

うらわライトハウス保育園 2022 年度事業計画

社会福祉法人 榊会

1. 基本情報

(1) 所在地

埼玉県さいたま市浦和区北浦和 3-8-9

(2) 保育理念

“ 生きる力を育てる ”

(3) 保育方針

☆見守る保育

「見守る保育」とは、見守っても大丈夫な子どもたちを育てる保育。子どもたちの発達はそれぞれで、全ての子どもに同じ事をする事が平等ではなく、それぞれの子どもの発達段階を捉え、時には見守り、援助が必要ならば、しっかり向き合うことを行っています。見る＝一人ひとりを理解する」と「守る＝適切な援助をする」と定義し、「やってあげる保育」でなく、子どものやりたいことを引き出し保障する為の保育として捉え実践しています。

(4) 保育目標

- ・ 子どもたちがのびのびと生活し、豊かな情操がはぐくまれるよう努めます。
- ・ 働く母親・父親を支援し、ともに子どもたちを育てあう環境づくりと子どもも、大人も年代を超えて、地域で生き生きと暮らせる場づくりに努めます

2. 前年度振り返り・課題

(1) 利用者数

	利用定員	利用者数 (期首)	利用者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)	空き定員	対前年比 (利用者数 期末)
全体	80名	80名	79名	1名	0名	1名
0歳	6名	6名	6名	0名	0名	0名
1歳	14名	14名	14名	0名	0名	0名
2歳	15名	15名	15名	0名	0名	0名
3歳	15名	15名	15名	0名	0名	0名
4歳	15名	15名	15名	0名	0名	0名
5歳	15名	15名	14名	▲1名	+1名	▲1名

(2) 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	25名	27名	5名	6名	(0名)
保育士	17名	16名	5名	2名	(0名)
保育補助	1名	4名	1名	5名	(0名)
調理員	3名	3名	0名	0名	(0名)
栄養士	1名	1名	0名	0名	(0名)
看護師	0名	0名	0名	0名	(0名)

事務員	1名	1名	0名	0名	(0名)
その他	2名	2名	0名	1名	(0名)

派遣保育士1名 9月より1月 補助者1名.9月より2月在籍 上記には含みません。

令和4年度 令和4年4月1日 現在

	人数 (期首)	常勤	非常勤	新規採用数	(内新卒採用 数)
全体	29名	15	14	2名	(1名)
施設長	1名	1名			
保育士	16名	12名	4名	2名	(1名)
保育補助	5名		5名		
調理員	3名	1名	2名		
栄養士	1名	1名			
看護師					
事務員	1名		1名		
用務・運転手	2名		2名		

(3) 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2022年03月

自己評価結果 スコアランキング(大項目ごと)

ランク	項目
1	12. 家庭との連携（在園児）
2	7. 健康支援
3	14. 職員の資質向上
4	10. 環境・衛生管理
5	4. 乳児保育のねらいと内容
6	8. 食育の推進
7	9. 安全管理
8	5. 1～3歳未満のねらいと内容
9	1. 保育の配慮事項
10	16. 組織管理
11	6. 3歳以上児のねらいと内容
12	15. 運営管理
13	2. 計画・評価・育ちの見通し
14	11. 災害対策
15	13. 家庭との連携（地域）

(4) 前年度目標と振り返り**① 保育活動****目標**

コロナ禍が複数年続いた中で保育園の体制も突然の判断に迫られる状況が多くあった。保護者目線に沿って終始支援できたかが課題となって残り、今後に向けて保育園としてどのような発信が必要なのか求めるものに素直に受け止める温かさがあるかを問いながら発信するものを精査していく。

ICT 化へのハードルが職員サイドに高く、このコロナ下で事務的にはだいぶ浸透してきた、又保護者へのアピールもできてきた。全部一緒にスタートラインに着くのではなく紙面によるものやスマホ（保育園専用）のものを使いながら発信できるように 2 年前からの準備を年度初めスタートになってしまい勝ちなのを保護者からの発信がスムーズに流れているので保育園発信もスタートさせる。

振り返り・課題

コロナ禍の中で役所発信の mail に従いながら保護者への対応に終始迫られた保護者支援に在宅での園児の対応にどこまで寄り添えたかという課題が残った。ICT を利用した連絡機能を利用しもっと保護者の声を聴くシステムがありながら、寄り添う力が足りなかったように思う。

② 人材育成**目標**

- ・職務分掌を確立させ年齢に応じて担任体制不均衡を平等にする
- ・全員保育を掲げて職員理解を担任ではなく子どもの向き合いの専科制度に。
- ・平均 12 年という職員経験に対することと実習生の就職が多い中でこの園での研鑽をしっかりとつけていかなければ、その中で専科的な得意分野を極める担任制度を作っていきたい

振り返り・課題

辞令や 職務分掌を構築させ、わかる給与規定を提示。

③ 運営管理**目標**

- ・自園は園庭がない、都市型の保育園であるので戸外一つ出るにも複数の職員が必要になる、公定価格（行政からの委託費）に設定されている必要職員数を大きく上回らなければ安全を保障する保育は確保できない。又、多い人数である中で一人一人のやる気・指導力のあり方は自立経験がちょっと緩くなっているようにも感じられる。
- ・人件費のひっ迫の回避 公定価格が国の財政と絡んで令和 3 年度は、これ以降の公定価格が減額されるであろうと考える。この 2 年度においても人事勧告分として年度末に支給されてきた手当がマイナスで提示された。世の中を見れば当たり前と考えるが、少ないベースアップも望めないとなると新規の雇用も難しくなりどのような状況であっても保育は継続される職場において安全と子どもにとっての人権の保障とよりよい環境の保障が担保できなくなってしまう、回避できる状況を考えていかなければと思う。

振り返り・課題

多様な働き方がうまく回っていると思うが個人の動きと共有できる内容が必ずしも一致せず 常勤者に負担がかかった点がある。自分の責任ある対応が保育園を回していくことに必要で端的に伝える必要がある。個別のマニュアル化これらは、処遇の見えるかにもつなげ、給与制度とうまくつなげる必要があると思っている。

3. 当年度目標と施策

(1) 当年度目標

① 保育活動 全体

0・1歳児の養護に係る部分を丁寧に見ていく。何がしたいのか選べる保育環境があって遊び込める時間が確保される。2歳児に対して環境を確保し、移動手段として運動と身体の発達を促しながら日常に対応してきたが子どもたちのゆったりとした環境を得て子どもの声を聴きながら”どうしたいの”の向き合いの環境を作っていく以上児は保育者が専科として遊びのリーダーと環境ができるよう確立。

① 保育活動 学年別

学年	目標
0歳児	<ul style="list-style-type: none"> □ 落ち着いた雰囲気の中で欲求を満たし、情緒の安定を図りながら、一人一人の豊かな個性を育み、信頼関係、愛着関係を育てる。 □ 個人差に留意しながら離乳の完了や歩行、発語への意欲を育む。 □ 保健的で安全な環境の中で伸び伸びと遊び、いろいろな体験を重ねて、感覚の発達を豊かにし、身の回りの物事へ興味、関心がもてるようにする。
1歳児	<ul style="list-style-type: none"> □ 保育士等に援助されながら、基本的な生活習慣の基礎が身に付く。 □ 安心できる（保育士）等との関係を築きながら、安全な環境の下で生活や遊びに取り組む。 □ 探索活動を通して、十分に聞く、見る、触れるなどの経験をし、人や周りのものへの関心をもつ □ 適切な環境により、運動、言葉を獲得する。 □ 感じたことや身の回りの様々な体験を（保育士）等に伝えようとする。
2歳児	<ul style="list-style-type: none"> □ 保育士等との安定した関わりの中で身の回りのことを行い、自分でできた喜びを感じる。 □ 異年齢児との関わりで一緒に行動したり同じ遊びを楽しんだりすることができる。 □ 自分から体を動かすことを楽しむ。 □ 好き嫌いをなくし、楽しく食べることができるようになる。 □ 生活の中で身の回りの物の名前や簡単な数、形、色などが分かり、言葉を使って伝えたり、言葉のやり取りを楽しんだりする。
3歳児	<ul style="list-style-type: none"> □ 衛生的で安全な環境の中で、心身共に健やかに生活する。 □ 主体的に行動することを認められ、伸び伸びと過ごす。 □ 身の回りのことが自分で行えるようになる。 □ 保育士等や友達、異年齢の子どもたちとの触れ合いを通して、人との関わりやコミュニケーション力を身に付ける。 □ 文字や数、社会事象や自然に触れ興味を持つ。
4歳児	<p>保育士等や友達との関わりを深め、友達の気持ちにも気付き、集団で行動できるようになる。</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 様々なものに関わり、発見や工夫を楽しむ。 □ 生活や遊びの中から、友達と一緒に過ごすことを楽しみながら、自己発揮できるようになる。 □ 集団的、協同的遊びを通し、同じ目的に向け協力し合う力を養う。
5歳児	<ul style="list-style-type: none"> □ 集団生活の中で意欲的に活動し、仲間との関わりを通して生きる力の基礎を培う。 □ 意欲的な活動を通して、疑問や発見などによる事物への関心を深める。

	<input type="checkbox"/> 身の回りの事象に触れ、ものの性質や数量、文字などに対する感覚を豊かにする <input type="checkbox"/> 幼児期の終わりまでに達成したい 10 項目
--	---

② 人材育成

保護者支援に対してコロナ禍であった中で、保護者とのやり取りに温度差が生じて保育者自身も向き合い方に距離ができてしまっている。これらを0・1歳児の新規入所園児から丁寧に接していけるよう非常勤職員や新規の職員のマネジメントをしながらスキルを上げていきたい。4年5年目の職員のスキルの確認やマニュアルの改訂なども含めて保育園の内情を知る作業を常態化していく。保育者の肯定感をあげられるような関係性の構築。

③ 運営管理

組織と役割の明文化をして管理者は年間から週にまで及んで管理できるような意識を作り上げていく。

(2) 実施施策

① 保育活動

施策 1

0・1歳児の丁寧な見守り保護者への伝達を共有出来るようにクラスの発達に即した環境の提供を構築する。

共有できるICT活用準備はできているので。(保育園専用のスマートホン10台セキュリティー専門業者導入、保護者共有のアプリ、職員専用のアプリ、保存できるPDF化可能)

② 人材育成

施策 1

現在 育児中の保育者の時短職員が中堅以上になってきて、なかなか若手を育成できないうちに時間が経過してしまっている。今後シフトを含め若手の人材が少なくなっている中で不公平さをなくす状況を見出すために働き方を職員全員で考える。

施策 2

シフトを公平に作ることで働き方を変え育児時短のベースにし、休憩が思うように取れない中で8時間勤務の一時間休憩は問題があるように思う。これを7時間45分労働45分休憩あるいは30分休憩に持って行くと勤務時間が全体的に下がってくるので育児時短組も勤務継続につながられるのではないかと。ただしシフトがうまく回せるかが課題であるが。

施策 3

部分的に常勤者・非常勤の役割を具体化して自分の役割の見通しが立てられるようにする。又保育の理念や方法が非常勤保育士にも浸透していくように、会議等にも参加できる仕組みを作る。

③ 運営管理

施策 1

自分の仕事から園の全般に係るまでのしごとの内容が保育園にかかわる全員が理解しているように周知の方法を構築する。

施策 2

運営管理の中でもそれぞれの役割を理解し見える化していく中で、声をかけあうフォローが当たり前前にできる関係性を構築する。