

事業計画

[社会福祉法人 榊会]

うらわライトハウス保育園

[令和5年度]

法人の理念

- * 多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫
- * 利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成されるよう支援
- * 地域、世代を超えてともに育てあう環境づくりと場の提供
- * 恒常的に今を考え、よりよい明日を目指して向上心を持って接する。

宣言

うらわライトハウス保育園の子どもたちを、いつも見守る場所（灯台）としての役割を果たせるように、“正直 純潔 無私 愛”を心に職員一同保育に専念します。

職員の心得として “創始理事長の想い”

“ 静かになって心の声を聞こう

怒りや憎しみを超えて 人を思いやる心を育てよう

一人ひとりの心から世界の平和が生まれる

平和はあなたの心から “

“Be the Change you want to see in the world

—Mahatma Gandhi—

何かを変えたいなら、まず自分が変わることを。

自分が変革の発端になることだ。

マハトマ・ガンジー

法人のおこなう事業

第2種社会福祉事業

保育所 うらわライトハウス保育園

法人本部

評議員 7名

下崎 紀子氏

野本 キミ子氏

能登 裕之氏

野原 健太郎氏

宮原 崇氏

関口 正人氏

喜屋武 宏子氏

理事 6名

藤森 英和氏 理事長

金子 輝雄氏

藤森 健至氏

長野 清志氏

鈴木 秀典氏

関口 妙子 (施設長)

監事 2名

小宮 泰二氏

浅野目 義英氏

評議員選任・解任委員会

浅野目 義英氏 監事

庄司 周氏 外部委員

渡邊 直子 事務局員 (当保育園 事務職員)

理事会・評議員会

5月開催

監事監査

6月 開催

理事会 提案事項

会計監査

令和4年度事業報告

令和4年度決算報告

令和4年度会計監査報告

理事の任期満了に伴う選任案件

その他

評議員会 承認事項

会計監査

令和4年度事業報告

令和4年度決算報告

令和4年度会計監査報告

理事の候補の選任と承認

その他

理事会同時開催

理事長の互選の承認

12月

理事会 提案事項

途中事業報告

補正予算の提案

その他

評議員会 承認事項

途中事業報告

補正予算の提案

その他

3月

理事会 提案事項

次年度事業計画

次年度予算

その他 法改正の案件

評議員会にて承認事項

次年度事業計画

次年度予算

その他 法改正の案件

年3回 理事会開催予定 又必要に応じて 増えることあり。

情報公開

財務諸表電子開示

現況報告 ・ 財務諸表 ・ 苦情解決 ・ (ホームページ)

施設 うらわライトハウス保育園

(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勤めます。
- ・ 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つくりと子どもも、大人も年代を超えて、地域で生き生きと暮らせる場つくり努めます

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	80名	0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	15名	0名	0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	29名	27名	4名	4名	(1名)
保育士	16名	17名	0名	3名	(1名)
保育補助	5名	2名	3名	0名	(0名)
調理員	3名	3名	1名	1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	3名	3名	0名	0名	(0名)

(3) 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2023年02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	スコア	優先度
1	11. 環境・衛生管理	4.00	低
2	2. 保育の配慮事項	3.80	中
3	5. 乳児保育のねらいと内容	3.80	中
4	1. 基本的理念と社会的責任	3.60	高
5	6. 1～3歳未満のねらいと内容	3.60	中
6	8. 健康支援	3.60	中
7	9. 食育の推進	3.60	低
8	10. 安全管理	3.60	高
9	13. 家庭との連携（在園児）	3.60	中
10	3. 計画・評価・育ちの見通し	3.40	低
11	7. 3歳以上児のねらいと内容	3.40	中
12	12. 災害対策	3.40	高
13	15. 職員の資質向上	3.40	低
14	4. 特別支援・障がい児保育	3.25	中
15	14. 家庭との連携（地域）	3.00	低

(4) 前年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

- ・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
- ・3. 4. 5歳児は 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。

振り返り・課題

0・1歳児）行事等の見直しが子供たちの自然体でのパフォーマンスを見せることができ無理をしない子供主体を前面に出し、認めてあげることが保護者に見せることができたと思う

2歳児）移動の多い中の環境で（ベースの保育室2階 食事は1階 後半の睡眠は3階）一番いろいろなことに興味を持つ年齢であるが自己主張の強い年齢でもある肯定感を維持しながら集団での行動についてくる発信を3人保育士が頑張っていたと思う。後半にグーと伸びてくる環境も自園の一斉に動かさない保育（見守る保育）が実践され変化の大きい年齢だと思われる。

3・4・5歳児）異年齢保育を十分に生かされた保育内容で子どもたちに”ちょっと待って” “”一緒にね” “などの会話がなく、毎朝の朝の会や帰りの会での見通し持った伝達がなされることで一日を自分の自信の中で行動できることが子ども対を大きく進歩させていた。

② 人材育成

目標

- ・ 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ー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。保育者の肯定感があげられるような関係性の構築。

振り返り・課題

保護者を朝夕の入室に変えて関わりや伝達も実際の会話に広がりを見せていたように思う。特に0.1歳児の保護者との向き合いに常勤職員の人数の状況で担任からの伝達が少なかったように感じられ、シフトで動くかかわりの中で保護者支援の目で見える指導が実践されるよう課題を残した。

個の保育者からチームとしての関わりを大切にする中で縦の関係の共有及び伝達が十分に行われてないように思われた。

③ 運営管理

目標

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。

振り返り・課題

園全体のタスク管理をしっかりと動かしていき一人一人の保育の向き合いやノンコアタイムの内容を共有出来るようにリーダーシップをとっていかなければならない。

主任・保育リーダーの交代とクラス編成の変更で新規採用の保育士の戸惑いを少しでもなくすようにルール化と全員の周知を促されるように。

3. 当年度目標と施策

(1) 当年度目標

① 保育活動 全体

行事のあり方をコロナ禍前の保育環境に戻すことがベストとは考えていない。子供たちにとってのパフォーマンスがよい形で満足と肯定感を感じられる行事になればと思っている。

子どもたちのどこを見て日常の保育につなげていくのかを職員全員で共有できればと思う。”あなたはなにがしたいの”の スローガンをブレさせないように

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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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。 ・自分から体を動かすことを楽しむ。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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 ・幼児期の終わりまでに達成したい 10 項目

② 人材育成

昨年あたりから新規採用の職員が増えてきた中で保育の業務伝達が今までなされないでもほうれん草が出来ていたが 指導という面でキャリアを積んでいる職員がもどかしく思ったり丁寧な関わりをもって伝えることに戸惑が見えている。

③ 運営管理

すべての内容の見える化に努力していきたい。誰がどのような事務作業を行っているのか クラス業務の分業はどこまで可能なのか 子どもにかかわるクラス担任に変わってできる事務作業は公平さがあってもよいと思う。

しかし 事務作業が大変であっても自園の以上児担当希望は多くの保育者が望んでいる、保育が日々の保育での楽しさにつながっていればと思う。タスク管理を充実させ自己評価にもつながればと思っている。

(2) 実施施策

① 保育活動

施策 1

昨年の施策

新規入所児（0.1歳児）の丁寧な見守りと保護者への伝達を共有出来るようにまた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（保育園専用のスマホ 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 化可能等）

昨年の動きを実践できるように保護者への説明も含めて今年度は導入から発信まで順調に稼働し 保育者の負担は保育の見えるかの中で保育の日常を動画やスナップショットでコメントを打ちながら毎日に発信していくことで成果を上げてきた。

このまま 動画の配信等も踏まえてドキュメンテーションとして保育の振り返りやヒヤリハットに連携できるように。

施策 2

自園では定着がよい中でメリット・デメリットを分析し子育て世代にも若手世代（シフトにかかわれる）世代にも職員のモチベーションがよい状況であることを目指していく

第一に 保育の on off が取れるように 12 時間保育の中で就労の過重が仕事への不満につながることも、それらが保育者の向き合いや保護者対応にまで響くことも、また 勤務時間内でのノンコンタクトタイムを個人の力量ではなくシフトに組み込めるように。

今後 保育者は充足されるということだがベテランも新人も一番意識するのは“子どもの最善の利益”であることを忘れてはいけないと思う。

② 人材育成

施策 1

自己評価に保育者としての資質の向上と指導力を再度上げていきたいと思う、キャリアアップ研修をほとんどの職員が終了した中で”キャリア”とはを問うてみて、ここ 1. 2 年新人保育者や実習生の受け入れの中で 天秤にかけるものが自分基準になっているように思われる、新人を育てる中で保育者の資質と指導力を分析していく。

・利用するもの（評価基準を理解しよう） ・自己評価 ・すべての運営のタスク管理 ・人事評価の 360 度評価（オールで評価してみよう）

③ 運営管理

施策 1

行事ありきで動いているように思われる中で子どもの育ちを第一に考えなければいけないところが常に忙しさで埋もれてしまっているように思われる。法人から 年間の保育 安全管理 清掃に至るまでタスク管理で回るように構築していく、（計画性を持って動くことが大切と考える）今後 誰もがわかる保育園運営であり自分のやるべきことがどこなのか “いそがしい” ” 人が足りない” ” 保護者が怖い” ” 給料が安い” ” 命にかかわる仕事の重さ” 職員全員で共有し抱え込まないで解決策が全職員から提案される内容であると保育者として夢を描いて資格を取って子どもたちと日々かわる仕事が充実されると思う。世の中が保育の世界を騒いでいるが現場を知ってもらうのに、良い機会だと思っている。