんな中で懸命に子育てをしている保護者を尊重し、保育内容を丁寧に伝え子どもの様子を共有して、子育ての伴走者としての立ち位置で家庭支援を行う。

関係機関と連携が必要な児童並びに保護者には家庭支援という立ち位置で連携をとり、保護者支援を行う。

保育所の重要な役割として地域に開かれた保護者支援がある。虐待など不適切な養育で特別な支援を必要とするケースも増えていることを考慮し関係機関への連携を習得する。

必要に応じてケース会議をおこなう。保育（子ども）－保育主任、療育－看護師、保護者－園長が中心となり会議を招集する。

- ・相互理解・・・日常の様子、保育の意図などを丁寧に発信する。

保育活動への参加を積極的に促し子育てへの参加を積極的に促す。

- ・個別の支援・・・保護者の状況に応じて多面的に支援する。

発達や障がいへの個別の課題に、関係機関や臨床心理士との連携を図りながら丁寧に支援する。

- ・育児不安・・・保護者の不安に個別に対応する。

要保護支援を検討するケースにはチームで関わり通告が必要な場合は速やかに対応する。

（４）職員育成

職員全員でわらしこの保育の継承並びに、こども観、保育観を一致していくために園内研修を行う。

園内研修・・・リズム研修、乳児・幼児・食育・保健、その他、必要に応じてリーダー以上の職員が積極的に企画する。

外部研修を通してさらにわらしこが大切にする保育観や保育内容、職員としての姿勢を深めていく。

外部研修 歯科医から見る保育について学ぶ
 子どもへの性教育を学ぶ「プライベートゾーン」
 接遇マナー、個人情報保護についての研修 など

処遇改善研修・・・要件に応じた研修に対応する。

4、児童定員・開所時間

定員 100名

0歳児・・・12名 1歳児・・・15名 2歳児・・・16名

3歳児・・・19名 4歳児・・・19名 5歳児・・・19名

開所時間：通常保育時間 7時～18時

延長保育事業 18時～19時

5、職員配置

常勤職員 20名 園長（1）、保育士（14）、看護師（1）、栄養士（1）、調理員（2）
 事務員（1）

パート職員 23名 8時間常勤（6）、非常勤（7）保育補助（5）、看護師（2）
 調理補助（3）

駐輪場整備 2

6、運営計画

今までの保育で核となる考え方を、さらに深め広めていくために、職員でよく話し合い、協力して理解していくことを進める。

運営計画を円滑に行うために、以下の会議をおく。会議はそれぞれ司会と記録者を決める。

会議録は原則会議後 1 週間以内に園長に提出する。

・職員会議・・・概ね月 1 回（2H）8 月を除く。（2 時間×11 か月）

・総括会議・・・6 月、9 月、1 月、3 月。（2 時間×4 回）

・園長、主任会議・・・必要に応じ設ける。

・いろは会議・・・園長・主任・A リーダー・看護師・事務で保育・体制・職員育成・園の運営に関わることを協議する。

・セクションリーダー会議（テーマ会議）・・・園長・主任・A リーダー・B リーダーで保育や業務運営上

の情報の共有と意見交換。概ね月 1 回。(2 H x 1 1 か月)

・厨房会議・・・月 1 回。8 月を除く。(2H x 1 1 か月)

・クラス会議・・・概ね月 1 回。8 月を除く。(2H x 1 1 か月)

・パート会議・・・月 2 回程度。

超勤が発生した場合、時間給で支払う。

・運営会議・・・園運営について各組織（理事会・職員会・保護者会・職員代表）から代表者を出し情報共有の場とする。

それぞれの立場から要求があれば出し、討議し持ち帰る。(2 時間 x 3 回)

・施設長会議・・・適正な法人経営を確保するための会議

構成メンバーは理事長・各施設長（5 施設）・法人事務長

・各種行事会議・・・運動会・まつり・芽吹きのか・巣立ちのか（2H x 4 行事 x 2 回）

その他必要に応じての会議を設ける。

・クラスリーダー面談・・・月 1 回 A,B リーダーでクラスリーダーの面談を行う。

（クラスリーダーの相談や抱えていることを共有できる場として行う）

各種係りを設置し、職員全員が分担し運営していく

・教材発注・管理

：保育教材・教材庫の管理

：修繕が必要なものは職員に声をかける。

・衛生

：園内、厨房内の衛生管理

・備品

：保育材料以外の備品の発注、整理

・アルバム

：卒園アルバムの制作の中心になる。

・福祉まつり

・絵本

：絵本、紙芝居等の管理、注文。

・園内整備

：危険箇所チェックを月に 1 度行い、改善箇所があったら主任まで報告する。

・園庭整備

：園庭の環境整備について、気が付いたことがあったら、職員全体に呼びかけ、協力して清掃及び整備をする。

・職員室整備

：自主的に職員が整備に努める。

・職員会議

- ：主任が統括し運営に当たる。（準備・進行・片付け）
- ：Aリーダーが議事録作成を担う。
- ：主任は職員会議と総括会議で皆に伝えたい情報資料などをコピーして配布する。
- ・園内研修
 - ：セクション会議にて決める。
- ・外部講師研修
 - ：外部講師を招いての研修
 - 外部講師への連絡、調整、研修案内、当日の司会等を行う。

保育計画

- ①保育園規則及び方針が示すわらしこ保育園が目指してきた（１）子ども像（２）保育目標（３）保育の特色を職員全体で共有し、保護者や関係者にも伝えて理解を広げるとともに時代や、地域、子どもの現状に応じて必要な検討を行い、常に適切な子ども像、保育目標、保育の特色、子どもの関わりの向上を目指します。
- ②子ども像、保育目標、保育の特色を生かした、保育環境の整備、日々の保育、行事などの計画を立案し、安全を基本において、安心の関係を大事に、子どものチャレンジと心と身体の成長を見通した保育活動を展開します。

8、家庭支援

- ・必要に応じて個人面談などを実施して、保護者と子どもの様子を共有し、共に育てていく視点を持つ。
- ・保育参加を通して保育への理解を深めてもらい、子育てを共有する。
- ・保育参加の希望は各クラスで受け、保護者が事務所で申し込み書類を記入する。事務所で申込書の管理をして、クラスと栄養士に報告する。食費は当日実費徴収する。（４００円）
- ・個別支援が必要な家庭には、カンファレンス会議を設け、担当職員だけで対応するのではなく、関係機関や園全体で連携を取り丁寧に対応し、家族の自立を支援する。

9、食育・アレルギー

- ・健康な心と体は毎日の食生活の積み重ねにより作られると考え、その食事は和食中心で昼食、おやつ、補食の全てを手作りが大切だと考え提供する。
- ・食育計画を保育と連動させ栄養士の責任の下実施する。
- ・乳幼児期に食べることを楽しみ、豊かな食体験を育まれるよう食育に取り組む。
- ・食の大切さを保護者へ伝えるための啓蒙活動（献立表、食事レシピ、面談、離乳食の写真提供など）
- ・食の発達（離乳食のすすめ方）を改定したので保育と連携して確認する。

- ・畑の管理や収穫を通して保育に還元する。
- ・食事だよりの発行 月 1 回（栄養士）

食事内容

- ・旬の食材を多く取り入れ、国産品で農薬を控えたものや、有機栽培したものを中心に使う。
- ・子ども達の味覚を培うために、昆布やかつおの出し汁を使い、素材の味が分かるように薄味で調理する。
- ・伝統食品や郷土食を手作りすることで食べ物の文化を継承していく。
- ・子どもの育ちを食の面から支えていくという視点を持つ。
- ・近年、食の貧困を感じている。子どもや保護者に食の大切さを発信する。

アレルギーについて

- ・食物アレルギーが増えていることから、安全な給食の提供のために卵、乳製品、牛乳は使用しない。
- ・個別の食物アレルギーについては医師の指示に従って対応し、安全な食事を提供する。

多様化する食文化について

- ・宗教食上食べられない食材の除去を保護者と確認して対応する。

10、保健・療育支援

保健

健康についての考え方として自然治癒力・免疫力を大切にする。

基本的な生活（よく眠り、よい食事、たっぷり遊ぶ）を繰り返しながら体力をつけ、免疫力を高め、自律神経を鍛えていく。四季の中で暑い、寒い、冷たいなどを子どもが感じとり本来「人間が持っている力」「自然と向き合う力」「治す力」を使い育っていくことを促す。

- ・全園児健康診断 年 2 回（5 月、10 月）
- ・歯科検診 年 1 回（6 月）
- ・職員健診 年 1 回（9 月）
- ・身長、体重測定 毎月
- ・職員検便実施 毎月
- ・保健だよりの発行 月 1 回（看護師）
- ・性教育（助産師会との連携で実施する）

療育（すくすく）

3 歳児 2 名、4 歳児 3 名、5 歳児 2 名

医療的ケア児

2 歳児 1 名

- ・2024 年度に医ケア児の保育実践を学会で発表させていただきました。引き続き外部との繋がりも積極的持ちながら、インクルーシブ保育、医療的ケア児の受け入れなどの学びの機会を広げ、職員の知識を高めていく。

- ・齊藤公子の「子どもから学ぶ」「どの子も育つ」という実践を職員で一致させていき、すくすく児を通してクラス全体の保育を振り返る視点を持つ。また、家庭背景や親の想いを知り支援をしていく。
- ・医療機関と連携をとり療育を進める。

関係機関との連携

保健機関（保健センター）、
相談機関（児童相談所・保健センター・子育て世代包括支援センター「みらい」・子ども発達支援センター「はばたき」）
都立小児総合医療センター
武蔵国分寺公園クリニック
東京都立府中療育センター
府中警察署

1 1、環境整備

- ・職員一人一人が安全な保育環境を整えていくために清掃や危険箇所チェックを心掛ける。
- ・樹木や土、砂など感覚を整える環境を整えるために季節の剪定や土・砂などの搬入を怠らないようにする。
- ・遊具の破損や補充を常に検査する。
- ・石や木の枝、落ち葉など子どもの怪我につながらないよう、園庭整備する。
- ・ティールームや倉庫、教材庫などの整理整頓をする。
- ・職員室も環境の一部として清掃を行う。

1 2、専門職の関わり

- ・園医、歯科医、臨床心理士、ぐりん整体さんなどの専門職の手を借り、子ども、保護者、職員の心身の健康支援を行う。
- ・育児困難児や保護者が複雑な事情を抱えている家庭に対しては、臨床心理士と連携をとり、保育園で出来る支援と専門機関に依頼することを整理し支援体制をとるようにする。
- ・配慮を必要とする児童に関して行動観察を行い、カンファレンスを実施する。
- ・地域に専門的なアドバイスを必要とする家庭・保護者・職員に相談支援を実施する。

1 3、研修計画

- ・園内研修の計画を作成し取り組む。
- ・危機管理、安全対策、個人情報についての研修への取り組み。
- ・府私保、その他関係機関の研修への参加。
- ・個人の研修計画の策定と自己研修の推奨。
- ・他園との交流や、見学の実施。
- ・処遇改善に必要な研修への参加。

を考慮し計画的に実施する。

1 4、働き方改善への取り組み

- ・事務仕事については省力化を目指し、お互い協力し合い事務時間の確保に努める。
年間計画、月案など全体理解のもと保育を実施する。
仕事の効率化を図るためパソコンを導入し労働時間の改善を目指す。
コドモンを段階的に活用していく。
ルクミー（午睡チェック）を使用する。
- ・各種会議は時間内に終了するように、議題の整理や進行の計画を事前に立てる。
クラス会議はクラスリーダーが計画し進行する。
セクション会議については、副主任と各クラスリーダーで事前に上記の計画を立てて行う。
リーダー会は主任がレジメを書き事前にメンバーに周知する。
職員会議は主任がリーダー会や園長・主任会を経て執り行う。
園主催の行事は実行委員が中心になり職員みんなで行う。

1 5、年間行事計画

月	こども	保護者
4月	入園、進級、	全体懇談会
5月	子どもの日の集い	
6月	合宿	
7月	プール開き 七夕の会	懇談会
8月		
9月	敬老の日の会	
10月	お月見の会、合宿、運動会	運動会
11月	まつり 芋煮会	

12月	もちつき	懇談会
1月	新年を祝う会	
2月	節分	
3月	ひな祭り、芽吹き 巣立ちの会	懇談会（0～5歳児）卒園式

* 遠足・クラス懇談会等は各クラス随時企画する。* 誕生会は毎月末に乳児・幼児で実施する。

16、安全管理

近年様々な自然災害が多く発生していることから、長時間園で生活する子どもたちの安全を確保することは重要である。

どのような災害が発生するかを多様に想定し安全確保や事業継続計画 BCP を確認していく。

職員の危機管理の意識を高めるとともに、子ども自身が災害から自分の身を守るという意識と行動を身に着けることも重要だと考える。

感染症拡大の予防に最大限努力する。

不審者対応マニュアルの共有、確認。

安全計画を共有、確認。

17、苦情解決第三者委員の取り組み

第三者委員

概要	苦情解決における客観性と社会性を確保するとともに、苦情申出人に対する適切な支援を行うため、法人に第三者の立場に立つ第三者委員を設置する。		
第三者委員	河内 昌毅	携帯	090-4959-1114
	花原 幹夫	携帯	090-8026-8143
	芝 喜久子	携帯	080-1088-2090

苦情解決システムを園内に設ける。

わらしこ保育園で生活する子どもの保護者、地域からの苦情を解決するためのシステム。

苦情解決責任者・・・園長

苦情受付係・・・保育主任

苦情解決委員・・・園長・主任・クラス代表者

ノート、口頭での苦情・意見・要望を a, b 用紙を活用して記録する。

会議は苦情解決責任者の判断で必要に応じて開かれる。

1 8、ボランティア、実習生の受け入れ

近年の人材確保が困難な中、実習生受け入れは次世代の保育者を育てるためにも積極的に受け入れを行ない、人と関わることや仕事が楽しいことを伝えていく。

小、中、高生の受入れも積極的に行い意欲を持って関われるように努める。

1 9、地域支援と地域との関係

- ・在宅子育て事情を知り、地域の中での子育て支援の意味を積極的に職員間で深めていく。
- ・全体的な計画の保育園の社会的責任を職員間で共有する。
- ・地域の中で保育をしていく上で、共存について意識と自覚を高める。
- ・他施設との交流を深める。

① 子育てひろば

- ・主として乳幼児（0歳から3歳まで）をもつ親とその子が気軽に利用でき、交流できる場を提供する。

【リズム遊び】

【赤ちゃん講座】歩行前の保護者を対象に子どもの見方や子育ての学びを提供する。
ロールマットで体の凝りや左右差などを見る。

【子育て相談】 日常的には、園長・主任・栄養士・看護師が相談にあたる。
記録に残す。（専用ファイル）

【園庭開放】 不定期で希望者があれば実施。地域の方が自由に集える場として園庭を利用できる。1回の利用は1家庭として丁寧にかかわる。

【食事体験】 園庭開放を利用後、園の給食を実費で食することが出来る。
大人 400円 子ども 300円
1回の利用を1家庭として丁寧にかかわる。離乳食は実施しない。

② 地域支援事業

〔保育所体験特別事業〕

目的：保育を必要とする地域の親子に園舎を開放し入所児との交流を通じて育児上の相談などを受ける。

- ・同世代の子どもの姿を見て、子どもの発達のことや、子育ての方法を知ってもらうこと、感じてもらうこと。
- ・保育体験の時間は午前中を基本とする。
- ・離乳食の相談は厨房として受ける。

・利用者には事務所で名前・年齢・住所等を記録してもらい料金を頂く。

食費は、大人 4 0 0 円、子ども 3 0 0 円。

感染症の拡大によっては中止。

[赤ちゃんふらっと事業]

急な授乳やおむつ替えの立ち寄りスペースを提供する。

医務室、0 歳児室。

感染予防を実施する。

[職場体験]

小・中学生の育児体験（職場体験）の受け入れ要請があれば検討する。

[保育拠点活動支援]

高校生、大学生、専門学校の実習生の受け入れ学校と連携し相談しながら実施する。

【親子通園】

地域の要請を受け、保育の視点や療育の視点を希望する母子へのアドバイスや集団生活の体験。

園庭開放や保育体験を発展させたもの。

一時預かり、定期利用保育事業の実施

定期利用者・・・保育認定書を持ち継続的な就労により保育が必要な場合。

一時預かり・・・リフレッシュなど、利用理由は問わない。

クラスに所属し保育する。

他園との交流

・わらしこ第 2 保育園との実践交流。

・児童発達支援事業所「Tossie」との交流保育。

児童の受け入れと実践交流。

・愛知県、ももの木保育園、のいちごこども園の受け入れと実践交流。

2 0、広報活動

保育園の情報はホームページなどで公開する。

ホームページの更新を適時行う。

Instagram の配信を適時行う。

2 1、福祉サービス第三者評価の受審

2025 年度実施予定。

福祉総合評価機構へ依頼

2 2、その他、園の独自事業

・卒園児との交流

園の行事や取り組みを通して卒園児と交流する。

・合宿

春・秋の2階の取り組みを通して自立の意識を育てる。

子ども同士・職員との共同・協働の生活を送る。

自分に対する自信（自己肯定感）を育む取り組みをする。

・まつり

保育の一環として地域やOBとの交流を図る。

保育の内容を地域や保護者に伝える。

まつりに向けて各クラスの取り組みを実施する。

・文集

保護者主催の文集づくりに協力する。

原稿の提出、写真の提供の協力

わらしこ保育園 役割・業務について

<体制表> 別表を参照

以 上

令和7(2025)度 わらしこ第2保育園事業計画書

はじめに（事業計画を立案するにあたって）

国は、すべてのこどもと子育て家庭を支えることがこれからの社会の目標とし、①地域のニーズに対応した質の高い保育の確保・充実、②すべての子どもの育ちと子育て家庭を支援する取り組みの推進、③保育人材の確保とテクノロジーの活用をこども家庭庁より保育政策として打ち出しました。

府中市も府中市子ども計画（案）を立て、今後5年間の施策を「こどもまんなか」「全ての子ども」「子育て支援の環境整備」としています。

わらしこ第2保育園もこの社会背景を踏まえて今年度の計画を立てました。

- ① 継続的かつ安定的な運営を模索する（補助金の拡大）
- ② 職員のスキルアップ向上の環境を整える（保育の質の向上）
- ③ 多機能事業の検討（子育て支援事業の拡大）

しかし単年度とせず、これからのわらしこ第2保育園の中長期計画につなげたものにもなっています。

少子化の現実は歯止めが利かないのですが、今年度のわらしこ第2保育園の定員充足状況は98%となっており、第1希望での入所が増えているのが特徴的でした。

持続できる保育園運営を目指し、保護者の子育て支援の環境としての園の役割を広げながら、職員と子ども観を一致し、特色ある保育を深めていきたいと思います。

1、事業計画の重点と進め方

- 1. 子どもとその家族の最善の利益を第一にして、子どもの成長・発達に必要な保育をすべての職員で共に進める。
- 2. 職員一人一人を大事にしてそれぞれの持つ力が、自分らしく発揮できるように、意見を大切に運営する。
- 3. わらしこ第2保育園がこれまで大切にして来たことを全職員で確認しながら見直しと発展を追求して実施する。
- 4. 組織的取り組みとしての役割、役割と責任、組織の一員としての個人の力と組織全体の力を発揮できる働き方を検討し、日々前進していく職場運営を目指す。

全職員と必要な情報共有の徹底を大切に、会議の前に資料を作成して共有する、結果の記録・決定などを共有して周知することなどを引き続き整えて進めていく。また、職員の意見が反映しやすい仕組みとして、主任・副主任層、クラスリーダー層を核としたチームマネジメント力を推進していく。

また、職員間のコミュニケーションの場、および研修の場を設けて一人一人の持つ強みを活かした働きができるように研修や保育の設定を行う。

これらの具体的な計画と推進は、以下の事業方針のもとに随時、職場内において検討して実施する。

2、保育理念

わらしこ第2保育園規則において定め、重要事項説明書に明記している保育理念を常に意識し、適切な理解を深めて、それを実現するための保育事業の展開を進める。「共同」「共育」「協働」

3、今年度の事業推進の重要事項

(1) 法人職員として

- ① 法人の職員として一人一人が法人の事業を知り、法人の職員間、事業間の交流などに積極的に参加して、法人全体を意識して働くように心がける。
- ② 法人の事業や理事会の状況、課題について職員会議等で報告共有できるように施設長は務める。
- ③ 法人の中長期計画を理解し、確認しながら進めていく。

(2) 保育について

- ① 保育、保健、食事の3つの視点で連携をとり子どもを育てていく。
わらしこの保育の基本となる考え方であり、全職員が深く理解するために計画的に研修と話し合いを進めていく。

- ② 中長期計画に沿って保育内容の理解を深め、その向上を常に追求する。保育の適切なかわりの向上に取り組む。
- ③ 一人ひとりの子どもの状況に応じた保育を組織的に展開することに取り組む。
- ④ 観劇、生の演奏や歌などに触れられる行事をつくり、子どもに豊かな文化を伝える。
- ⑤ 畑を活用した食育に取り組み、子どもの心と体を育てる。すくわくプログラムの取り組みと連動する。
- ⑥ 園外保育を充実させ、豊かな経験を重ねる。自然の環境を市内や市外に広げる。木育事業と連動する。
- ⑦ 松之山合宿について目的をしっかりと確認して安全に実施する。

(3) 保育所を利用する子どもの保護者との共同子育て

- ① 懇談会や個人面談などを実施して、保護者と子どもの様子を共有し、共に育てていく。また、保育参加を計画し、保護者に保育への理解を深めてもらうことにより共同の子育てを進めていく。
- ② 保護者を尊重し、保育内容を丁寧に伝え子どもの様子を共有して、子育ての伴走者としての立ち位置で共同の子育てを進める。
- ③ 園舎や畑を活用して地域も含めた親子の取り組み、行事への親子の取り組みを行うことを通して共同の子育てを進める。
- ④ 保護者同士が交流できる場を提供したり、冊子づくりに協力する。

(4) 職員

- ・法人の育成プログラムに沿って育成を図る。
- ・職員の適正配置と、OJT、スーパービジョンを組み立てて、職員育成を図っていく。
- ・諸会議(クラス会議、幼児会議、乳児会議、運営会議、総括会議、職員会議、その他会議)の中で、計画的に研修や振り返りを実施して、集団的な向上に努める。

(5) 風通しの良い組織的な運営

- ① 組織的な取り組みによる「安心感のもとでの保育活動」を進めるために、園長、主任、副主任、クラスリーダーの役割の明確化と各会議の役割、必要な情報の共有と周知決定を引き続き適切に実施し、風通しの良い運営を進めていく。
- ② 安全管理の強化として BCP（事業継続計画）安全計画、安全マニュアルを見直し良いものにし、それに基づいて運営していく。
- ③ ICT ソフトの活用をさらに進めて、コドモンの機能を可能な限り活用する方向で取り組むことにより、職員の情報の共有化、労働環境の改善を引き続き進める。AI 議事録ツールを活用する。

4、児童定員・開所時間

定員 100名

0歳児・・・6名 1歳児・・・18名 2歳児・・・19名

3歳児・・・19名 4歳児・・・19名 5歳児・・・19名

開所時間：通常保育時間 7時～18時 延長保育事業 18時～19時

5、職員配置（年度当初予定）

正規職員 18名 園長（1名）保育士（12名）看護師（1名）栄養士（1名）
調理員（2名）事務員（1名）

非正規職員 28名 保育士（16名）保育補助（3名）調理補助（3名）
子育てひろば担当（2名）駐輪場整備（2名）園内清掃（2名）

6、運営計画

今年度は、次の基本的考え方により計画的に運営を行う。

- ① 組織としてよく話し合い、職員間の協力のもと、全職員が一致して事業計画を展開していく。
- ② 職員同士で話し合う機会を確保し、保育を深め作り出す保育に取り組みます。事前準備、コドモン活用のア

ンケートなどにより、原案を事前に提案することや勤務表の改善により時間を効率的に工夫して、子どもの育ちやかかわり方、保育についての話し合いの時間を確保していきます。

- ③ 物事の決定のプロセスを分かりやすくすること、必要な情報を必要な職員に適切に共有する仕組みを引き続き進めていきます。

- ④ **わらしこ保育園との交流を深め、育ち合いながら学び合う。**

(1) 運営のための会議

運営管理、事業を円滑に行うために、以下の会議をおく。

会議は、それぞれ司会者と記録者を決めて実施する。会議の記録は原則として会議後 1 週間以内に園長に提出する。

- ① 職員会議・・・月 1 回（2H）

原則として、報告は文書で行い検討の必要な事項の話し合いをしていく。そのために必要なことは資料を作成する。以下の会議の報告確認と必要な検討を行う。

- ② 総括会議・・・期ごとに会議する。（Ⅰ期、Ⅱ期、Ⅲ期、Ⅳ期）（各 2H）

（Ⅰ期 4・5 月 Ⅱ期 6・7・8 月 Ⅲ期 9・10・11・12 月 Ⅳ期 1・2・3 月）

- ③ 園長・主任会議・・・園長と業務主任及び保育主任（月 1 回程度及び適時開催）

緊急に決めなければならないものについてはこの会議で決める。わらしこ保育園との合同会議。

- ④ 運営会議（園長、業務主任、保育主任、副主任会議）・・・月 1 回

運営全般についての具体的な実施の方法や周知内容、職員会議への提案内容等を検討し、速やかな実施を進めていくための会議

- ⑤ 厨房会議・・・月 1 回（1～2H）

- ⑥ 乳児会、幼児会・・・月 1 回（2H）

- ⑦ クラス会議・・・月 1 回（2H）非正規職員も参加

- ⑧ 療育支援会議・・・すすく及び気になる子どもについての会議

- ⑨ ひろば運営会議・・・月 1 回

- ⑩ 非常勤職員会議・・・必要に応じて設ける。

- ⑪ その他、園長が必要とした会議

(2) 職員の係

職員全員が分担して担っていく。**分担は 4 月中に決定する。**

- ① 教材発注・管理・絵本

- ・保育教材・教材庫の管理
- ・絵本、紙芝居等の管理、注文。
- ・おもちゃ等の管理
- ・修繕が必要なものは職員に声をかける。

- ② 園内整備・園庭整備、修繕

- ・常に園内を見渡して、園内の美化に努める。
- ・夏場のシェイド掛けや簾掛け等必要なことがあれば、他に呼びかけて設置する。

- ③ 職員室整備

- ・職員室（職員室前トイレ含む）を見渡して、美化に努める。
- ・職員室の物品等の整理、掲示物、新聞等の整理

- ③ 畑管理

- ・畑を管理し、作物を育て、保育と連動する。

7、保育計画

- ① 保育園規則が示すわらしこ第2 保育園が目指してきた(1) 子ども像、(2) 保育目標、(3)保育の特色、を職員全体で共有し、保護者や関係者にも伝えて理解を広げるとともに、時代や地域、子どもの現状に応じて必要な検討を行い、常に適切な子ども像、保育目標、保育の特色、子どもへのかかわりの向上を目指します。
今年度、両園においてすべての項目に対して整理し改善の検討を行う。
- ② 子ども像、保育目標、保育の特色を活かした、保育環境の整備、日々の保育、行事等の計画を立案し、安全を基本において、安心の関係を大事に、子どもたちのチャレンジと心と身体の成長を見通した保育活動を展開する。自然の中での園外保育を充実させる。
- ③ 保育に係る経費についても保育職員と共有しクラスの保育内容向上を進める。

8、家庭支援

- ① 様々な困難を抱え、支援が必要な家庭が増加しています。専門的な支援も必要とするケースも増えているので、関係機関や臨床心理士・作業療法士・歯科医とも連携しながら、支援を行っていく。
- ② 個別支援が必要な家庭には、担当職員だけで対応するのではなく、**必ず園長に報告し指示を得て**関係機関や園全体、また臨床心理士とともに連携を取り丁寧に対応し、家庭の自立を支援する。
- ③ **専門的なソーシャルワークを活用するための取り組み準備を具体的に始める。ケース会議を必要に応じて実施し、保護者の抱える問題点の共有、誰がどのように関わっていくか等具体的な対応方法も立てて支援をしていく。**

9、食育・アレルギー

(1) 食育

- ・健康な心と体は毎日の食生活の積み重ねにより作られると考え、園での食事は和食中心で昼食、おやつ、補食全てを手作りする。
- ・乳幼児期に食べることや作ることを楽しみ、豊かな食体験を育まれるよう食育に取り組む。
- ・食の大切さを保護者へ伝えるための啓蒙活動 **わらしこ第2 園だより毎月配布**
(その他、面談、離乳食の写真提供など)
- ・畑を活用し、園の食材としての供給だけでなく、保育と連携し畑を通して食育の実践をしていく。

(2) 食事内容

- ・旬の食材を多く取り入れ、国産品で農薬を控えたものや、有機栽培したものを中心に使う。
- ・子ども達の味覚を培うために、昆布やかつおの出し汁を使い、素材の味が分かるように薄味で調理する。
- ・様々な食材や調理方法を取り入れて幅広い食を経験する機会を設けていく。

(3) アレルギーについて

- ・食物アレルギーが増えていることから、安全な給食の提供のために卵、乳製品、牛乳は使用しない。
- ・個別の食物アレルギーについては医師の指示に従って対応し、安全な食事を提供する。

アレルギー児 4名

10、保健・療育支援

(1) 保健

健康については「自然治癒力」を大切にする。基本的な生活（よく眠り、よい食事、たっぷり遊ぶ）を繰り返しながら体力をつけ、免疫力を高め、自律神経を鍛えていく。四季の中で暑い、寒い、冷たいなどを子どもが感じとり本来「人間が持っている力」「自然と向き合う力」「治す力」を使い育っていくことを促す。

- ・全園児健康診断 年2回（5月、10月） ・歯科検診 年1回（6月）
- ・職員健診 年1回（11月） ・職員検便実施（毎月）
- ・**わらしこ第2 園だより(保育・保健・食育)の発行 月1回**

(2) 療育

・1歳児1名、3歳児1名、4歳児1名、5歳児1名

・療育支援ケース会議を開催し、副主任看護師のもとに支援内容の充実を図る。

・その際、以下の必要な医療機関と相談機関等と連携をとり療育を進める。

瀬川クリニック（小児神経内科）、医療機関（保健センター）、相談機関（児童相談所・保健所・みらい）
臨床心理士、作業療法士、歯科医、都立小児総合医療センター、トッシー（児童発達支援事業所）

1 1、環境整備

・安全計画に基づき、安全な保育環境を整えていく。職員一人ひとりが担当のクラスのみではなく、園全体を意識して、清掃や危険箇所チェックを心掛けていき、破損等見つけた際にはすぐに主任に報告し修繕を行っていく。

・畑は担当者を中心に、全職員で取り組んでいく。保育所の畑として食育、保護者との共同子育てにも活用していく。

・南側の園庭も、環境を整えるために季節の剪定や雑草抜き等を怠らないようにするとともに、花壇としての活用を行っていく。

1 2、専門職の関わり

園医、歯科医、作業療法士、臨床心理士及び、グリーン整体さんなどの専門職の手を借りて、子ども、保護者、職員の健康支援を行っていく。

ソーシャルワーカーの配置を目指し検討する。（要支援家庭の増加に伴い地域機関と連携する）

1 3、研修計画

研修計画は4月末までに決定する。

① 子どもの最善の利益にそって保育を実施するために、職員研修を実施する。

② 研修は園内研修と園外研修(宿泊を伴う研修、1日研修、オンライン研修など)を実施する。

③ 園内研修・・・リズム・うた研修、ロールマット研修、わらべうた、歯科医研修、臨床心理士研修、子どもへのかかわり方研修、危機管理、安全研修などを実施する。OJT研修やオンライン研修、グループ研修などの方法で実施する。

優先順位及び研修準備は、園長・主任・副主任会議で決めて、計画的に実施する。

④ 園外研修・・・管理職研修、キャリアアップ研修、府私保育園長会が計画実施する研修、その他、様々な団体が実施する研修に派遣する。

派遣研修は4月末に計画を作成する。その後は園長が必要とする研修を加える。

⑤ わらしこが大事にする保育観や保育内容に関する研修については必要性に応じて可能な範囲で積極的に計画実施する。

1 4、働き方改善への取り組み

・事務仕事については省力化を目指し、お互い協力し合い事務時間の確保に努める。

ICT化を進めていく。（コドモン） AI議事録自動作成を購入する。

午睡センサーの導入。（ルクミー）

・会議は勤務時間内で極力行い、土曜日の会議は原則として行わない。また、超過勤務として実施する会議も時間内に終了するように、議題の整理や進行の計画を事前に立てて開催する。

1 5、年間行事計画

① 主な行事の年間予定

月	こども	保護者
4 月	入園、進級、子どもの日の会	全体懇談会・各クラス懇談会
5 月	春合宿	春合宿説明会
6 月	全園児歯科検診	合宿報告会
7 月	七夕の会・プール開き	クラス懇談会
8 月		
9 月	秋合宿、お月見の会、敬老の日の会	合宿説明会
10 月	秋合宿 運動会 芋煮会	運動会 合宿報告会
11 月	芋ほり	親子芋ほり
12 月	お楽しみ会、もちつき 地球観劇	
1 月	獅子舞	
2 月	節分	クラス懇談会 新入園児面接
3 月	ひな祭り、巣立ちの会、地球組を送る会	巣立ちの会

② 運動会と巣立ちの会は、実行委員会を設置して、計画準備を行う。

③ 他の行事は担当者を決めて準備を行う。

④ 表にない、以下の取り組みがある。クラス別遠足、調理保育、遠足 これらはクラスからの計画提案により、随時計画を確認して実施する。

⑤ 行事については、社会状況を考慮して適切に変更等の対応を行う。

1 6、安全管理

自然災害だけでなく事故も起きている。子どもたちの安全を確保することは極めて重要であり、どのような災害や事故が発生するかを多様に想定し安全マニュアルや BCP（事業継続計画）に沿って運営管理する。職員の危機管理の意識を徹底するとともに、子ども自身が事故や災害から自分の身を守るという意識と行動を**身に着けることも考慮して命を守る取り組みを進めていく。**

感染症に対しては感染拡大の予防に最大限努める。

災害時の対策としての避難場所等は、別に定め、関係者に徹底する。

1 7、苦情解決第三者委員の取り組み

社会福祉法に基づく、苦情解決委員会を設置し、苦情申し出人に対する適切な支援を行うため、苦情解決第三者委員会を設置する。

苦情解決委員会

苦情解決責任者・・・**園長** 苦情受付係・・・**保育主任**

苦情解決委員・・・**園長・主任・クラス代表者**

苦情解決第三者委員会 施設長が招集する。

河内 昌毅さん 携帯 090-4959-1114

花原 幹夫さん 電話 090-8026-8143

芝 喜久子さん 携帯 080-1088-2090

ノート、口頭での苦情・意見・要望を、苦情・相談・解決受付用紙を活用して記録する。

会議は苦情解決責任者の判断で必要に応じて開く。

18、ボランティア、実習生の受け入れ

近年の人材確保が困難な中、実習生受け入れは次世代の保育者を育てるためにも積極的に行ない、人と関わること、仕事が楽しいことを伝えていく。

小、中、高生の受入れも積極的に行い、意欲を持って関わられるように努める。

19、地域支援と地域との関係

地域の中での子育て支援の意味を積極的に職員間で深めていくとともに、子育て支援事業を実施し、地域支援の取り組みを広げていく視点で取り組んでいく。

(1) 地域子育て支援拠点事業（子育てひろば事業）

・主として乳幼児（0歳から3歳まで）をもつ親とその子が気軽に集い、交流できる場を提供する。

〔子育て相談〕 日常的には、園長・主任・栄養士・看護師が相談にあたる。

記録に残す。（専用ファイル）

〔自由交流〕 地域の方が自由に集える場として園内の子育て支援室を利用できる。

(2) 地域支援事業

〔保育所体験特別事業〕

目的：保育を必要とする地域の親子に園舎を開放し入所児との交流を通じて育児上の相談などを受け
る。

・同世代の子どもの姿を見て、子どもの発達のことや、子育ての方法を知り、感じてもらう。

・離乳食の相談は厨房として受ける。

・赤ちゃん講座は歩行前の子どもの対象とした母親講座。

〔講座〕 1年間を通して、離乳食講座、リズム講座・赤ちゃん講座を企画・計画する。

リズム（各クラスで分担）・離乳食講座 月2回（栄養士）・赤ちゃん講座

〔赤ちゃんふらっと事業〕 急な授乳やおむつ替えの立ち寄りスペースの提供。

〔職場体験〕 中学生の育児体験（職場体験）の受け入れ

〔保育拠点活動支援〕 高校生、大学生、専門学校の実習生の受け入れ

〔出産を迎える親の体験事業〕 育児不安の軽減

(3) 一時預かり、定期利用保育事業の実施

各クラスにて受入れを行う。要綱に従う。

20、広報活動

保育園の情報はホームページの「ブログ」「お知らせ」などで引き続き積極的に公開する。

21、第三者評価受審

令和6年度受審済。評価の振り返りを今年度に生かす。

添付1 わらしこ第2保育園 保育理念・保育方針

添付2 わらしこ第2保育園 令和7年度職員の役割と体制表

わらしこ第2 保育園 保育理念・保育方針

1. 保育園保育理念

わらしこ第2 保育園では、子どもたちの育ちに次の願いをもって保育を行います。

- ① わらしこ第2 保育園に関わる全ての子どもたちが、安心できる大人のもとでのびのびと育ち、人と人との関係で生じる温かさと信頼を実感して、人類の平和と文化に貢献できる基礎が育つように願い、保育を常に向上させることに努力します。
- ② 保護者の願いを共に考え、保護者と協力して子どもの成長を育み見守る共同子育ての追求を通して保護者と大人(保育園の)の共通の願いと一緒に実現することに努力します。
- ③ 子どもに関わる大人は子どもの最善の利益と子どもの福祉の増進を第一にして、保育園が保護者に信頼され、安心して預けられる場、相談できる場となり、地域の子育ての核となるために努力します。

2. こんな保育園に

- ① 働くことと子育ての両立を求める保護者が安心して預けられる保育園に。
- ② 集団生活を通して子ども達の自立へ向けての土台をしっかり耕すことができる保育園に。
- ③ 保護者が心身共にゆとりを持てるように支援し、共同子育ての仲間になれる保育園に。
- ④ 子どもと子ども、子どもと保護者、保護者と保育者、保護者同士、保育者同士がともに育ちあえる保育園に。
- ⑤ 地域住民との連携の中で、豊かな子育てが支えあえる保育園に。
- ⑥ 地域の保育、教育、医療と連携し保育の向上を求め続ける保育園に。
- ⑦ 一人一人を大事にし、安心が広がる場、平和な社会をめざしていける保育園に。

3. 子ども像

- ① 自然を愛し、四季の変化の中で五感を使って遊び切る子ども。

自然の中で遊具に頼らず十分遊んで心身を開放させ、発見し、学び、感謝し、好奇心や関心を持ち四季の自然を愛しんでほしい。

遊ぶことは子どもの仕事。とことん遊びきることで意欲、活動力、集中力を育て丈夫でしなやかな心と身体になり、働くことが好きになってくる。

基本は基礎体力がしっかりあること。

生活リズム、食べること、睡眠を整え、筋力をつけること、脱力することに配慮した保育で、病気に負けない免疫力、神経系の強化を図る。

- ② 豊富な生活体験をもとに、自信をつけ生きる力を伸ばす子ども。

楽しい生活を作りあげていくこと。それは、四季折々の季節感を盛り込んでいける生活。明日へと積み重ね作り上げていく生活である。

主体的な行動が、自信を育みます。豊富な生活体験をもとに、自信をつけ生きる力を伸ばす。

- ③ 集団の中で自己を表現する力をつけ、友達を受け入れ仲間と共に育ち合う子ども。

子ども自身が言葉や態度で、意思を表現しようとすること、伝えること、これらはとても大切なことであるそして、それが表明できる人的環境があるということが、とても重要です。大人が子どもに向き合い、言葉を使って関係を積み重ねることで、人への信頼関係を育てる。

4. 保育の目標

保育の中で現在の子どもたちに必要な力は、丈夫で・しなやかで・健康な心と身体を基本とし、以下の五つの力を豊かな生活体験をしながら育んでいきたいと願う。

- ① 人とかわかっていける力(社会的能力)

- ② 働ける力(労働能力)
- ③ 言葉で伝えられる力（言語的能力）
- ④ 知っていく力（認知能力）
- ⑤ 生命をはぐみ育てていける力（健康管理能力）を豊かな生活体験をしながら育んでいくことが保育目標である。

5、 保育の特色 生きる力（3つの力）を育てる

① 心と身体のバランスをとる力

- ・身体のバランスは、心のバランス。ともに安定させる。
- ・食事は和食中心で、成長に必要なバランスのとれたものを食する。
- ・毎日の戸外遊び、ロールマット、リズム遊びを取り入れ血行を促し、しなやかな身体をつくる。

② 考える力

- ・子どもを一人の人間として尊重し自らが、多くの生活体験の主体者だと実感させる。そして、その体験を通して自分で考える力を引きだしていく。
- ・視て、聴いて、触って、感じることで自己を表現する力も言葉とともに育てる。
- ・自己の内面の自我を育てる。
- ・基本になるのは、まず、「自分」がしっかりあること。自然の中での様々な体験 が自分への信頼となり学齢期への原点となるよう、知識より知恵としての力をつける。

③ 仲間とつながる力

- ・関係を結ぶにあたっての必要なやり方や考え方を知る（ルール・対人目標）
- ・相手が考えていることや感情を言葉や表情などで読み取れるようにする。
- ・自分が考えていることや感情を言葉や身振り手振りで伝えられるように段階を踏んで身につかる。
- ・感情（羞恥・怒り・不安等）のコントロールの仕方を覚えて仲間と楽しく遊ぶ術を身に着ける。

以 上

令和7年度

わらしこ第2保育園

職員体制表

2025年3月14日

園長	大伴 美砂子
業務主任・事務	安藤 馨
保育主任	岩本 草平
保育副主任	田中 紗菜
健康・保健担当副主任(看護師)	藏野 信香
食育担当副主任(栄養士)	山内 瞳
子育てひろば担当	岩本 草平
乳児Bリーダー	芝野 鈴香
幼児Bリーダー	榎本 明希
子育て支援Bリーダー・畑統括	土持 正男
厨房担当職員	山内 瞳、江原 利宗、草野 千菜美 栗原 明美(月/9-14:30/休憩有4.5H、火水金/9-15/休憩有5H) 伊藤 美由紀(火水木/9-15/6H)、 和泉谷 ゆかり(月水金/9-15/6H)

乳児(太字、下線・・・クラスリーダー)

- たんぽぽ 江原 澄江、石塚 葉南(いしづか はな)
倉嶋 直美(火水木金/9-17/7H)、明石 陽子(月火木金/9-18、水/9-15)
藏野 信香(健康管理・保育フォロー)
- のびろ 大貫 碧、田中 紗菜、土持 正男(遅番)
林 紀子(月-金 8:30-17:30/8H)、畠山 由奈(火水金/8:30-17:30/8H)
岩井 真理恵(月火木金/9-18/8H)、左合 弓美(月金/15-19/4H)
- 太陽 芝野 鈴香、岸本 久実(5/1より復職)、友利 綾香、(AM 岩本 草平)
丸池 萌佳(月-金/8:30-17:30/8H)、松田 理紗(月-金/9-15/6H)
板倉 未央(月水木/9-17/7H 火/9-15/6H)
荒井 恵美子(月火/13~18/5H)

幼児(太字、下線・・・クラスリーダー) 清水(子育て支援B兼務)

- つばさ 桑原 絵美、簀田 麻里子(月-金/9-15/6H)
星野 由美(月火木金※/8:30-17:30/8H)、金澤 馨(水金※/8:30-17:30/8H)
※金はどちらかフリー
- 大空 榎本 明希、平川 五津季(月-金/8-17or9-18/8H)
- 地球 清水 七海、齋藤 初枝(月/9-12:30/3.5H、火-金/9-13/4H)
山本 美紀(月火水木/10:30-19:30/8H/10:30-12:30 事務補助/12:30-地球)
- フリー 花岡 めぐみ(月火木金/9-18/8H 15-18 つばさ)
中太 瞳(週3-4日/水以外/8:30-13/4.5H)
佐々木 有香(火水金/9-15/6H)、鈴木 美砂(すずき みさ)(月-木/7H)

子育てひろば 加藤 和代(火水木/9-15/6H)、宮田 若菜(週1-2日/9-15/6H)

駐輪場整備(シルバー人材・予定) 磯田 久男(火木)、八柳 光紀(月水金)

園内清掃(シルバー人材・予定) 大岡 真智子 高津 勝江

【備考】6H以下は原則休憩無。

令和 7(2025)年度 児童発達支援事業所 Tossie 事業計画書（案）

1、はじめに

こども家庭庁支援局障害児支援課の令和 7 年度概算要求（障害児支援関係）によれば、良質な障害児支援の確保を基本として、地域における障害児支援体制の強化とインクルージョンの推進拡充、専門的支援（医療的ケア児等への支援）が必要な障害児への支援の強化拡充等が求められている。さらには早期発見・早期支援等の強化、障害児分野における ICT 化の推進も期待されている。年々増え続けている障害をもつ児童へのより専門的な、よりきめ細やかな支援が必要不可欠となっている。

Tossie は 2016 年 5 月に法人の 4 つ目の施設として開設した東京都指定の障害児通所支援事業所である。令和 6 年度は、職員体制が大きく替わり、新規職員と児童一人ひとりとの関係性をいちから作っていくことから始まった。新規職員は経験豊富な保育士ばかりであったこともあり、子どもたちもすぐに受け入れ、支援の軸を統制した安定した児童支援を行うことができた。課題でもあった職員間の情報共有も、定期的な職員ミーティングを実施し、十分な情報共有を図ることができた。一方で児童定員 10 名を満たすことはなく、新規児童の確保に難しさを感じる 1 年でもあった。

開設 10 年目を迎え、事業所として一つの大きな節目を迎える。

以上を考慮し、2025 年度の事業方針を定める。

2、保育理念

発達支援を必要とする就学前の児童を対象に、生活を基盤とした保育的な視点での生活支援・個々に応じた療育（生活療育）を行い、発達の促進を促し、あらゆる生活の自立を目指す。

- 「どの子も育つ」という、わらしこ保育園・わらしこ第 2 保育園の保育理念に則り、基本的な生活習慣の向上を図る。
- 早期発見・早期対応で数年間の発達的变化は著しいものがある。特定の場所での経過を見ていく事で発達像も見えてくるので、継続的な利用に繋げる。
- 児童発達支援管理責任者が個々の発達状況を専門的に捉え、半年に一度、保護者との面談を行いながら個別支援計画を作成し、必要に応じて見直し、評価を行う。
- 個別支援計画に五領域を落とし込み、各領域で具体的な支援目標を掲げて職員間で共有し、統制された児童支援を目指す。
- 児童アセスメント表を活用し、利用者の実体把握の充実に努める。
- 児童の成長・発達段階を見極め、よりよい療育に努める。
- 広い意味での療育を模索する。

3、今年度の重点課題

- 定員 10 人を満たせるように新規児童の獲得に努める。
- 職員が子どもと向き合いながら、健全に働ける環境を継続していく。
- 引き続き児童支援の軸の統制を図れるよう、職員育成や情報共有の環境を継続していく。
- 日々の基本的な生活の積み重ねを大切に、生活リズムを整える基礎を丁寧に支援する。

4、児童定員・開所時間

- 〈対象年齢〉 0 歳～6 歳（未就学児）
〈事業定員〉 1 日あたり 10 名
〈開所時間〉 9：00～15：00
〈開所日〉 月曜日～土曜日（日曜・祝日・12/29～1/3 を除く）

5、職員配置

- 正規職員 3 名 ：管理者（1）、児童発達支援管理責任者（1）、児童指導員（1）
- 常勤職員 1 名 ：保育士（1）
- 非常勤職員（6 時間）4 名 ：保育士/週 5 日（2）、保育士/週 3 日（2）
- 非常勤職員（5、5 時間）1 名 ：指導員/週 2 日（1）
- 非常勤職員（5 時間）1 名 ：保育士/週 3 日（1）

合計 10 名

6、運営方針

運営管理を円滑に行うために、以下の会議・ミーティングを実施する。

- 職員会議・・・月 1 回
- 総括会議・・・年 2 回（9 月・2 月）
- 職員ミーティング・・・月に 1 度、保護者に 1 3 時お迎えをお願いし、ご家庭でのお昼寝にご協力いただき、職員ミーティングを実施し、職員の情報共有の時間を確保する。また週 1 回の目安で支援終了後に職員ミーティングにて児童の情報共有を行い、よりよい支援につなげていく。

7、支援方針

Tossie の目指す子ども像

日々の積み重ねにより、主体的に生活していく力をつけていく。

〈散歩〉裸足で地面を歩いたり、傾斜を登ったりしながら、手足の感覚や体幹を鍛える。

〈室内あそび〉陶土あそび/描画 など

手先だけでなく腕や体を使って五感を養い、子どもの創造性を高める。

〈入浴〉血行促進・気持ちいい感覚を養う。

〈給食〉手作り・無添加のおいしい給食をみんなで食べる。

〈昼寝〉からだを十分に休め、成長に大切な睡眠を充分確保する。

〈リズムあそび〉ピアノに合わせながら、からだ全身を動かし、発達に必要な筋肉・体力を養い、脳の活性化を促す。

〈排泄〉0歳～綿パンツで過ごし、快・不快を体感しながら、情緒を育てる。

〈園外活動〉感染拡大予防に配慮しながら少人数の遠足を通して、特別感のある楽しみの中で、子どもの視野・世界感を広げていく。

支援内容

- 発達の基本は生活であると考え、子どもが自ら伸びる力を発揮できる環境作りを心掛けている。
- 異年齢保育の中で、散歩・給食・入浴・昼寝を通し、一日の流れを大切にしている。
- 法人内の施設であるわらしこ保育園・わらしこ第2保育園との交流も試み、インクルーシブ保育を意識した支援を心掛ける。年長児のみならず、年中児童もわらしこ保育園体験の実施を検討し、ゆったりした時間の中でわらしこの環境に触れる経験を積んでいきたい。
- 少人数での遠足等を企画し、共有体験を通してお友達との楽しい時間を感じ、仲間意識を深める。

8、家庭支援

- 完全母子分離で6時間児童をお預かりする事で、保護者自身の自由な時間を作る。
- リモートも活用し、就学相談会を開催していく。
- 引き続き感染予防に配慮しながら、対面での個別面談を行い、保護者の気持ちに寄り添い、子ども一人一人にも寄り添っていく。
- お迎えの時間に保護者との情報交換ができるように、保護者が活動室まで入れる体制を整える。

9、食育・アレルギー

食事内容

- なるべく旬の食材を多く取り入れ、国産品で農薬を控えたものを中心に使い、添加物を含む食材・調味料は使用しない。
- 子どもたちの味覚を培うために、昆布やかつおの出し汁を使い、素材の味が分かるように調理する。
- お米は松之山の「とっとこ農園」から、栄養価が高い5分付き米を取り寄せ、安心で美味しいものを提供する。
- 離乳食・普通食はもちろん、子どもに応じて、食事形態を工夫して提供する。

(手づかみ食べしやすいサイズの一口大おにぎり、かじり取りしやすい棒状おにぎり 等)

アレルギーについて

- 食物アレルギーが増えていることから、安全な給食の提供のために卵、乳製品、小麦粉は使用しない。(牛乳の代替えとして豆乳を、小麦粉の代替えとして米粉を使う 等)

10、保健・関係機関との連携

保健

- 身長・体重測定 年 2 回 (乳児は毎月 1 回)
- 職員健診 年 1 回 (9 月)
- 職員検便実施 (毎月)
- 職員の検温 (毎朝)

各機関と連携を取りながら、療育内容にフィードバックしていく

府中市障害者福祉課・府中市立保健所・東京都立府中療育センター・府中市こども発達支援センター「はばたき」・府中市子育て世代包括支援センター「みらい」・地域の発達支援事業所・地域の相談支援事業所・地域の障害福祉サービスを提供する施設・地域生活支援センター「ふらっと」・府中市保育支援課・わらしこ保育園・わらしこ第 2 保育園

11、職員育成

- 職員の支援の手引き「児童発達支援事業所 Tossie 支援のすゝめ ～子どもの力を信じて～」を支援の軸とし、大切にしたい根っここの共有認識をはかる。
- 児童全員の「児童の実態把握シート」を用い、児童の特性と実態を十分に理解した上で、統制された支援にあたる。
- すべての職員を対象として強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）を積極的に受講し、自閉症スペクトラムの適切な支援方法を学び合い、より良い支援につなげる。
- 年間の研修計画を立て、毎月 1 回職員研修を行い、支援内容の意識統一を図る。
- 義務化である「虐待防止」・「身体拘束適正化」・「感染症およびまん延の防止」・「業務継続計画」・「安全計画の策定」等、事業所従事者に年 1 回の必修研修が設けられていることから、e ラーニング（「Special Learning」）も活用しながら幅広い知識を高めていく。
- 職員自身も支援を振り返り自己省察することを目的に、「振り返りシート」による自己評価を 6 カ月に 1 度行う。管理者および児童発達支援管理責任者と面談を行うなかで、成長目標を明らかにし、職員自身の長所や課題に気付き、質のよい支援が継続的に提供できる環境を整える。
- 府中市こども発達センターはばたきが開催する関係機関研修にもできるだけ参加し、専門職からのアドバイスを支援に生かし、職員間でも共有していく。

12、年間行事計画

月	子ども	保護者
4月	はじめての歩	保護者懇談会
5月	子どもの日の集い・音の集い	親子遠足
6月	歯科検診・梅シロップ作り	
7月	七夕の会・プール開き	
8月	プールあそび	
9月	お月見の会	就学相談会
10月	音の集い	保護者懇談会
11月	芋煮会買い出しと調理	親子遠足
12月	冬至の会・お楽しみ会・大掃除	
1月	お正月あそび	
2月	節分の会・音の集い	親子遠足
3月	ひな祭りの会・巣立ちの会・お別れ会	

- お誕生日会は対象児童の月毎行う。
- 避難訓練 毎月1回

13、環境整備

東京都が令和3年度に掲げた「障害者虐待防止のさらなる推進」「感染症や災害への対応力強化」に対応できるような組織をつくっていく。

- 職員による虐待防止委員会を設置し、障害児虐待を防止し児童の人権を擁護するための会議を定期的に開催する。同時に、全職員を対象とした職員研修および自己チェックリストを実施し、事業所全体として、虐待防止に努める。
- 職員による身体拘束適正化委員会を設置し、身体拘束適正化と防止を図るための会議を定期的に開催する。同時に、全職員を対象とした職員研修および自己チェックリストを実施し、事業所全体として、身体拘束適正化に努める。
- 職員による感染症対策委員会を設置し、感染症の発生およびまん延の防止を徹底するための会議を定期的に開催する。（指針の整備・研修の実施・訓練の実施）
- 感染症や災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービスが継続的に提供できる体制を構築するために、業務継続に向けた計画等の策定・研修の実施・訓練の実施を行う。
- ヒヤリハットは 該当する場合は職員が自主的に、また職員同士で声を掛け合いながら、積極的に記入し、職員間で共有し、再発防止に努めていく。

14、安全管理（令和5年4月より義務化）

○安全計画を策定し、必要な措置を講じる（お散歩マップを作成する）

○職員に周知し、研修及び訓練を定期的実施

○保護者へ安全計画に基づく取組を周知（引き取り訓練を実施する）

〈定義〉：指定障害児通所支援事業所の設備の安全点検、従業者、障害児等に対する事業所外での活動、取組等を含めた指定障害児通所支援事業所での生活その他の日常生活における安全に関する指導、従業者の研修及び訓練その他の指定障害児通所支援事業所における安全に関する事項についての計画

非常災害等への対策

防犯設備	玄関ドア施錠・各部屋（活動室・厨房・トイレ等）のドア施錠
防災設備	火災通報装置、自動火災探知器、煙感知器、誘導灯及び消火器
消防計画作成 届出年月日	府中消防署 平成28年 6月 届出済
防火管理者	管理者
定期訓練	避難訓練・消火訓練：毎月1回実施
避難場所	避難場所：市民球場
災害発生時の 対応	災害発生時においては、保護者等の引き取りのあるまでの間（開園時間外を含む）、引き続き児童を保護する。大災害を想定して、全児童の非常食を保護者から3日分×3食預かり、Tossieにて管理している。 電話等ライフラインが停止することを想定し、災害伝言ダイヤルの操作方法を保護者に周知している。連絡網での一斉メールも整備している。

緊急時の対応

対応方法	園児に体調の急変が生じた場合その他必要な場合は、速やかに園児の保護者へ連絡するとともに、東京都へ届け出ている協力医療機関への連絡を行う等の必要な措置を講じる。なお、保護者と連絡が取れない場合には、児童の身体の安全を最優先させ、当事業所が責任を持って、しかるべき対処を行う。	
協力医療機関	病院名	まつおか小児クリニック
	所在地	府中市寿町 2-4-42 コーブ府中寿町店 3F
	電話	042-319-1020

緊急時の避難について

地震の時

- ※避難経路…安全を確保できることを確認してから、玄関または活動室東側の窓から、お散歩台車 2 台を用いて、屋外に避難する。
- ※第 1 避難場所…市民球場
- ※第 2 避難場所（広域避難場所）…市民球場

◎保護者への連絡方法

- ・全保護者が登録しているピタゴラ連絡網に一斉メールする。
- ・電話等ライフラインが停止した場合は、災害伝言ダイヤルのを活用する。
- ・保護者以外の方がお迎えとなる場合は「緊急児童カードをお持ちの引き取り人」とさせていただきます。

火災の時

- ※避難経路…事業所内より火災が発生したときは、安全を確保できることを確認してから、玄関または活動室の東側窓から、お散歩台車 2 台を用いて、屋外に避難する。
- ※第 1 避難場所…市民球場
- ※第 2 避難場所（広域避難場所）…市民球場

◎保護者への連絡方法

- ・全保護者が登録しているピタゴラ連絡網に一斉メールする。
- ・保護者以外の方がお迎えとなる場合は「緊急児童カードをお持ちの引き取り人」とさせていただきます。

15、苦情解決第三者委員の取り組み

第三者委員

概要	苦情解決における客観性と社会性を確保するとともに、苦情申出人に対する適切な支援を行うため、法人に第三者の立場に立つ第三者委員を設置する。
第三者委員	芝 喜久子 携帯 080-1088-2090

苦情については、苦情解決の窓口を児童発達管理責任者と定め、事業所独自の解決ルートを玄関入り口の掲示板にて保護者に周知している。苦情の申し出等があった場合には、苦情対応記録に記し、誠意をもって対応する。

16、ボランティア、実習生、特別支援学校生徒インターンシップの受け入れ

実習生受け入れはできるだけ積極的に行ない、Tossie での支援を通して、障害児との関りや人と関わること、仕事を楽しめることを伝えていく。保護者による保育ボランティアの受け入れも行うが、児童支援に支障がない範囲とする。

また新たに特別支援学校生徒（高等部）のインターンシップの受け入れを模索し、職員・保護者が児童の将来像を想像できる機会を設けていきたい。

17、地域支援と地域との関係

地域の障害福祉サービスを提供する施設との関りを広げられるよう、成人の障害者と Tossie の児童と一緒に活動が行えるような環境を模索する。

18、広報活動

日々、活動のようすや給食などをブログにて発信していく努力を惜しまない。

LITALICO 発達ナビを活用して、より多くの方々に事業所を知ってもらう機会を広げていく。

さらなる新規児童の確保に向けて、関係機関等にパンフレット等置いてもらえるように広報活動に力を入れていく。

19、自己評価および第三者評価受審

自己評価

東京都の指導により、保護者アンケートおよび職員による自己評価を毎年 1 回行い、事業所のホームページ上で公表している。

第三者評価

令和 5 年度受審。（次回は令和 8 年度を予定している）

以 上

令和7(2025)年度 学童保育所事業計画書（案）

【小金井市立みなみ学童保育所】委託事業

1、保育理念

一人でも多くの子どもたちが、平和な世の中で、安心できる大人のもとでのびのびと育ってほしいと願いながら、人間としての自立に向かって保護者と支援員が協力して子どもの成長を育み見守るといふ、子育ての共同化を目指します。そのために、子どもに関わる大人は子どもの最善の利益と子どもの福祉の増進を常に考えます。学童保育所は親が安心して預け、相談できる場であり、地域の核となることを理念とします。

2、学童保育目標

- ① 働くことと子育ての両立を求める保護者が安心して預けられる学童保育所に。
- ② 集団生活を通して子どもたちが主体となる生活をつくり上げていける学童保育所に。
- ③ 子ども・保護者・支援員が共に育ち合える学童保育所に。
- ④ 父母会や地域との連携の中で、豊かな子育てが支えあえる学童保育所に。
- ⑤ 関係機関や地域と連携し、保育の向上を求め続ける学童保育所に。
- ⑥ 支援員が心身共にゆとりを持ち、責任を持って保育にあたれる学童保育所に。
- ⑦ 平和な社会をめざしていける学童保育所に。
- ⑧ 食を通して心身共に健康で、朗らかな生活をおくれる学童保育所に。

3、学童保育所が目指す子ども像

年間目標

「仲間を大切にし、お互いを認め合える集団づくりをしていく」

- ・異年齢の仲間との生活を通して、友達をおもいやり、意欲的にあそべる子に。
- ・自分の考えや思いを、伝えられる子どもに。
- ・自分のことは、自分でやれる子どもに。
- ・相手の気持ちを考え、行動できる子どもに。

4、基本方針

- 子どもに関わる大人が子どもの最善の利益を常に考えていきます。
- 支援員と子どもの信頼関係、子ども同士の信頼関係の構築を重視していきます。
- おやつを手作りで行うことを基本と考え、安心、安全な物を提供できるようにしていきます。
- 子どもが安心して登所し過ごすことができる、地域の核となる学童保育所を目指します。
- 保護者との意志疎通を十分に図ることによって、子どもの安全や健康、保護者の安心を最大限に確保するために面談の機会を設けるなど対話を大切にしていきます。
- 学童主催行事はもちろん、父母会主催行事と積極的に連携し、保護者との交流を図っていきます。
- 小金井市や市内の他の学童保育所との連携を密にしていきます。
- 小金井市、学童保育連絡協議会などの研修に積極的に参加し、学童保育の知識を深めていきます。

*** 学童保育事業（小金井市放課後健全育成事業）を、運営業務委託仕様書・業務マニュアルに沿って行う。**

5、保育内容

「ただいま」と元気よく帰ってきた子どもたちを「おかえり」と迎える支援員、そんなやり取りから学童保育の毎日が始まり、だれもがお互いを認め合い安心してのびのびと過ごせる場、ほっとできる場でありたいと思っています。

学童保育は、3年生がリーダーとなって1・2年生と協力していく、異年齢による集団生活の場です。日々子ども同士のかかわり合いの中で起こる様々なこと、けんかや行き違い、怒りや悲しみ、喜びや楽しみなどを、それぞれが個性ある仲間として認め合い・助け合って、一人ひとりが共に成長していける集団づくりをしていきたいと思っています。

そして、子どもたちが、自分たちのあそびや生活を発展していけるように知恵を出し合い、みんなで考え、創り上げていく仲間関係を大切にしていきます。

学童保育所では、異年齢の仲間の中で、だれもが生活やあそびを通して、お互いに育ち合い、子どもたちが主体となる「生活の場」を目指していきます。

具体的な取り組みは以下のとおりです。

（１） 基本的生活習慣

挨拶、言葉づかい・身辺自立などができるように声かけをし、共有物の扱い方、健康・衛生に関する知識と判断を身につけていけるようにします。

（２） 集団生活

異年齢の仲間との生活をとおりて、集団生活のルールやマナーを身につけ、様々なかかわりの中で仲間とあそぶ楽しさや思いやりを育んでいきます。

(3) 班編成

毎日の生活の単位となる班を学期ごとに編成し、1～3年生までの混合班を基盤としながら、あそびや取り組み、学童での生活を学ぶ場として進めていきます。

(4) 集団降所

地域ごとに降所班を編成し、3年生を中心に、まとまって安全に降所できるようにします。

(5) あそび

* 自由あそび

放課後に、仲間と好きなあそびを展開する中で、一人ひとりが満足感・充実感を持つとともに、子ども同士の関わり合いや、その中で自分を表現したりコントロールしたり、コミュニケーション力を育みます。

また、野川の自然に恵まれた環境を活かして、四季折々のあそびを楽しみます。

* 集団あそび（みんなであそぼう等）

異年齢であそぶダイナミックなあそびを通して、あそびのルールを教えあい、あそびの世界や友だち関係を広げていきます。

(6) 誕生会

友だちの誕生日をみんなでお祝いし、お互いをより分かり合っていく場とします。

(7) 行事・取り組み

学童生活の節として、「歓迎会」「デイキャンプ」「けん玉」「ドッジボール」「お楽しみ会」「3年生を送る会」など、子ども同士の教え合いや取り組み過程を大切にしながら、主体的に取り組んでいけるよう援助していきます。

(8) 話し合い

子どもたちが主体的に生活していけるよう、あそびや行事などの取り組みについて、話し合いの場を大切にしていきます。

(9) おやつ・食物アレルギー

おやつは、夕食までのつなぎとなる補食として捉えるだけでなく、支援員一人ひとりが、買い出しから献立まで考え、手作りを中心に準備を進めることで、栄養面だけでなく、五感を通して感じ楽しめるおやつを目指します。

また、メニューだけでなく環境としても武蔵野公園(原っぱ)を利用した“はらっぱレストラン”など、広い自然の中でおやつを楽しむ時間も大切にしていきます。(みなみ学童保育所)

そして、単におやつとしてだけでなく、子ども同士の関係性・支援員とのつながりなど、心の成長も大切にできるおやつを考えていきます。

食物アレルギーについては、小金井市学童保育所における食物アレルギー調査表を保護者に提出してもらい対応を行います。保護者の方と相談しながら、アレルギーを持つ子どもも安心して食べられるように目指します。また、アレルギー一覧表や、個別カードを作りダブルチェックを行い誤食がないようにします。

～感染症が流行った時のおやつ時の対策～

感染症が流行った際には対策を考えていき、おやつ前の手洗い、消毒を基本としていく。小学校との連携において学級閉鎖など状況が悪化している時には、換気や必要に応じて、

テーブル等の消毒も行うこととする。持ち帰りおやつなどの工夫も行っていく。

(10) 食育の日

食育基本法を受け、小金井市では食育推進計画を実施していることから、月に1回「食育の日」を設定し、おやつ作りや食にまつわる話をするなど、食べることにに関する知識や役割についての理解を深めていきます。また、畑づくり・栽培・手作りおやつなど日々の生活を通じた食育も大切にしていきます。

(11) 栽培活動 畑づくり

畑で野菜を作ったり、花を育てたり、命を育み、生きる喜びや感謝の気持ちを育てていきます。また、身近に咲いている様々な草花を季節ごとに飾り、生活を彩りながら自然と草花などの名前を覚えていけるように取り組んでいきます。

(12) 飼育

野川や身近にいる生き物に沢山ふれ、生き物を身近に感じ、生体や、生きていく環境など色々なことへの興味関心を育む。また、飼育を通して生き物をさらに身近に感じ、育てる経験から命について学ぶなど、さまざまな学びを大切にしていきます。

(13) 支援が必要な子どもたちと共に

自身の育つ力を大切にし、支援員は、支援が必要な児童に対しての知識・理解を深め、児童が様々な学童保育の仲間との関わりや生活を通して成長していけるように支援していきます。

(14) 当番活動

全体活動での進行や、おやつ時の「いただきます」「ごちそうさま」、降所時のあいさつ等を3年生が交代で担当し、リーダーとしての自覚を持たせていきます。

(15) おたより

行事や子どもたちの様子、連絡事項などをおたよりでお知らせします。子ども同士のかかわりや、エピソードなど学童で過ごす子どもたちの姿を、保護者の方と共有していきます。

(16) 保護者会・個人面談

保護者会や個人面談などを通して子どもの姿を分かち合い、子どもたちの成長を喜び合える場と考えています。

保護者会は学期に1回以上行います。個人面談は、新入所生 5～6 月に、2・3 年生は、10 月に行います。

(17) 学校との連携

子どもたちの日々の生活の場所は、家庭、学校、学童の3カ所になります。その中で、子ども同士のかかわりや、一人ひとりの姿を大切に見ていくために、学校との連携を大切にし、子どもたちの担任の先生との情報交換も行っていきます。

(18) その他

- ・子ども同士の関係を繋いでいくだけでなく、保護者同士も繋がり合えるような援助をしています。
- ・会議や研修を通し、障がいに対する知識や理解を深めていきます。

- ・個々に合わせた支援を行えるように、計画や目標を立て、日々とらえ直しながら保育を行っています。
- ・巡回相談など専門の方からアドバイスをいただき、保育に生かしていきます。
- ・保護者との面談、懇談の場を設け、児童の様子について話し合い適切な支援を行っています。
- ・小学校、子ども家庭支援センター、児童発達支援センター「きらり」、民生委員、児童相談所など関係諸機関と連携して支援・対応をしています。

6、保育事業

1、通常保育事業

年間保育スケジュール

食育の日…毎月 19 日頃

月の誕生会…毎月

巡回相談…児童発達支援センター「きらり」による巡回相談を学期に 1 回

年間予定表

【みなみ学童保育所】

月	月の取り組み ・ 行事 など	その他	父母会行事
4 月	春休み 1 日保育・新入生歓迎会	保護者会①	
5 月	1 学期の班決め・避難訓練①・市内遠足		春の交流会
6 月	新入所生個人面談	巡回相談①	1 年生茶話会
7 月	デイキャンプ準備	保護者会②	
8 月	夏休み 1 日保育・昼食作り・夏のお楽しみ会		
9 月	2 学期の班決め・デイキャンプ・けん玉はじめよう会		キャンプ
10 月	2・3 年生個人面談・市内遠足・けん玉大会	保護者会③	
11 月	市外遠足・焼いも・けん玉修了会 避難訓練②	巡回相談②	みなみであそぼう 学保連大運動会
12 月	冬のおたのしみ会・冬休み 1 日保育		
1 月	お正月あそび・3 学期の班決め	巡回相談③	餅つき大会
2 月	ドッジボール大会・避難訓練③	保護者会④	
3 月	3 年生を送る会	入所説明会	お別れ交流会

開所及び休所について

1、開所日及び開所時間

通常………放課後から午後 6 時まで

学校休業日…午前 8 時から午後 6 時まで

※ 学校休業日（1日保育）とは

土曜日、夏休み、冬休み、春休み、学校振替日、台風や災害などの緊急時及びインフルエンザ等による学校・学級閉鎖の場合など

2、休所日

日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日、

12月29日から同月31日まで、1月2日及び同月3日

3、延長保育

延長保育時間・・・午後6時から午後7時まで

対象児童・・・・・・保護者が就労等により、午後6時以降の延長時間内においても保育を受けられない入所児童

定員

学童保育所の基準定員は次のとおりで、市長が必要と認めたときは基準定員のおおむね10パーセントの範囲内で、基準定員を超えて入所を認めている。

●みなみ学童保育所

定員 みなみ第1学童保育所 40名

みなみ第2学童保育所 40名

みなみ第3学童保育所 40名

2024年度 4月1日入所予定人数（）は障がい児の人数。

1年生：48名（1） 2年生：52名（1） 3年生：43名 4年生：0名

合計：143名

2、学童保育所を利用した子育てひろば

乳幼児及びその保護者が相互の交流を行うため、学童保育所の空いている時間を利用して、子育て広場事業を実施する。（自由交流など）

実施に当たっては支援員を配置する。

・実施日：毎週月曜日・火曜日・金曜日。ただし、4月、休所日、学校休業日を除く

・実施時間：午前10時30分から午後0時45分まで

3、職員体制・役割・業務について

職員配置

みなみ第1学童保育所・みなみ第2学童保育所

正規職員・・・3名

有期雇用常勤職員（1週間の所定労働時間35時間）・・・3名

有期雇用非常勤職員（1週間の所定労働時間35時間未満）・・・5名

有期雇用非常勤職員（子育てひろば担当）・・・1名

みなみ第3学童保育所

正規職員・・・ 1 名

有期雇用常勤職員（1 週間の所定労働時間 35 時間）・・・ 2 名

有期雇用非常勤職員（1 週間の所定労働時間 35 時間未満・・・ 2 名

【管理（責任権）の内容】

- 施設責任者（管理、指導、責任）・・・施設の運営、管理を法人と共に担っていく。
 - ・学童保育所の運営管理に責任を持つ。（経理、人材育成、施設管理）
 - ・職員管理、指導に責任を持つ。
 - ・地域との交流をはかり、地域の主体となる。
 - ・保育・運営に責任を持つ。
 - ・施設の安全、危機管理に責任を持つ。
 - ・業務、事業の遂行に責任を持つ。
- 正規職員（主体的参画、実行）・・・法人職員としての意識を持ち、法人研修に積極的に参加する。
 - ・法人の中・長期計画に主体的に参画する。
 - ・学童保育所の運営への主体的参画と実行。
 - ・地域との交流を図る。
 - ・保育に責任を持つ。
- 常勤職員（積極的協力）
 - ・学童保育所の運営を理解、協力していく。
 - ・地域と協力していく。
 - ・保育に責任を持つ。
- 非常勤職員（協力）
 - ・学童保育所の運営について協力していく。
 - ・地域と協力していく。
 - ・保育に責任を持つ。

【それぞれの役割】

施設責任者

- ◎法人と共に職員の意見を吸い上げ、学童保育所の将来ビジョンを考えていく。
- ◎学童保育所の運営に法人と共に責任を持っていく。
- ◎職員と共に保育実践を積み重ねていくうえでの要となる。
- ◎職員へ指導、教育、支援の柱となる。
- ◎地域との連携の柱になっていく。
- ◎行政との連携を行っていく。
- ◎保護者と直接結びつき、支援員や専門職と連携しながら支援の柱を組み立てる。
- ◎子どもたちの健康、衛生に関することの掌握、指導、啓蒙に責任を持つ。

- ◎職員、保護者の健康、衛生に関することの掌握、指導、啓蒙。
- ◎学童保育所内でのケガ、病気に対する対処。
- ◎厨房内の衛生管理。

学童保育支援員として

- ◎一人の人間としての子どもと向き合い、その成長を焦らずに見守る。
- ◎保護者ともに子どもの成長の喜びを共感する。
- ◎保育や支援の内容を一人で決めず、相談や報告をしながら実践する。
- ◎学びへの積極的な姿勢を持つ。
- ◎支援員同士が尊重し合い、子どもたちのためにより良くしていく姿勢を持つ。
- ◎食文化の伝承。
- ◎食育・おやつ作りの実施。
- ◎行事・集団あそびの計画・指導

7、健康管理

- 職員健康診断 年1回
- インフルエンザ予防接種 年1回
- 職員検体 毎月1回
- 職員のメンタルサポート
 - ・当法人には週1回勤務している臨床心理士がおり、必要に応じて、職員の悩みなど精神的なサポートを行う。

8、環境整備

安全な保育環境を定期的に点検し、整えていく。

10、専門職の関わり

学童保育所で出来る支援と専門機関に依頼することを整理し支援体制をとるようにする。

11、研修

目的 職場内研修・他機関の研修により、指導員の資質向上に努める。

※児童の管理、生活指導、あそびの指導などについて、放課後児童支援員の計画的な研修を実施するものとし、また、児童館に勤務する児童厚生員の研修や放課後子ども教室推進事業の担当者研修との連携を図る。

実施 法人研修・・・正規職員は積極的に参加し、法人職員としての意識を高めていく。

学童保育所として・・・小金井市直営学童保育所、研修担当職員による研修に参加する。所内研修を適宜開催する。また、職員へ必要な研修及び、職員からの要望も聞き、外部講師や e ラーニングを用いた研修も適宜開催していく。

自己研修・・・研修(東京都・小金井市・学保連など)に積極的に参加し、自らのスキルを向上させていく。

施設間職員交流研修・・・乳幼児期や障害児の保育を知り、学童期の保育の質を高める。

1 2、働き方改善への取り組み

- お互い調整し合いながら年次有給休暇の取得を行う。
- 会議はできる限り勤務時間内で行う。

会議

・【事務連絡会議】

・9 学童代表者・児童青少年課との毎月の定例会議

毎月 第2 木曜日 10:00～12:00

・【施設長会議】

・各施設の情報共有など（月1回）

・【職員会議】

・正規職員で月に1回実施。（18：30～20：00）

・【日々の打ち合わせ】（毎日）

・当日の流れ、子どもの様子、伝達事項など

- 各種行事やその他日常の業務に関してより詳細な内容や実施記録（準備期間、準備開始日等）を残していく、施設内業務をわかりやすくしていく。

1 3、安全管理

防犯設備・・・学校110番(非常通報装置)、警備会社通報装置

防災設備・・・火災探知機、煙感知器、誘導等及び消火器、警備会社通報装置

避難訓練・・・学期に1回実施

避難場所・・・一時避難場所 小金井市立南小学校

広域避難場所 武蔵野公園

緊急対応マニュアルに沿って対応する。

I 日常生活の安全

- 1 事故防止と発生時の対応
- 2 健康管理

- 3 衛生管理
- 4 交通安全対策と対応
- 5 防犯と防火
- 6 不審者への対策
- 7 児童虐待
- 8 行方不明・事件などへの対応
- 9 坐薬の対応マニュアル
- 10 熱中症予防および対策について

Ⅱ 災害時の安全

- 1 大雪・台風などの場合
- 2 落雷事故の防止
- 3 地震の場合 地震対応マニュアル
- 4 火災の場合 消防計画に沿って避難誘導

その他

感染症も含めた BCP の作成を検討していく。

14、今年度の重点課題

○わらしこ保育園、第2保育園、トッシーなど他の施設との交流、法人研修などを通して法人の理解を深めていく。

○安定的な人材確保、定着、育成を行っていく。

人材育成においては、内部研修以外に全職員が自分の学びに合わせて外部研修に参加し資質向上を図っていけるようにしていく。

職員の確保に向けて、施設での取り組みや、保育内容を分かりやすくブログに毎月2回以上、定期的にあげていくなど、情報発信を積極的に行っていき採用につなげていく。

職員の定着では、誰もが話しやすい職場の雰囲気づくりや、業務の割り振りなど一人一人の役割や仕事内容を分かりやすくし、その内容も誰もが把握できるように掲示し、常に協力し合える体制づくりを行っていく。

○行事を通して父母会、保護者との繋がりを深めていきながら、地域の協力も含め、子ども、保護者、職員が一緒になって共に育ちあえる関係を築いていく。

○放課後の子どもの居場所として、放課後子ども教室、小学校との連携を図り、学童保育所の大規模化の問題を考え、改善に取り組んでいく。

以上