

＜ 本 部 ＞

1. 法人の概要

所在地 宮崎市清水2丁目8番7号 代表者 理事長 長田 一郎
 法人認可 昭和27年5月20日 厚生省宮社第347号 法人登記 昭和27年5月31日

2. 法人が行う事業

- 1) 第1種社会福祉事業
 (イ) 救護施設の設置経営 (ロ) 児童養護施設の設置経営
- 2) 第2種社会福祉事業
 (イ) 保育所の設置経営 (ロ) 一時預り事業の経営 (ハ) 生計困難者に対する相談支援事業

3. 定款変更の状況 なし

4. 役員等の状況

- 1) 理事 定数 6～7名 現員数 7 名 任期 令和5年6月23日～令和7年度定時評議員会終結の時
 ・長田 一郎（地域福祉関係者） ・松崎 元春（地域福祉関係者） ・中武 英則（地域福祉関係者）
 ・井星 弘規（地域福祉関係者） ・藤久保 好子（住吉中央保育園園長） ・中村 秀子（みんせいかん施設長）
 ・黒木 裕子（高千穂乳児保育園園長）
- 2) 監事 定数2名 現員数 2 名 任期 令和5年6月23日～令和7年度定時評議員会終結の時
 ・小掠 聖（社会福祉経験者） ・二宮のり子（社会福祉経験者）
- 3) 評議員 定数 7～9名 現員数 9 名 任期 令和3年6月28日～令和7年度定時評議員会終結の時
 ・大川 厚志（地域福祉関係者） ・市原 泰紘（地域福祉関係者） ・飯干 るみ子（地域福祉関係者）
 ・中川 幸子（地域福祉関係者） ・菊池 憲生（地域福祉関係者） ・竹下 昌巳（地域福祉関係者）
 ・中窪 民子（地域福祉関係者） ・長友 康憲（地域福祉関係者） ・高崎 壮一郎（社会福祉経験者）
- 4) 第三者委員 3 名 任期 令和4年11月29日～令和6年11月28日
 ・瀬野 ちす（民生・児童委員） ・黒木國益（自治会会計・局長） ・山口伸子（東大宮地区地域協議会副会長）

5. 役員会等開催状況

◎ 理事会 現員数 7 名 5 回開催

開催日	出席数	議案等
R5. 6/8	理事7名 監事2名	① 令和4年度事業結果及び決算報告の件 ②次期役員候補者の件 ③定時評議員会の件 ④ 給与規程の一部改正の件 報告事項 第1号 理事長業務執行状況の報告 第2号 社会福祉充実残額算定結果の報告 その他
R5. 6/23	理事7名 監事1名	① 理事長1名選定の件 ② 令和5年度収支補正予算の件
R5. 11/17	理事7名 監事1名	① 監事候補の件 ② 運営規程等の一部改正の件 ③ 令和6年度業務委託の契約の件 ④ 令和5年度収支補正予算の件 ⑤ 評議員会の開催の件 報告事項 第1号 理事長業務執行状況の件 第2号 特別休暇の件 第3号 波島保育園改築工事の件
R6. 2/28	理事7名 監事2名	① 給与に係る規程等の一部改正の件 ② 令和6年度給食食材等の契約の件 ③ 令和5年度収支補正予算の件 ④ 運営規程の一部改正の件 ⑤ 幹部職員配置換えの件 ⑥ 土地購入の件 その他
R6. 3/27	理事6名 監事2名	① 令和5年度最終収支補正予算(案)の件 ② 令和6年度事業計画及び当初予算(案)の件 報告事項 第1号 人事異動について その他

◎ 評議員会 現員数 9 名 2 回開催

開催日	出席数	決議事項等
R5. 6/23	評議員8名 監事1名	① 決算の承認の件 ②～⑧ 理事7名選任の件 ⑨～⑩ 監事2名選任の件 報告事項 事業報告の件 波島保育園改築工事の件
R5.11/17	評議員8名	① 監事1名選定の件

◎ 第三者委員会 定数 3名 1 回開催

開催日	報告期間	苦情件数	備考	開催日	報告期間	苦情件数	備考
R5.8/7 (台風により中止)	R4.2月～R5.7月分	2 件	第三者委員へ報告 HP掲載	R6.2/7	R5.8月～R6.1月分	5 件	HP掲載

6. 監事の監査状況

実施日	出席数	監査内容等	実施日	出席数	監査内容等
R5. 6/1~2	2名	令和4年度事業報告、決算について・ 計算書類(貸借対照表及び収支計算書) 附属明細書	R5.6/23	1名	令和4年度事業・決算の監査報告 (評議員会)
R5.6/8 6/23.11/17 R6.2/28.3/27	2名 1名 2名	理事会に出席し、理事会の経営・会計 執行状況及び理事の業務執行につい て監査し、必要あるときは意見を述べた	R5.12/20 ~21	2名	資産管理(基本財産・固定資産等・修繕 工事等の確認)、実地調査、経営状況、 事業執行状況

7. 主務官庁指示に関する事項

- 1) 宮崎市指導監査 実施なし

8. 借入金の状況

- 1) 宮崎養護院移転改築工事費用に伴う借入 契約日 平成19年12月19日 償還期間 20年

借入先	借入金額	R5年度償還額	利息支払額	借入元金残高	利率
独)福祉医療機構	150,000,000円 (内91,500,000円は無利子)	7,490,000円	248,200円	29,960,000円	1.7%

- 2) 高千穂乳児保育園改築工事費用に伴う借入 契約日 平成26年2月28日 償還期間 10年

借入先	借入金額	R5年度償還額	利息支払額	借入元金残高	利率
(株)宮崎太陽銀行 北支店	40,000,000円	3,928,000円	17,686円	0円	1.0%

- 3) 波島保育園改築工事費用に伴う借入 契約日 令和5年3月24日 償還期間 10年

借入先	借入金額	R5年度償還額	利息支払額	借入元金残高	利率
(株)宮崎太陽銀行 北支店	50,000,000円	5,004,000円	472,963円	44,996,000円	1.0%

9. 寄付金収入

寄付者(目的)	金額	寄付者(目的)	金額	寄付者(目的)	金額
幸 義則 (波島保育園竣工祝)	5,000円	上杉 正憲 (波島保育園竣工祝)	5,000円	波島第3自治会 (波島保育園竣工祝)	5,000円
本郷 圭子 (")	5,000円	上杉 磯美 (")	5,000円	波島第4自治会 (")	5,000円
新垣 盛政 (")	5,000円	吉田 昌良 (")	5,000円	宮崎市保育会 (")	10,000円

10. 登記の状況

登記事項	登記年月日
[役員に関する事項の変更登記] 宮崎市瀬頭二丁目5番20号 理事長 長田一郎 令和5年6月23日再任	令和5年6月28日
[資産の総額の変更登記] (資産総額 2,378,269,660円)	
[土地の所有権の所有権移転登記] 宮崎市大字島之内字宮本7601番2 265.87㎡	令和6年3月15日
[建物の滅失登記] 宮崎市波島2丁目281番地 保育所及び附属建物 令和5年4月29日取壊し	令和6年4月 1日
[建物の表題登記] 宮崎市波島2丁目281番地 保育所 令和6年2月22日新築	令和6年4月 1日

11. 施設整備等に関する事項 ・ タブレット購入 ・ デスクトップパソコン購入 ・ プリンター購入

12. 行事等実施及び参加状況

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/14	新人正規職員視察研修会	法人	新人正規職員	9/10	全体研修会	法人(研)	役職員・法人関係者
4/18	波島保育園改築工事安全祈願祭	施工業者	理事・園長・業者等	9/30	R5度常勤職員採用試験	法人	学生・事務局等
4/28	新入職員研修会	法人(研)	新入職員	10/18	メンタルヘルス研修	法人(制)	職員・制度委員
6/1~2	法人内監査	監事	監事・施設長等	10/20	副主任勉強会(ハラスメント相談・新人教育)	法人(研)	副主任(窓口担当)等
5/30.8/4 10/27	SNS等使用についての勉強会	法人(広)	若年層職員	10/25. 12/22.1/19	ICT(コドモン)勉強会	法人(広)	主任・事務局
6/8	理事会	法人	理事・監事等	11/2	シェイクアウト合同訓練	法人(BCP)	職員・利用者
6/16	事務員研修会	"	事務員	11/14	福祉のおしごと就職フェア	県社協	"
6/23	評議員会	"	評議員・監事等	11/17	理事会	法人	理事・監事等
6/23	理事会	"	理事・監事等	11/17	評議員会	"	評議員等
6/24	就職説明会(広)	医療管理専門学校	学生・広報委員等	11/17	宮崎福祉会視察研修・意見交換会	"	理事・監事・評議員 第三者委員・幹部職
7/2.10/18	保育のお仕事就職説明会(広)	市保育会	学生・広報委員等	11/29	波島保育園改築工事上棟式	"	理事・園長・業者 近隣住民等
7/20.9/26 12/19	法人事業継続勉強会	法人(制)	次世代幹部職員等	12/20.21	期中監査	監事	監事・施設長等

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
1/11.12	人事ヒアリング	法人	事務局・施設長	2/28	理事会	法人	理事・監事等
1/25	専門リーダー勉強会(安全計画・新人教育)	法人(研)	専門リーダー	3/1	内定者説明会	〃	事務局・内定者
2/3	R6度正規職員採用試験	法人	事務局・常勤職員	3/6	人事異動内示	〃	事務局・施設長
2/7	第三者委員会	〃	第三者委員・施設長	3/27	理事会	〃	理事・監事等
2/9	調理員勉強会(各種様式統一)	法人(研)	調理員	3/29	退職辞令交付式	〃	事務局・退職者
2/15	能登半島地震義援金贈呈式	市社協	理事長・施設長	3/31	波島保育園改築竣工式	〃	理事・園長・園児・業者・近隣関係者等

<月例行事>

1) 法人行事

◎ 施設長会(奇数月、6回実施) … R5. 5/15、7/21、9/11、11/15、R6. 1/10、3/6 (一部オンライン会議)
[内 容] … 事務連絡、各委員会協議事項の状況報告、協議(職員処遇・労働環境・ヒヤリハット)等

2) 職員行事 ・職員会(月1回実施) ・ノー残業デー(毎月第2水曜実施)

<随 時>

1) 法人行事

◎ 制度委員会 ・会議… 5回実施 ・研修企画… 1件実施 ・勉強会企画… 3回実施
[会 議] … R5. 4/26、6/27、9/15、11/15、R6. 2/6
[研 修] … 12項目に企画研修・勉強会、13項目に参加研修を(制)で記載

*BCP策定委員会 ・会議… 5回 ・全体合同訓練… 1回
[会 議] … R5. 4/26、6/21、9/15、11/2、R6. 2/6
[訓 練] … 12項目に詳細を 法人(BCP) で記載

◎ 研修委員会 ・会議… 5回実施 ・研修企画… 2件実施 ・勉強会企画… 3部門・各1回実施
[会 議] … R5. 4/28、5/29、7/21、R6. 1/25、2/9
[研 修] … 12項目に企画研修・勉強会を(研)で記載

◎ 広報委員会 ・会議… 5回実施 ・勉強会企画… 1部門・各1回実施
[会 議] … R5. 4/21、7/14、8/4、10/27、R6. 1/22
[研 修] … 12項目に企画勉強会を(広)で記載
[発 行] … 宮崎福社会情報誌⇒ 第25～27号(8・12・3月)発行

*イベント企画委員会 ・会議等… 6回 ・企画… 3件実施
[会 議] … R5. 4/21、7/14、8/28、11/6、12/12、R6. 1/22 (一部オンライン)
[企 画] … ① U-30スポーツ交流会 ② 各施設ゴミ拾い
③ 地域や利用者の方々へ元気を届けよう → 施設内外へのイルミネーション

*つながり担当者打合せ会 ・会議… 5回実施
[会 議] … R5. 8/21、9/11、10/4、R6. 1/17、2/16
[発 行] … 宮崎福社会広報誌『つながり』 第39～40号(11・3月)発行

2) 職員行事等

・法人内・外研修参加(13項目へ詳細を記載) ・社会福祉法人経営者協議会青年協議会参加(年2回参加)
・職員健康診断(全員年 1回実施) ・全職員との個人面談 7～10月実施
・波島保育園改築工事に係る定例会議(毎週水曜日、全47回実施)

3) 各種外部調査

・社会保険加入調査 … R5.8/28 ・改善項目等～特になし

4) その他

・波島保育園改築工事における損害賠償等請求調停事件に係る調停出席(全2回 R5.10/19、12/7)

13. 研修等実施及び参加状況

※一部オンライン研修

月/日	研 修 名 等	実施	参加数	月/日	研 修 名 等	実施	参加数
4/18	宮崎県青年協会議	法人外	1名	7/20.9/26. 12/19	法人事業継続勉強会	法人内	1名
6/9	就職説明会にかかる事前説明会	〃	1名	7/31	生活習慣を変える有効な方法	法人外	1名
6/16	事務員研修会	法人内	4名	8/23	宮崎県経営協セミナー(前期)	〃	2名
6/19	腰痛・肩こりの現状と業種別エクササイズ	法人外	1名	9/4	ハラスメント防止に繋がるコミュニケーション(制)	〃	2名
6/21	宮崎県経営青年会拡大正副会長会議	〃	1名	9/10	全体研修会	法人内	5名
6/26	ハラスメントオンライン講座	〃	1名	9/13	社会保険制度講習会	法人外	1名
6/27	算定基礎届説明会	〃	1名	9/14	宮崎女性活躍推進会議	〃	1名
7/12	社会福祉法人の会計実務について	〃	1名	9/20～22	全国社会福祉施設経営者大会	〃	3名

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
10/10	就職説明会にかかる事前説明会	法人外	1名	12/18	ハラスメント防止対策説明会	法人外	1名
10/5	働く世代の睡眠改善オンラインセミナー	〃	1名	1/30	宮崎県経営協セミナー(後期)	〃	1名
10/18	メンタルヘルス研修	法人内	3名	1/30	会計実務者決算講座	〃	2名
11/1	年末調整に関する事務説明会	法人外	1名	2/5	社会福祉法人経営青年会セミナー	〃	1名
11/8	セルフでできる認知行動療法とマインドネス	〃	1名	2/13	県民間共済制度事務説明会	〃	1名
11/10	スマイリング・パークマネジメント基礎研修	〃	1名	2/15	障害者雇用納付金説明会	〃	1名
12/15	知っておくべき管理者におけるメンタルヘルス	〃	1名	2/29	社会保険委員大会	〃	1名

14. 新型コロナウイルス感染症に関する事項

- ・感染状況 ・感染者が時々確認される程度となったが、他の感染症の増加が確認された。
- ・感染対策 ・検温、体調管理、手洗い、うがいの徹底、消毒、マスク着用(個人の判断)
- ・感染対策の情報共有や周知 ・利用者健康(検温)チェック ・オンライン会議実施
- ・その他 ・R5.5/8から新型コロナウイルス感染症の5類移行により対策の緩和を実施した。

15. 方針に沿った取り組み状況

① 信頼される法人 ② 地域に根ざす法人 ③ 組織力のある法人

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基き地域の福祉ニーズへの対応と事業存続のために事業の多角化・多機能化を図るための準備をします 2. BCPに基づく訓練を行い、停電・断水・道路の寸断など災害が引き起こす現象を想定し連絡・参集方法等の課題等を明確にして見直しを行います 3. 経営者が遵守すべき法令、社会的ルール、社会福祉関係・労務関連・虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め、遵守の重要性を普及・啓発します 4. 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 5. 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います 6. 虐待、身体拘束などを決して容認せず、根絶するための取り組みを行います 7. 業務マニュアルや、可能なものの業務の標準化共有化を図り、全職員に周知・教育し運用します 8. 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準用等に関する必要な知識を有するための取り組み及び職員に対するコスト意識を醸成する取り組みを行います 9. 内部統制システムの整備・運用し、見直しと改善を行います 10. 会計専門家による適切な会計処理のチェックを受ける機会を設けていきます 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法人事業継続勉強会で存続していくための事業について検討協議を年3回実施したが、方向性が定まらなかった。地域の福祉ニーズを的確にとらえられず方向性が定まっていなかったことが課題。今後他施設の視察等を行い見識を広め、多角・多機能化を図るよう進めていきたい。 2. BCP策定委員会を5回実施。一目でわかるフローチャート(基本)を作成し各園毎に作成するようにした。また、ライフライン(電気・水道・ガス)が止まった想定でシェイクアウト訓練を実施し、紙コップなど使用しづらいものがあること蓄電池で稼働できない機器があること等の確認ができたため今後につなげていく。参集方法の効率化を考えた連絡方法については来年度の検討課題として取り組んでいきたい。 3. 制度委員会で対策と取り組みを話し合い、施設長会において各施設において全職員への倫理綱領・行動指針についての周知・教育、虐待防止マニュアルの研修・勉強会等の実施をお願いした。内容を理解しこれを基に行動できるようにすることが今後の課題のため、今後も研修等の機会を設けていく。多様性価値観を認め合う取り組みを各施設で実施し内容についてアンケートを実施した。多様性・価値観を認めるということの理解ができていないことが課題のため、来年度もその機会を持ってもらい理解を深めていく。虐待等根絶のためにチェックリストによる自己評価を1回以上、読み合わせを全員で実施するようお願いした。来年度も引き続き実施を投げかけていきたい。 4. 5. 6. 7. 感染症・虐待マニュアルを統一したため、情報誌で周知し勉強会等を促した。又、研修委員会で専門リーダー勉強会を実施し、安全計画に係るマニュアル等の統一を図るため様式等を持ち寄り整理を行った。来年度も引き続き統一に向け勉強会を実施していく。調理勉強会では衛生管理チェック表・食品衛生自主点検表を統一し、令和6年度から使用する。 8. 年度当初に決算の進め方について周知する機会を設けたが、金銭的・時間的コスト意識が低いことが課題。事業の多角化等のためにも幹部職員から意識づけの機会を設けていきたい。 9. システムに基づいて運営しているが、担当者変更時に周知教育することが課題。しっかり教育を実施するとともに、間違いやヒヤリハット事例がなかったか検証しながら見直し改善を行っていきたい。 10. 今年度は実施できなかった。相談していた会計専門家が廃業したため新たな専門家を探したい。
②	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法人内外でセーフティネットについて周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法人内役員等視察研修時に、みんせいかんでセーフティネット事業について説明を行いみんせいかん・すみよしで実施していることを周知し地域の困窮者の支援に繋がられるよう理解・協力をお願いした。今後も法人内外への周知方法を考え実施していきたい。

方針	具体的取り組み	取組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<p>2. 地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できる取り組みを行います</p> <p>3. 地域における公益的取り組み等を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します</p> <p>4. 地域の行事に参加し、地域活性化を意図した取組みを推進します</p> <p>5. ソーシャルネットワークサービス(SNS)等の普及を踏まえ、職員や利用者等の関係者に対し、適切な情報管理に関する注意喚起や教育を実施します</p> <p>6. 法人事業の安定的かつ発展的な継続に必要な事業計画や資金計画を立案し、積極的な情報発信を行います</p>	<p>2. 地域の公益的取り組みとしてセーフティネット事業を実施しているが利用は少ない。各施設においては、参観日の保育士の派遣や地域への空き部屋の貸し出し、園庭開放等を行っている。今後は地域共生社会の実現という観点から、地域ニーズと適切にマッチさせ何を実施していくかが課題。今後は各施設の実施状況・地域ニーズを調べる方法を考え取組みについて勉強会を実施していきたい。</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5. 広報委員会で新人職員(入社3年・25歳以下)等を対象にSNS等の危険について事例などを挙げ対策をまとめてもらった。情報誌で一部紹介し、ネット上のイラスト入手についても注意喚起し各施設へ配布し周知した。今後もSNS等で危険にさらされないよう注意喚起、教育を実施していきたい。</p> <p>6. 法人事業継続勉強会が検討を行い取り組むが、今年度の取り組み状況等については、1-1に記載のとおり。</p>
③	<p>1. 様々な採用ツールを用意し、効果を検証しながら採用活動を実施します</p> <p>2. 職員の間人関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け、風土づくりに取り組みます</p> <p>3. 多様な職種、勤務形態の職員が相互に連携を図れるよう取り組みます</p> <p>4. 採用後3年未満の職員に対するフォローアップを意図的、計画的に行うため体制を整えます</p> <p>5. ハラスメント関係規程の職員への周知・教育の実施、及び相談窓口担当者の教育を行いながら防止策を講じます</p> <p>6. 研修体制の整備等を行い、人材育成の指導内容や方法等を共通基準で意図的・計画的に実施します</p> <p>7. 職員の研修・リーダー層の財務管理能力の教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します</p> <p>8. 目指すリーダー像を明確に示し、指導的職員・リーダー層の育成を図ります</p> <p>9. 労働災害防止策を講じ、その内容を職員へ周知します</p> <p>10. 業務効率化のための環境整備(ICT等の活用)を図ります</p> <p>11. ワークライフバランス(仕事と生活の両立)に配慮した取り組みを行います</p>	<p>1. 広報委員会で検討し、就職説明会に若手職員を参加してもらい学生が話しやすい雰囲気を作り例年より採用希望者も多く効果があった。新入職員により法人PR動画も作成してもらったため、来年度はこれも活用していく。</p> <p>2. 職場風土アンケートを取り、各施設ごとに集計し施設長へ結果を配布した。分析する機会がなかったため、全体の結果で幹部職員と職員のとらえ方に若干の差がある事項について分析し、各施設で風土づくりについて考える機会をもっていきたい。</p> <p>3. 法人実施の研修等では、職種に関係なく交流が行える環境で行った。広報委員会で新人職員(入社3年・25歳以下)等に関しては1年を通して3回実施し、同期入社等の職員がいることを知り、助け合ってPR動画作成に取り組んでもらい完成時の達成感と喜びを体験してもらった。初任者は、在籍の施設で新任研修プログラムにより研修を行った。若手の退職者がおらず実施における効果を実感した。また、研修委員会で階層別に副主任・専門リーダー勉強会を実施し、新任研修プログラムについて話し合い新人教育における意思統一を図った。キャリアパス表の見直しを行い人材に応じた育成計画を立てることは今後の課題なので取り組んでいきたい。ハラスメント体制については情報誌で周知し、相談窓口担当者にマニュアルの読ませを実施してもらった。防止対策として、施設長は産保センターの研修・オンライン研修講座(人事労務向け)を受講、副主任以上職員は同研修講座(労働者向け)の受講をお願いした。今後も未然に防げるよう認識を深める機会を設けていきたい。</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p> <p>7. 職員研修はいくつかの階層ごとに研修を実施したが、リーダー層に向けての財務管理の教育は実施できていない。また、目指すリーダー像を明確にできていないため、指導的職員・リーダー層の共通認識ができないことが課題。次年度はリーダー像を明確に示せるよう話し合う機会を作りたい。</p> <p>8.</p> <p>9. 令和5年度労災の状況を情報誌で周知し、注意喚起を行った。気象状況による労災も発生しているため、暑さ・寒さ・強風・雨などの情報にも留意するよう、次年度も情報誌で注意喚起していきたい。</p> <p>10. 保育園では主任により保育ICTシステムを活用できるようICT勉強会を年3回実施した。施設により活用にはばらつきがあるため、足並みをそろえ業務効率化を進めていくことが課題。今後も勉強会を実施して理解を深め足並みをそろえていきたい。</p> <p>11. 各施設で家族と一緒に仕事に参加する「ファミリーデー」を設け、職員の仕事を理解してもらおう機会を設けた。アンケートには親の仕事の大変さに気づいたやこどもからねぎらいの言葉をかけてもらった等嬉しい内容があった。次世代育成のためにも次年度も実施していきたい。</p>

＜ 中 央 保 育 園 ＞

1. 施設の概要

- 1) 認可年月日 昭和23年1月1日 2) 利用定員 170 名
3) 概要

昭和22年に開設、昭和51年4月宮崎市により改築され、近年の少子化に伴い平成6年4月より150名に定員減。市街地中心部にあり、多様なニーズに応え時代に即応したきめ細やかな保育内容に努めている。平成15年4月より宮崎市の受託経営から法人の直接経営となる。平成19年10月に新館が完成。平成22年年1月に定員を160名に変更する。平成27年4月待機児童解消対策の一環として利用定員を170名に変更した。

2. 職員に関する事項

施設長 … 長谷忠史 主任保育士 … 木野宮陽子 保育士 … 25 名 (内パート7名)
保育補助 … 1名 調理員 …5名 (内パート1名) 看護師…(パート1名) その他…(パート1名)

3. 各種事業に関する事項

- 1) 保育園利用状況 ・3月入所率 92 % ・年間入所率 91 %

区分		月												合計(名)
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
①	標準	85	85	84	84	86	87	87	85	83	83	88	87	1,024
	短時間	5	6	6	6	5	4	4	6	8	9	4	5	68
②	標準	45	45	47	47	45	46	46	44	45	45	45	45	545
	短時間	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	40
③	標準	4	4	5	7	11	12	13	12	13	13	15	15	124
	短時間	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	17
合計	標準	134	134	136	138	142	145	146	141	141	141	148	147	1,693
	短時間	9	10	17	11	10	8	8	12	13	14	9	10	131

※ ①は2号定員(3歳以上児)、 ②は3号(1.2歳)、 ③は3号(0歳)

2) 延長保育事業

・標準 午後6時以降～1日平均 8 名 午後7時迄1日平均 1 名 午後7時～8時 1日平均 1 名

3) 一時預かり保育事業 ・年間延利用者数 32 名

4) 障がい児保育事業 ・障がい児童数 2 名

5) 学童保育事業 ・年間延利用者数 61 名

6) 子育て支援事業 ・利用なし

7) 育児相談事業 ・相談件数 3 件

・相談内容 下のお子さんの入所について、旦那さんについての相談

4. 退所児童に関する事項

- 1) 退所状況 年間延退所者数 3 名 2) 退所理由 ・転園1件 ・引っ越し2件

5. 監査に関する事項

1) 法人内監査 令和5年6月1日、12月20日

2) 宮崎市指導監査 令和5年7月11日 ・指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	912,000 円	延長保育促進事業補助金	1,188,599 円
一時預かり保育事業補助金	2,751,000 円	特別支援保育事業補助金	1,200,000 円
保育士等確保・定着促進事業補助金	90,000 円	宮崎県 物価高騰対策緊急支援金	782,000 円
日南観光列車平日臨時運行支援補助金	48,981 円		

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項

・漏水修繕工事 ・LED交換工事 ・トイレウォシュレット取替工事 ・非常食備蓄

9. 行事等実施及び参加状況

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/3	入園・進級式	園主催	全園児(各クラスにて)	11/28	動物園遠足	園主催	3・4・5歳児
5/26	ふれあい運動会	〃	全園児・全保護者	12/8	餅つき	〃	3・4・5歳児
7/12	プール開き	〃	全園児	12/26・27	高校生・専門学生とあそぼう	〃	1歳児～5歳児
7/25～28	夏まつりweek	〃	2歳児～5歳児・卒園児	1/29～2/9	保育参加week	〃	全園児
10/6	ひかり輝け楽しい発表会	〃	全園児・全保護者	2/2	節分豆まき	〃	1歳児～5歳児
10/31	ハロウィンパーティー	〃	3・4・5歳児	3/9	卒園式	〃	年長児・年長児保護者
11/2	シェイクアウト	〃	全園児	3/29	修了式	〃	0歳児～4歳児

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・誕生会、発育測定、防災・防犯訓練(月1回実施)
- ・英語であそぼう(3.4.5歳児、第1.3火曜日、月1～2回実施)
- ・和太鼓(5歳児、第2.4木曜日、月1～2回実施)
- ・スポーツ教室(3・4・5歳児、第2.4月曜日、月1～2回実施)
- ・文字あそび(5歳児、1～3月、毎週水曜日実施)
- ・弁当の日(6.7.8月以外に月1回実施)
- ・お歌であそぼう(3.4.5歳児、第1.3金曜日、月1～2回実施)
- ・体育あそび(毎週木曜日実施)
- ・スイミング(4.5歳児希望者、第1.3月曜日、月2回5月～実施)

2) 職員行事

- ・職員会議、保育会議、園舎内外安全点検、給食会議(月1回実施)
- ・腸内細菌検査(給食月1回、保育士等2ヶ月に1回実施)
- ・衛生害虫駆除(年6回実施)

<随 時>

1) 保育園内行事

- ・園外保育
- ・消防点検
- ・健康診断、歯牙検診
- ・尿検査(年1回実施)

2) 地域貢献等行事

- ・ボランティア・実習生受入れ(11項目へ詳細を記載)

3) 職員行事等

- ・法人内外研修参加(10項目へ詳細を記載)
- ・法人内各種委員会・担当者打合会等参加(本部12項目へ詳細を記載)
- ・地域ゴミ拾いボランティア
- ・職員健康診断(全員年1回実施)
- ・園内研修(年8回、2班に分かれて参加)
 - ①4月～倫理綱領読み合せ
 - ②5月～衛生管理について・嘔吐処理の仕方
 - ③6月～心肺蘇生ロールプレイング
 - ④7月～水あそびの仕方
 - ⑤8月～倫理綱領読み合せ
 - ⑥9月～不審者対応訓練(未実施)
 - ⑦10月～倫理綱領読み合せ
 - ⑧12月・1月～環境設定
 - ⑨1月～動画編集・製作

10. 研修等実施及び参加状況

※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/28	新人職員研修	法人内	2名	10/1	保育環境講座	園外	2名
5/8	給食・保健衛生研修会	園外	1名	10/18	メンタルヘルス研修	法人内	1名
5/30	SNS等使用についての勉強会	法人内	2名	10/20	副主任等勉強会	〃	1名
6/3	発達障がい支援者基礎講座	園外	1名	10/25	主任勉強会	〃	1名
6/7	赤十字幼児安全法講習会	〃	1名	11/24	幼保小連携・接続研修	園外	1名
6/9・7/7・8/7	人権担当者養成講座	〃	1名	11/30	県幼児教育造形研修会	〃	1名
6/23・7/13・9/14 ・10/13・12/12	県民人権講座	〃	1名	12/13	保育のICT活用	〃	1名
7/27	幼児保育音楽研修会	〃	1名	12/19	事業継続勉強会	法人内	1名
7/28	中央西地区母子地域ケア会議	〃	1名	12/26・27	キャリアアップ研修(幼児教育)	園外	1名
8/3	市保幼小連携・接続推進協議会	〃	1名	1/25	専門リーダー等勉強会	法人内	1名
8/22～24	キャリアアップ研修(障がい児)	〃	1名	2/1	リズムダンス研修	園外	3名
8/25	聴覚障がい乳幼児の早期教育公開研修会	〃	1名	2/5	保育の中の食育	〃	1名
9/21・22	全国社会福祉経営者大会	〃	1名	2/28	県保育事業研究大会	〃	1名

11. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間	人数	学校名等	期間	人数
宮崎ビジネス医療専門学校	8月21日～9月1日	1名	フィオーレKOGA看護専門学校	10月25日～27日	4名
宮崎学園高等学校	10月26日～27日	3名	福岡こども短期大学	2月1日～13日	1名
宮崎医療管理専門学校	2月13日～24日	2名	宮崎商業高等学校	12月27日	6名

12. 方針に沿った取り組み状況

① 信頼される保育園 ② 地域に根ざす保育園 ③ 組織力のある保育園

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 1. 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいて事業の将来性・継続性を見通した経営に努めます 2. 地域の福祉ニーズへの対応と事業存続のために未来志向で事業の多角化・多機能化を図ります 3. BCPに基づく訓練を行い、停電・断水・道路の寸断など災害が引き起こす現象を想定し連絡・参集方法等の課題等を明確にして見直しを行います 4. 研修に積極的に参加する等経営者が遵守すべき法令、社会的ルールの変更について情報収集を行います 5. コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知・教育し運用します 6. 役職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発を行います 7. 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 8. 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います 9. 利用者のプライバシーや個人情報を保護し、信頼性の高い福祉サービスの提供を継続します 10. リスクマネジメント体制を構築する等組織的に福祉サービスの質の向上に取り組みます 11. 業務マニュアルの整備や、可能な物の業務の標準化共有化を図り、全職員に周知・教育し運用します 12. 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準用等に関する必要な知識を有するよう努めます 13. 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 14. 適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営を行います 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法人事業継続勉強会にて、法人として何ができるのかを検討し、可能なところから、できるようにすすめていく。 2. 学童保育のニーズの高まりから、卒園児ではない児童の受け入れ、長期休暇以外の受け入れを実施した。受け入れ人数がまだまだ少ないので、職員と相談しながら、可能な限り受け入れていく。 3. 例年通りの訓練にならないように、昨年しなかったことを含めながら、様々な災害に対応できるようにすすめていく。 4. コロナの五類移行に伴い研修の機会が増え、多くの研修に参加できている。次年度は、機会のなかった内容の研修に積極的に参加していく。 5. 十分な教育ができていない。現場の職員も関連研修等を受け、さらなる周知・教育につなげていく。 6. 十分な機会が提供できていない。日時を設定し、確実にできるようにすすめていく。 7. 主任より職員へ周知してきた。職員の人権研修参加を積極的にすすめていく。 8. 多様性や価値観については、職員会で伝え周知でとまってしまった。それに対する考えや適切な対応等、職員で共有できるようにすすめていく。 9. 写真に気を付けて欲しいとの保護者に対し、その都度確認することで、トラブルなく文書等掲示することができた。行事等における、SNSへのアップはしないように伝えていく。 10. まだまだ職員に浸透していない。職員会等で伝えながら、理解して意識できるようにすすめていく。 11. しっかりとした検討ができていない。職員になげかけ、必要とするところを話し合い、整備できるようにすすめていく。 12. まだまだ全然知識が足りていない。積極的に、会計関係の研修等に参加していく。 13. できる限りコストを抑えていく、という意識ですすすめている。必要なものと不必要なものを確認しながら、無理なく取り組んでいく。 14. 可能な事業(一時・学童)を確実にすすめながら、事業継続勉強会をもとに、新たな事業の開始を検討していく。
②	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法人内外でセーフティーネットについて周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 2. 生活困窮者支援に取り組む事を責務とする職員の意識向上や理解を目的とした園内外の研修に参加します 3. 地域の教会や自治会等と協力・情報共有していきま 4. 地域における公益的取り組み等を整理し、地域のニーズをマッチしているか確認します 5. 地域の子育て世代や高齢者等、地域住民が交流する場を積極的に提供します 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 回覧板を利用しているが、どの程度周知できているか分からないところもある。自治会のサロンに参加した際に、情報を提供していく。 2. 意識向上への働きかけが足りなかった。職員会でも伝えながら、研修の機会があれば、積極的に参加していく。 3. 教会の牧師さんとは、毎月駐車場のお礼を渡す際会話を交わしているが、そこで、地域の情報等も聞くようにしていく。また、自治会のサロンに参加し、情報を共有していく。 4. 地域に子ども食堂ができています。サロンに参加して、情報を共有しながら保育園ができることがないか検討していく。 5. 地域の方に来ていただいて、交流する行事を開催することができた。次年度は、さらに行事を増やし交流の場を設けていく。

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<ul style="list-style-type: none"> 6. 福祉サービスを提供する施設として近隣住民の理解・協力が得られるよう日常的なコミュニケーションを図ります 7. 子ども(不登校気味など)が安心して過ごせるような居場所や環境を作り、みんなで支えます 8. 災害時における備蓄品を確保し、情報を地域住民にも明確に周知します 9. 災害時に地域への提供が可能な物資等(AED設置・井戸水等)情報など、安心・安全の取り組みを発信します 10. 子育て支援等の情報を積極的に発信します 	<ul style="list-style-type: none"> 6. 園周辺、散歩時の日常的な挨拶をしっかりとっている。地域の行事等へ参加することで、地域の方に保育園を知ってもらい、今後につなげていく。 7. 地域のサロン(子ども食堂など)に参加し、「保育園も支えます」などを伝えて、地域の1施設としてあることを周知していく。 8. 地域の方の分までの備蓄がまだできていない。でき次第、園便り地域版で知らせしていく。 9. 毎回ではないが、園便り地域版を回覧してもらい、地域の方に知ってもらえるようにすすめていく。 10. 園便り地域版を回覧板で見てもらっている。引き続き利用しながら、新たな方法があれば取り入れて発信していく。
③	<ul style="list-style-type: none"> 1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していく為の組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け、関連する取り組みを行います 2. 風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に努めます 3. 多様な職種、勤務形態の職員が相互に連携を図れるように取り組みます 4. 新任職員や実習生を丁寧にフォローし、やり甲斐や楽しさが感じられるように職場環境を整えます 5. ハラスメント関係規程を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口担当者の教育を行いながら防止策を講じます 6. ワークライフバランス(仕事と生活の両立)に配慮した取り組みを行います 7. コミュニケーションの取りやすい環境を整え、悩みや困難を相談できる雰囲気作りに努めます 8. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します 9. 高い専門性と倫理性を醸成していく為に園内外の研修に積極的に参加します 10. 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、育成に取り組みます 	<ul style="list-style-type: none"> 1. } 職員会で、より良い人間関係について話し、意識して働けるように努めていった。職員間で気になることを伝え合える環境作りや陰で人のことを悪く言わないなど、共通認識をして、その大切さを理解し、働きやすい職場につなげていく。 2. } 3. 保護者に伝える際の方法を確認して、間違いなく漏れのないように努めていった。保育、看護、調理関係なく、伝え合えるようにすすめていく。 4. 何でも丁寧に伝え、始めやすいように、早めに慣れるようにすすめていった。実習やボランティアをした学生の就職につなげるように努めていく。 5. ハラスメントについて職員会で伝え、意識して働けるようにすすめていった。相談窓口担当者の研修参加をすすめていく。 6. 休みや勤務時間の変更などの調整で、職員の希望に可能な限り応えている。調整をしてもらった職員も、気持ちよく働けるように配慮する。 7. 話しやすい雰囲気はできていると思うが、さらに良い信頼関係を築けるように努めていく。 8. 施設長がまだ経験が浅いこともあり、経営に関する研修に参加することが多くなるが、その中でも、若手の職員も参加できるようにしていく。 9. コロナの影響も少なくなり、多くの研修に参加できている。倫理に関する研修は少ないので、機会があれば必ず参加するようにしていく。 10. 法人による役職別の研修により、自覚するいい機会になっている。園内でも、主任副主任で話し合いをしたり、連携もできている。

＜ 高千穂乳児保育園 ＞

1. 施設の概要

1) 認可年月日 昭和48年4月1日 2) 利用定員 50 名

3) 概要

市民の乳児保育の要望に応え、昭和44年10月中央保育所に乳児部を併設、宮崎市により昭和48年4月宮崎駅の近くに設置され、運営を受託する。近年の育児不安悩み等の電話育児相談に応じ、育児支援拠点として努めている。平成15年4月より宮崎市の受託経営から法人の直接経営となる。平成23年4月に定員を50名とする。老朽化に伴い、平成25年10月より園舎の改築工事を実施し、平成26年5月完成。

2. 職員に関する事項

施設長… 黒木裕子 主任保育士… 泉田 史子 保育士… 13名 調理員… 2名 その他… 1名
(内パート 4名)

3. 各種事業に関する事項

1) 保育園利用状況 ・3月入所率 56 % ・年間入所率 52 %

区分		月												合計(名)
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
①	標準	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	短時間	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
②	標準	17	15	15	14	15	14	14	14	14	14	14	14	174
	短時間	4	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	66
③	標準	3	3	3	2	4	3	5	5	6	7	8	8	57
	短時間	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	12
合計	標準	20	18	18	16	19	17	19	19	20	21	22	22	231
	短時間	5	7	7	7	6	8	7	5	7	7	6	6	78

※ ①は2号定員(3歳以上児)、 ②は3号(1.2歳)、 ③は3号(0歳)

- 2) 延長保育事業 ・ 標準 1日平均 0.8 名 (午後6時以降)
- 3) 一時預かり事業 ・ 利用者数 年間 87 名
- 4) 子育て支援事業 ・ 実施回数 年間 2 回実施 ・ 利用者数 年間延利用者数 2 名
- ・ 内容 園内で遊ぶ (一時保育登録の方・見学者の方が利用)
- 5) 育児相談事業 ・ 相談件数 8 件 (在園児・卒園児・見学者も含む)

4. 退所児童に関する事項

1) 退所状況 年間延退所者数 7 名 2) 退所理由 ・ 転園 ・ 転居(県外) ・ 退職

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和5年 6月1日、12月20日
- 2) 宮崎市指導監査 令和5年 7月5日 ・ 指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	376,000 円	延長保育促進事業補助金	300,000 円
一時預かり事業補助金	2,751,000 円	宮崎県 物価高騰対策緊急支援金	230,000 円

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項 2, 3階階段落下防止階段柵設置

9. 行事等実施及び参加状況

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/3	入園、進級おめでとう会	園主催	園児	10/19	ふれあい運動広場(つき組)	園主催	園児・保護者
5/9	園児健康診断	〃	〃	11/	シェイクアウト訓練参加	県主催	園児
6/12	洪水訓練	〃	〃	11/11	ふれあい運動広場(ほし組)	園主催	園児・保護者
7/3~11	保育参加week・保護者面談	〃	園児・保護者	11/21	祖父母交流会(にじ組)	〃	園児・祖父母
7/12	プールはじめ式	〃	園児	11/22	園児健康診断	〃	園児
7/14	交通安全教室	〃	〃	3/2	ひな祭り会	〃	園児
10/6	おまつりごっこ(小学生交流)	〃	園児・小学生	3/7~13	新年度説明会	〃	保護者
10/12	ふれあい運動広場(にじ組)	〃	園児・保護者	3/28	修了おめでとう会	〃	園児

<月例行事>

- 1) 保育園内行事 ※の行事は新型コロナウイルス感染症対策のため、未実施の月あり
 ・防災・消火・防犯訓練（月1回実施） ・身体計測(月1回実施) ・誕生会 ※うんどうあそび
- 2) 職員行事等
 ・腸内細菌検査(調理員毎月、その他の職員2か月に1回実施) ・職員会、給食会議(毎月1回実施)
 ・安全点検(毎月1回実施)

<随 時>

- 1) 保育園内行事
 ・園内外の防除殺菌(年6回実施) ・不審者対策訓練、消防設備点検(年2回実施) ・玩具消毒 ・室内外消毒
 ・エレベーター点検(年4回実施) ・シェイクアウト一斉訓練(非常食対応・防災食ポリ袋調理) ・グリストラップ清掃(月1回)
- 2) 地域貢献等行事
 ・園周辺ごみ拾(年2回実施) ・江平小学校参観日預かり保育 ・中央東地区3世代交流事業
- 3) 職員行事等
 ・職員健康診断（全員年1回実施）
 ・園内研修(年7回) ①倫理綱領・行動規範の共有と実践 ②マニュアル見直しについて ③嘔吐物処理・消毒研修
 ④救命救急・AED実践研修 ⑤廃材(藁)を利用した環境づくり ⑥熱中症予防と対応
 ⑦子どもたちとの食育学び
 ・法人内外研修参加（10項目へ詳細を記載） ・法人内各種委員会・担当者打合せ等参加(本部12項目へ詳細を記載)

10. 研修等実施及び参加状況 ※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/14	新正規職員研修	法人内	1名	10/20	ハラスメント研修	園外	1名
5/25	宮崎県幼児教育センター体制・機能について	園外	1名	10/25.26	キャリアアップ研修(保健衛生・安全研修)	園外	1名
6/6	チーム力を高めるコミュニケーション研修	園外	1名	11/16	福祉職員のための医学基礎知識研修	法人内	1名
6/7	子どもの事故予防とその手当	園外	1名	11/24	幼保小連携・接続研修	園外	1名
6/23	記録の書き方研修	園外	1名	11/30	タイムマネジメント研修	園外	1名
6/27	部下の可能性を引き出すコーチング	園外	1名	11/30	県幼児教育造形研修会	園外	1名
6/29	給食・保健衛生研修会	園外	2名	12/1	気になる子どもや保護者に対する理解と支援	園外	2名
7/5.6	キャリアアップ研修(乳児保育)	園外	1名	12/5	保育研修会	園外	1名
7/18.21	子どもも大人もわくわくする保育園づくり	園外	5名	12/15	保育研修会	園外	1名
7/27	マニュアル作成研修	園外	1名	12/26.27	キャリアアップ研修(幼児教育)	園外	2名
8/22~24	キャリアアップ研修(障がい児保育)	園外	1名	1/30	保育の現場における安全管理研修	園外	1名
8/22	保育士部・給食部研修会	園外	1名	1/30	県経営協セミナー	園外	1名
8/23	宮崎県経営協セミナー	園外	1名	2/1	リズム研修	園外	5名
9/4	ハラスメント防止につながる好ましいコミュニケーション	園外	1名	2/15	乳幼児期の発達支援	園外	1名
9/5	子ども家庭庁の役割	園外	1名	2/21	コミュニケーションを活かしたハラスメント対策	園外	1名
9/10	全体研修会	法人内	12名	2/28	県保育事業大会	園外	1名
9/18	主任勉強会(ICT)	法人内	1名	2/29	愛着行動と虐待について考える研修会	園外	1名
10/16	福祉について研修会	園外	1名	3/5	保育者のための不適切保育防止に関する研修会	園外	1名
10/18	メンタルヘルス研修	法人内	1名				

11. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間	人数
宮崎学園短期大学	9月2日	2名

12. 方針に沿った取り組み状況 ① 信頼される保育園 ② 地域に根ざす保育園 ③ 組織力のある保育園

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	1. 地域の福祉ニーズへの対応と事業存続のために、未来志向で事業の多角化・多機能化を図ります 2. BCPに基づく訓練を行い、停電・断水・道路の寸断など災害が引き起こす現象を想定し連絡・参集方法等の課題等を明確にして見直します 3. 今後の保育園運営に沿った安心・安全な園舎内外の設備環境の整備を行います 4. 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべき法令、社会的ルールの変更について情報収集を行います 5. コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知・教育し運用します	1. 利用者の福祉ニーズに、他機関と連携をとりながら進めていった。利用者、地域ニーズのこれからの課題に対応する機能を図っていく。 2. 現象を想定した訓練をシェイクアウト時に行った。参集のメンバーは決めてはあるが、方法等は今後の課題である。 3. 次年度の3歳以上児童受入れに伴い、危険箇所等過ごしやすい環境を確認し合い優先順位で整備を行ったが、今後も危険箇所等の確認・整備を行っていく。 4. オンラインを含め研修に参加をする機会が5類になったことで増える。新しい制度の情報収集を行っていく。 5. 業務の確認を行い、社会的ルール遵守の重要性を共有する機会を作った。今後も理解・周知に努めていく。

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ul style="list-style-type: none"> 6. 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 7. 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います 8. 利用者のプライバシーや個人情報を保護し、信頼性の高い福祉サービスを提供します 9. リスクマネジメント体制を構築する等組織的に福祉サービスの質の向上に取り組みます 10. 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 	<ul style="list-style-type: none"> 6. 園内研修で周知を実施し、行動の振り返りや、人権を尊重した声かけや対応を行う。不適切保育を起ささないためにも、自己啓発や職場環境づくりを続けていく。 7. 多様性について考えることで意識をもつことができた。人権を尊重した支援に努める。 8. 個々に配慮した関りや姿勢で取り組んだ。今後も適正に運用をしていく。 9. 事故やミスを未然に防ぎ、起こってしまったことは再発防止に取り組んだ。記録をし、全職員で共有をする。 10. 環境面などの見直しを行い、意識を持って取り組み、物資に関しては、安全を前提に再利用に全職員で取り組んだ。今後も、意識をもって取り組む。
②	<ul style="list-style-type: none"> 1. 法人内でセーフティーネットについて周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 2. 支援が必要なケースに対して関係機関と連携し取り組みを進めます 3. 地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できるよう取り組みます 4. 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります 5. 災害時、緊急時の避難場所とし、安全・安心な生活の場の確保、備えに取り組みます 6. 嘱託医や医療機関と連携を取りながら子どもの健やかな育ちを推進します 7. 地域児童福祉部会での意見交換、研修等に積極的に参加し、情報発信・連携・協力を図ります 8. 地域の行事・子育て支援・小学校参観時の預かり保育等に積極的に協力します 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 全職員に周知を行い、理解はできたが、地域の状況把握までには及ばなかった。今後も継続して取り組む。 2. 必要なケースに関係機関と連携し取り組んだ。専門機関とのケース会議や毎月の報告等提出で情報を相互理解をしていく。今後も見守りながら取り組んでいく。 3. 地域福祉部会での情報を園内で共有する機会をつくった。地域とつながりを持ち、専門的な支援も認識していく。 4. 地域の中で必要な事業に参加したり、状況共有の機会があった。近隣はマンションが多く住民とのコミュニケーションは特定の方との声掛けではあるが、今後も続けていく。 5. 非常時の備えを確認し、保管方法・場所も考え直して設置した。安全、安心な生活の場所として対応を想定とした備えを今後も努めていく。 6. 健診時や感染症が流行している時など情報や対処法を相談し、保護者にも伝えた。今後も連携をしていく。 7. 部会や3世代交流等にも参加・協力を行った。今後も積極的に参加をする。 8. 江平小学校の参観日に預かり保育で協力をする。毎年実施しているため、協力もスムーズに行えるようになったが、地域の子育て支援等にも協力をしていきたい。
③	<ul style="list-style-type: none"> 1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け、関連する取り組みを行います 2. 風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に努めます 3. 新任職員への丁寧なフォローや能力を發揮できる機会や取り組みを行います 4. ワークライフバランス(仕事と生活の両立)に配慮した取り組みを行います 5. 休憩時間の体制づくりをより工夫し取り組みます 6. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します 7. 様々な能力を活かせる職場づくりに取り組みます 8. 新任研修をプログラムに沿って計画的に行うとともに、全職員の学び・振り返りの機会として充実を図ります 9. 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し取り組みます 10. 業務効率化のための環境整備 (ICTの活用)を図ります 11. 設備・備品の最適な活用法に関する計画を立て、改善、見直しをします 	<ul style="list-style-type: none"> 1. それぞれの年代、雇用形態の中で声掛けや思いやりをもって業務をすすめていった。組織としての風土づくりをする。 2. リーダー間でのコミュニケーションが円滑に取り入れられ、良いことだけでなく、改善点も情報共有ができた。今後も意見交換のしやすい職場づくりに努める。 3. フォローアップできるようアドバイスややる気を引き出す言葉かけを行った。挑戦してみようとする気持ちを今後も大切にしていける。 4. 職員間の協力で勤務体制・時間外労働の削減も無理なく行うことができた。休暇取得の促進は引き続き行う。 5. 業務から離れて交代で休憩が取れるよう、職員間で協力・工夫をすることで時間が増えた。しかし、状況によっては取得ができない時もあったため、今後も協力体制をしっかりと構築していく。 6. 園内の研修の機会も増え、参加意欲もあった。スキルアップにつながるように専門性・組織性・社会性・倫理性などバランスを考慮した研修を今後考えていかなければならない。 7. 個々の得意なことや挑戦してみたいことなどを行う機会を取り入れていった。次のステップアップができるように積極的に活動ができるよう環境づくりをする。 8. 今年度は新任者がいなかったためプログラムの説明のみで終わってしまった。今後、全職員が学びの場とする機会をつくる。 9. リーダーとしての業務に意識をもって携わる場面は多かった。幅広い視野や情報を得られるようにリーダー層の意見交換の場や、目指す像が明確になるよう研修の参加も組んでいく。 10. 全職員使用手順で効率化を図れるようになった。慌てていると入力間違いや脱字、保存不備等にもつながるので、それぞれが気を付けて利用をするように努める。 11. 設備、備品活用を職員間で確認し合い大切に使用したが、年数で取替や清掃等が義務化されているものは優先的に計画をしていく。

< 天神の森 きらら保育園 >

1. 施設の概要

1) 認可年月日 昭和23年1月1日 2) 利用定員 70名

3) 概要

昭和22年に開設され、老朽化により、昭和45年4月宮崎市により改築した。近年の出生数の減少により、平成3年4月60名を45名の定員とした。天神山公園・大淀川河畔などの自然環境を生かした園外保育にも力を入れている。平成15年4月より宮崎市の受託経営から法人の直接経営となる。平成23年4月に定員を50名とする。老朽化に伴い平成25年7月改築、定員を60名とし「天神の森きらら保育園」へ改称する。平成27年4月に待機児童解消対策の一環として利用定員を70名に変更。

2. 職員に関する事項

施設長…伊東美津代 主任保育士…末継律子 保育士…17名(内パート6名) 調理員…3名(内パート1名) その他…1名

3. 各種事業に関する事項

1) 保育園利用状況 ・3月入所率 111% ・年間入所率 107%

月		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計(名)
①	標準	35	34	37	36	37	37	37	38	38	38	38	38	443
	短時間	7	8	5	6	5	6	6	5	5	4	4	4	65
②	標準	22	22	24	23	24	25	25	25	25	25	25	25	290
	短時間	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	21
③	標準	3	3	5	5	6	7	7	7	9	10	9	9	80
	短時間	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
合計	標準	60	59	66	64	67	69	69	70	72	73	72	72	813
	短時間	9	10	6	8	7	7	8	8	7	6	6	6	88

※ ①は2号定員(3歳以上児)、②は3号(1.2歳)、③は3号(0歳)

- 2) 延長保育事業 ・標準 1日平均 (午後6時～7時まで) 2名
3) 一時預かり保育事業 ・年間延利用者数 5名
4) 障がい児保育事業 ・障がい児童数 0名
5) 学童保育事業 ・学童保育利用者数 1名
6) 子育て支援事業 ・すくすくタイム ・実施回数 年間 1回実施 ・利用者数 年間延べ利用者数 78名
7) 育児相談事業 ・相談件数 7件
・相談内容 子育ての悩み・発達相談・夫婦間の悩み・子どもの持病相談 等

4. 退所児童に関する事項

- 1) 退所状況 年間退所者数 3名
2) 退所理由 引っ越しのため

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和5年6月2日、12月20日
2) 宮崎市指導監査 令和5年7月7日 ・指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	576,000円	延長保育促進事業補助金	431,600円
一時預かり保育事業補助金	2,751,000円	宮崎県物価高騰対策緊急支援金	322,000円

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項

・外部面倉庫建具工事 ・空調機器 室内機分解洗浄作業 ・プール他塗装工事 ・園庭の樹木剪定・伐採

9. 行事等実施及び参加状況

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/8	入園進級おめでとう会	園主催	全園児	5/24	園児健康診断	園主催	以上児
5/2	こいのぼり運動会	〃	〃	5/30	梅シロップ・梅干し作り	〃	5歳児
5/17	園児健康診断	〃	未満児	6/1	歯科検診	〃	全園児

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
6/10	保育参観日	園主催	全園児	11/2	シェイクアウト訓練	地域	全園児
6/20	田植え	〃	以上児	11/15	七五三詣り	妙経寺・天満宮	以上児・2歳児
7/4	プール開き	〃	全園児	11/25	発表会～春まつり～	園主催	未満児親子
7/7	七夕まつり	〃	〃	11/30	大淀小学校ふれあい	小学校	5歳児
8/18	お祭りごっこ	〃	〃	12/9	発表会～春まつり～	園主催	以上児親子
8/31	プール納め	〃	〃	12/14	もちつき	〃	全園児
9/6	自衛消防訓練	〃	〃	12/20	サンクスコンサート	西村楽器店	〃
9/15	敬老会	〃	〃	12/22	クリスマスパーティー	園主催	〃
9/29	お月見団子作り	〃	5歳児	1/11	鏡開き	〃	〃
10/7	ひむかカルタ大会	地域	〃	1/27	保育参観日	〃	未満児親子
10/14	しあわせいっぱい運動会	園主催	全園児	2/2	豆まき(節分)	〃	全園児
10/15	山形屋獅子舞	山形屋	5歳児	2/10	保育参観日	〃	以上児親子
10/17	園児健康診断	園主催	未満児	3/1	ひな祭り誕生会	〃	全園児
10/18	芋ほり	すみよし	5歳児	3/7	お別れ遠足&パーティー	〃	〃
10/24	園児健康診断	園主催	以上児	3/14	クッキー作り	〃	5歳児
10/25	青島の旅	〃	4・5歳児	3/16	卒園・修了式	〃	全園児親子
10/30	交通安全教室	交通安全協会	全園児				

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・誕生パーティー、弁当の日、身体測定、避難訓練(月1回実施) *スポーツ教室(2.3.4.5歳児 月2回実施)
- *スイミング(3.4.5歳児希望者 月2回) *英語で遊ぼう(4.5歳児・月2回実施)
- *獅子舞伝授(年12回実施)

2) 職員行事等

- ・職員会、給食検討会、遊具・安全点検(月1回実施)
- ・腸内細菌検査(調理員毎月、その他の職員2ヵ月に1回実施)

<随 時>

1) 保育園内行事

- ・園外保育
- ・健康診断(年2回実施)
- ・砂場消毒(毎月)
- ・クッキング保育(年3回実施)
- ・尿検査、歯科検診(年1回実施)
- ・園舎内外消毒(年6回実施)
- ・食育(野菜作り)
- ・植木消毒
- ・宮崎大好き活動
- ・絵本貸出

2) 地域貢献等行事

- ・ボランティア・実習生・体験学習受入れ(11項目へ詳細を記載)

3) 職員行事等

- ・職員健康診断(全員年1回実施)
- ・法人内各種委員会・担当者打合せ等参加(本部12項目へ詳細を記載)
- ・法人内・園内外研修参加(10項目へ詳細を記載)
- ・防犯訓練(不審者対策訓練年2回実施)
- ・研修報告
- ・ゴミ拾いウォーキング(毎月)

10. 研修等実施及び参加状況

※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/28	新入職員研修	法人	1名	8/22～24	障がい児研修	園外	1名
5/9	宮崎市消防局出前救急講座	保育園	9名	9/4	副主任研修	法人	1名
5/23・25	幼児教育研修	法人	1名	9/9・10	食育・アレルギー対応研修	園外	1名
5/30・8/4・10/27	SNS等についての研修	法人	2名	9/10	福祉会全体研修	法人	12名
6/29	給食・保健衛生研修会	園外	1名	9/25	ハラスメント研修	園外	1名
7/5・6	乳児保育研修	園外	1名	10/18	メンタルヘルス研修	法人	2名
7/25	安全対策・適切な保育	園外	1名	12/26・27	幼児教育研修	園外	1名
8/3	幼保小連絡・接続研修	園外	1名	1/31	輝く女性の活躍を加速する男性リーダー研修	園外	1名
8月～10月	子育て支援員研修	園外	1名	2/5	保育の中の食育研修	園外	1名
8/7	人権担当養成者講座	園外	1名	3/2	県立病院県民公開講座(子どもの急病と事故について)	園外	2名
8/22	保育士部会・給食部研修会	園外	1名	3/12	保育者の為の不適切保育防止に関する研修	園外	1名

11. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間	人数	学校名等	期間	人数
活水女子大学	6/12～24	1名	宮崎学園短期大学	8/28・29、11/6～18、12/25	各1名
九州保健福祉大学医療専門学校	10/～12	5名	〃	1/5	2名
フィオーレ古賀看護専門学校	10/25～27	4名	〃	9/11～13、2/13～27	各3名

12. 方針に沿った取り組み状況

① 信頼される保育園 ② 地域に根ざす保育園 ③ 組織力のある保育園

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 1. 統一した虐待に関するマニュアル等を作成し、全職員に周知・教育し運用します 2. 統一した感染症等に関するマニュアル等を作成し、全職員に周知・教育し運用します 3. コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い全職員に周知・教育し運用します 4. 公益通報相談窓口、法令違反行為等に関する相談や通報の適正な処理の仕組みを周知し、不正行為の早期発見とその是正措置を行います 5. 倫理綱領を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 6. 認識を深めるよう、人権教育研修等に参加します 7. 利用者のプライバシーや個人情報を保護し、信頼性の高い福祉サービスを提供します 8. 内部統制システムの整備・運用を行い、公認会計士による助言・見直しを行います 9. 職員がコストを意識して働けるよう取り組みます 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 園内研修にて統一したマニュアルの読み合わせを行ったあと、「子どもを尊重する保育」のためのチェックリストを全職員行い、認識のずれや不適切な関わりをしていないか確認するとともに質の向上を図った結果、声のかけ方や関わりに良い変化が見られた。今後も毎年1回は必ず行い、意識づけをしていく。 2. 園内研修にて統一したマニュアルの読み合わせを行い、種類・症状・処置の仕方・保護者への対応など確認する。また、嘔吐物セットの中身の確認を行うとともに、処理の仕方を実践し、質疑応答しながら曖昧な点を一つずつ確認していったことにより、適切に処理できている。今後もマニュアルの読み合わせは毎年行い、嘔吐物セットは毎月確認する。 3. 倫理綱領をもとにコンプライアンス体制の構築に努められるよう、園内研修にて取り組んだ。また、「見て見ぬふり」も同じ意味であることの意識づけも行い、なんでも言い合える雰囲気づくりも行った。職員の関係性もよく意識づけも行ったので、みんなでコンプライアンスを遵守していけるよう努めていきたい。 4. 研修に参加することができ、復命書に合わせて職員会議でも報告する場を設け、学んできたことをみんなに伝えることができた。子どもとの関わりの中でも、小さいからわからないだろうという考えをせず、個人を尊重することの大切さを話し合ったりして、意識づけを行った結果、声のかけ方にも変化が見られた。今後も継続していきたい。 5. 個人情報同意書にて保護者の理解を得ると共に、重要書類の扱いに注意を払い、みんなで何が違反に値するのかを把握できるように、話し合った。一つ一つ確認することで、認識の違いが浮き彫りになり、共通意識を持つことができた。これからも、疑問に感じたことなど、声に出して確認しあえる体制を作っていきたい。 6. 1年を通してまだわからないことが多く、勉強不足だと反省する。自己研磨に努めていきたい。 7. 全体で物の把握から始め、必要なもの、不必要なものの仕訳を行い整理した。意識することにより節約できるものは、みんなで協力して取り組むことができた。今後も物の把握を行い、必要な部分のコストはしっかりと当てていきたい。
②	<ol style="list-style-type: none"> 1. 宮崎大好き活動を行い、地域・文化・伝統を知り共に育つ心を、職員・子ども・保護者に発信する 2. 自治会に加入し地域交流を行う 3. 天神山の清掃(月1回ちびっこ天神山守り隊活動)、定期的な花育活動と共に地域交流を行う 4. 地域にある施設との交流をします(施設訪問・宮崎天満宮・妙経寺等) 5. ホームページ等で園の取り組みや子育て情報など地域発信に努めます 6. 災害時など地域の避難所として開放し、食料備蓄を行います 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年度初めに宮崎大好き活動について、職員会で共有しさらに保育園の特色である旨を伝えた。職員が理解したうえで、子ども達と取り組むことができ、より宮崎を愛する心を育てることができた。これからも子ども達・保護者・職員ともに育んでいきたい。 2. 谷川自治会に加入し、総会に参加することで保育園を知っていただく機会が持てた。また、顔見知りになることで、保育園の運営に理解を示して下さるきっかけになったので、これからも続けていきたい。 3. ちびっこ天神山守り隊活動を継続した結果、子ども達の意識が変わり散歩時などもゴミを見つけては、積極的にゴミを拾ってきれいにするという習慣が身についている。また、花育活動を通して、地域をきれいにする事の気持ちよさも味わい、花の名前など調べたりと興味を示し学びが多かった。これからも継続していきたい。 4. 水かけ地蔵やひむかカルタ大会を通して、他保育園との地域交流が図れた。また、すみよしとの芋ほり交流や花祭り、プール開き、七五三詣り、初詣など時期に応じて妙経寺、天満宮との交流ができ、たくさん経験し学ぶ事が出来た。今後も継続し、実り多いものになりたい。 5. ホームページに関しては、後半更新できなかつたが谷川公民館に園庭解放や育児相談の案内と毎月の園だよりを掲示することにより、地域の方々には情報を発信する事が出来た。今後はホームページを再開し、より情報発信に努めていきたい。 6. 年度初めに谷川自治会総会に参加し、災害時の避難場所として開放することや備蓄の件を地域の方にお話しし情報提供を行うことができた。食料の備蓄も見直しを行い、期限が切れる前に計画的にシェイクアウト時に実際調理して食べたり、足りないものの補充もできた。今年も谷川自治会総会に参加し、情報提供を行っていきたい。

方針	具体的取り組み	取組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<p>7. 小学校・中学校・高校生との交流い共に育つ生きる力を育む活動を行う</p> <p>8. 園庭開放デーを設け保護者支援に努めます</p> <p>9. 公民館に法人情報誌等置いてもらい、周知・理解を進めます。</p>	<p>7. 感染症が収まったタイミングで、小学校との子ども同士の交流は出来たが、中学校と高校に関しては実施できなかった。様子を見ながら、中学校、高校にも働きかけ交流の場を持っていきたい。専門学校や大学には「保育園に遊びに来ませんか？」とパンフレットを作成し展示してもらおうことができているので、活用していただけるように継続して投げかけていきたい。</p> <p>8. 見学に来た親子にも園庭解放を進め、子ども達の様子やかかわり方など話すことができた。谷川公民館にも園庭解放や育児相談の掲示をお願いしているので継続していき、今後は在園の保護者にも周りに困っている方などいたら、進めてもらうよう依頼していきたい。</p> <p>9. 現在公民館に園だより(毎月)と園庭解放などの情報を掲示していただいている。法人の情報誌も置いていただくよう公民館長とも話をしている段階である。来年度からは、随時持参してお願いする予定。</p>
③	<p>1. パワーハラスメントの防止策、対応策を周知し、職員教育を行います</p> <p>2. 職員の心身の健康維持と労災防止に取り組みます</p> <p>3. 働きやすい環境づくりを推進します</p> <p>4. ボランティア・実習生むけのマニュアルを作成し基本姿勢を明文化していきます</p> <p>5. 積極的な情報発信に努め福祉の仕事啓発に努めます</p> <p>6. 短時間労働や業務の限定など、雇用時間や形態を工夫し多様な働き方ができるように対応していきます</p> <p>7. 職員が将来の姿を描くことが出来るような仕組み作りに取り組みます</p> <p>8. 管理職・リーダー層の研修に積極的に参加します。</p> <p>9. 休憩時間を確保できるよう、皆で声を掛け合い工夫し取り組みます</p>	<p>1. パワーハラスメント研修に参加し、学んだことを職員会議で伝えることができた。また、認識の違いや受け取り方などそれぞれ違うので、例を挙げながら話し合う場を設けたことにより、たくさんのずれがあることに気づき、どうしたらよいか話し合った結果、自分の考えを言葉にして伝え合う習慣をつけていくことになった。いろいろな意見が飛び交いお互いを尊重することができているので、継続していきたい。</p> <p>2. 職員の健康状態を把握し、病院受診しやすいようにみんなで声を掛け合ったり、重たいものなども腰を痛めないように協力し合う姿が伺えた。朝のラジオ体操も欠かさず取り組むことができているので、継続していきたい。建物の構造上滑りやすいところには、滑らないように工夫しているが、雨の日に職員が滑りけがをしたので、みんなで気を付けるように注意喚起する。</p> <p>3. 気持ちよく仕事に入れるように職員室の環境を変えたり、物を整理して場所の把握がしやすいようにしたことで、スムーズに取り組んでいる。また、職員間のコミュニケーションもとれており良い関係が築けているので、自信が持てるように進めていきたい。休み希望についても家庭と両立できるようにみんなで協力体制が整っている。</p> <p>4. マニュアルを提示し明文化したことにより、実習生などにもれがなく説明することもでき、職員の実習生に対しての目的や対応の仕方など意識づけにもつながった。これからも続けていき、必要に応じて見直しを行い加除していきたい。</p> <p>5. 実習挨拶で学校の先生が来園されたときに、きららの特色などお話をし、学生さん達に少しでも興味を持ってもらえるようにアピールを行った。パンフレットも学校に掲示してもらい、保育園児と触れ合う機会を設けられるようにし、興味を持てるように仕向ける。今後はもっと積極的にアピールして行きたい。</p> <p>6. パートさんや小さいお子さんがいる職員、親の介護など様々な職員のニーズに合わせて、みんなで協力し合い勤務が回せた。今後もお互い様の精神を持ち、みんなでカバーしあい、気持ちよく働けるように意思疎通を図って取り組んでいきたい。</p> <p>7. 仕事を続けていく中で、どのようになりたいのかまずは目標を立てることから始め、目標を達成するまでの過程をイメージすることにより、今何が必要かそれぞれ意識することができた。漠然と働くのではなく、常に目的を持って取り組めるように、声掛けしていきたい。</p> <p>8. 将来の姿を描くことにより、自分に必要な専門性を把握することができ、積極的に研修に参加したり、園内研修に取り入れたりすることができた。まずは職員のやる気が持てるように、これからもたくさん褒め認めていきたい。</p> <p>9. 子どもから離れて休憩をとる時間を設定し、みんなで協力し声を掛け合いながら確保することができた。子どもから離れることにより、新たな気持ちで子どもに関われ、ゆとりを持てたことが良かった。これからも時間の確保に努めていきたい。</p>

＜ 波 島 保 育 園 ＞

1. 施設の概要

- 1) 認可年月日 昭和23年10月1日 2) 利用定員 100 名
3) 概要

昭和22年旧大島地区の授産所併設保育所として60名で発足、地域住民の要望に応じて昭和37年10月現在地に移転改築(90名)、地域の協力を得て昭和56年4月宮崎市により改築。出生率の減少により平成6年4月に60名に減、地域に根ざした保育支援センター的役割を果たして保育活動に努めている。平成15年4月より宮崎市の受託経営から法人の直接経営となる。平成19年4月に定員を60名から90名に増員する。平成27年4月に待機児童解消対策の一環として利用定員を100名に変更。老朽化に伴い、令和4年度補助決定を受け令和6年2月新園舎竣工。

2. 職員に関する事項

施設長 … 根井智香子 主任保育士… 島屋洋平 保育士… 23名 調理員… 2名 その他… 2名
(内パート 10名)

3. 各種事業に関する事項

- 1) 保育園利用状況 ・3月入所率 112 % ・年間入所率 109 %

区分		月												合計(名)
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
①	標準	52	53	54	54	54	54	54	56	54	54	55	55	649
	短時間	8	7	6	6	6	6	6	4	5	5	4	4	67
②	標準	31	31	31	31	31	31	33	34	34	35	35	35	392
	短時間	5	6	6	6	6	6	4	2	2	1	1	1	46
③	標準	6	7	9	10	10	11	14	14	14	15	16	16	142
	短時間	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
合計	標準	89	91	94	95	95	96	101	104	102	104	106	106	1,183
	短時間	13	13	13	13	13	13	11	7	8	7	6	6	123

※ ①は2号定員(3歳以上児)、②は3号(1.2歳)、③は3号(0歳)

2) 延長保育事業

- ・ 標準 1日平均 5名 (午後6時から午後7時まで) ・ (午後7時～8時) 1日平均 0.1名
- ・ 短時間 1日平均 0.1名 (午後4時00以降)

3) 一時預かり保育事業 ・ 年間延利用者数 55名

4) 休日保育事業 ・ 実施日数 年間延日数 67日 ・ 年間延利用者数 401名

5) 障がい児保育事業 ・ 障がい児童数 6名

6) 学童保育事業 ・ 年間延利用者数 0名

4. 退所児童に関する事項

- 1) 退所状況 年間延退所者数 6名
2) 退所理由 ・ 転居 4名 ・ 転園 1名 ・ 里帰り出産の為 1名

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和5年6月1日、 12月21日
2) 宮崎市指導監査 令和5年7月10日 ・ 指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	680,000 円	一時預かり保育事業補助金	2,751,000 円
保育士等確保・定着促進事業補助金	90,000 円	特別支援保育事業補助金	3,350,000 円
宮崎県 物価高騰対策緊急支援金	460,000 円	延長保育促進事業補助金	300,000 円
保育所等整備交付金事業補助金	170,760,000 円		

7. 寄付金収入

寄付者(目的)	金額
法人内 掲示板 (竣工祝)	120,000 円

8. 施設整備等に関する事項

- ・ 園舎建て替え

9. 行事等実施及び参加状況

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
5/16	内科健診	園主催	全園児	11/29	新園舎上棟式	園主催	5歳児
5/17	交通教室	〃	全園児	12/7	臨海公園 白バイ見学	〃	4・5歳児
6/24	家族ふれあい運動会	〃	2～5歳児	1/11・18	凧あげ	〃	4・5歳児
6/30	歯牙検診	〃	全園児	1/16～31	保育参加週間	〃	保護者
7/7	七夕会	〃	全園児	1/16	動物園	〃	2歳児・保護者
7/14～8/31	海造形	〃	4歳児・5歳児	2/2	豆まき	〃	全園児
8/16	お祭りごっこ	〃	全園児	2/9	なわとび大会	〃	4・5歳児
10/17	内科健診	〃	全園児	3/1	ひなまつり会	〃	全園児
10/20	DAYキャンプ	〃	全園児	3/9	卒園・修了式	〃	全園児・保護者
10/24	秋の親子遠足	〃	4.5歳児・保護者	3/13	科学技術館	〃	4・5歳児
11/2	シェイクアウト訓練	〃	全園児	3/22	お別れ遠足(動物園・清水台公園)	〃	5歳児
11/10	発表会	〃	全園児	3/27	お別れ会	〃	全園児
11/14	みかん狩り	〃	5歳児	3/31	新園舎竣工式	〃	5歳児
11/27	エコ活動	〃	5歳児				

< 月例行事 >

- 1) 保育園内行事 *の行事は新型コロナウイルス感染症対策のため、未実施の月あり
 ・誕生会、弁当の日、発育測定、防災・防犯訓練(月1回実施) *和太鼓(5歳児 毎週木曜日実施)
 *英語で遊ぼう(4、5歳児・月2回) *体育あそび(3、4、5歳児 毎週木曜日)
- 2) 職員行事等
 ・職員会、安全点検(月1回実施) ・園内研修(年2回実施) ・腸内細菌検査(調理員毎月、その他の職員2月に1回実施)

< 随時 >

- 1) 保育園内行事
 ・食育活動(野菜栽培) ・ペットボトルキャップリサイクル活動 ・内科健診(年2回実施)
 ・尿検査、歯科検診(年1回実施) ・絵本貸出し(通年実施)
- 2) 地域貢献等行事
 ・園庭開放(毎週火曜日実施) ・実習生・体験学習受入れ(11項目へ詳細を記載)
- 3) 職員行事等
 ・職員健康診断(全員年1回) ・法人内・園内外研修参加(10項目へ詳細を記載)

< その他 >

- 1) 園舎改築等
 ・新園舎上棟式 令和5年11月29日
 ・新園舎竣工式 令和6年3月31日

10. 研修等実施及び参加状況

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/28	新人正規職員研修	法人内	2名	10/25～26	キャリアアップ研修(保健衛生・安全対策)	園外	1名
6/29	給食施設における衛生管理研修	園外	1名	11/2	保健衛生、適切な保育	〃	1名
6/30	法人継続勉強会	法人内	1名	12/1	保育士部研修会	〃	2名
7/5～6	キャリアアップ研修(乳児保育)	園外	1名	12/19	事業継続勉強会	法人内	1名
7/6	メンバーシップ研修(リーダーシップ)	〃	1名	12/22	主任勉強会	〃	1名
7/12	メンタルヘルス研修	〃	1名	12/26～27	キャリアアップ研修(幼児教育)	園外	2名
7/12	選択研修(安全対策・適切な保育)	〃	1名	1/18～19	BCP研修	〃	1名
8/22	保育所・認定こども園における離乳食	〃	2名	1/19	主任勉強会	法人内	1名
8/22～24	キャリアアップ研修(障がい児保育)	〃	1名	1/25	専門リーダー会	〃	1名
9/4	ハラスメント防止に繋がる望ましいコミュニケーション	〃	1名	2/1	リズムダンス研修	園外	3名
9/13	主任勉強会	法人内	1名	2/5	経営青年会セミナー	〃	1名
9/25	ハラスメント研修	園外	1名	2/5	保育士部・給食部研修会	〃	2名
9/26	事業継続勉強会	法人内	1名	2/9	調理員研修	法人内	1名
10/11	人権を守るために必要なこと	園外	1名	2/28	宮崎県保育事業研究大会	園外	2名
10/18	メンタルヘルス研修会	法人内	2名	3/5	保育者の為の不適切保育防止	〃	1名
10/20	副主任勉強会	〃	1名				

11. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間	人数	学校名等	期間	人数
宮崎学園短期大学～保育実習Ⅱ	11/6～18	1名	宮崎学園短期大学～保育実習Ⅰa	2/13～27	2名
宮崎学園短期大学～保育実習Ⅰa	2/13～27	2名			

12. 方針に沿った取り組み状況 ① 信頼される保育園 ② 地域に根ざす保育園 ③ 組織力のある保育園

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいて事業の将来性・継続性を見通した経営に務めます BCPに基づく訓練を行い、停電・断水・道路の寸断など災害が引き起こす現象を想定し連絡・参集方法等の課題等を明確にして見直しを行います 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべき法令、社会的ルールの変更について情報収集を行います コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知・教育し運用します 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います 虐待などを容認せず、根絶するための取り組みを行います。 リスクマネジメント体制を構築する等組織的に福祉サービスの質の向上に取り組みます 業務マニュアルの整備や、可能なものの業務の標準化共有化を図り全職員に周知・教育し運用します 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準用等に関する必要な知識を有するよう努めます 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 	<ol style="list-style-type: none"> 本部を中心にミッション・ビジョンをかかげ、法人内の勉強会に参加した。これからも継続的に参加したいと思う。 月に一度の訓練を通して職員間で意見を出し合い防災への意識を高めた。シェイクアウトでは保護者への引き渡し訓練・コードモンでの状況確認を実践してもらい避難時の対応を認識してもらった。 職員会議で職員に周知し、回覧や会議録で内容が伝わるようにした。 規程業務の変更等、全職員に周知し理解してもらうように努めた。 保育業務に誇りと責任をもって、自らの人間性と専門性の向上を図り、一人ひとりの子どもを心から尊重していくよう努めた。 園内研修を通して、ハラスメントに対する考え方を理解し働きやすい環境作りを目指した。 体罰・虐待等の研修を行い、職員間で早期発見につながるよう努めた。具体的な事例はなかったが、引き続き気を付けていく。 リーダー会や職員会での事故疾病・ヒヤリハットの報告会を行い、危険な状況を予測し、それが起きないように職員間で周知していくようにした。 仮園舎でマニュアル化はしていないが、話し合いの中で周知していった。新園舎でのマニュアルを次年度作成し、全職員への周知・教育をしていく。 本部での勉強会を通し学んだが、まだまだ理解できてないこともあるこれからも積極的に取り組んでいきたい。 ICT化でペーパーレスを図った。職員間でコスト削減を意識し引き続き取り組んでいきたい。
②	<ol style="list-style-type: none"> 法人内外でセーフティーネットについて周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できるよう取り組みます 地域における公益的取り組み等を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります 朝夕の交通渋滞回避をするための取り組みを行い地域と連絡、共有し安全に努めます。 	<ol style="list-style-type: none"> セーフティネットについて職員間では周知しているが、地域への浸透まではいかなかった。 仮園舎だったこともあり、地域との交流を深めることはできたが、1年間ということもありニーズとマッチしているかの確認まではいかなかった。 仮園舎の近隣にある法人内施設(みんせいかん)と、祭り・プールを共に企画して交流を図った。 園で交通ルールを決め、保護者に一方通行をお願いして地域の方への潤滑な交通を図る

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<p>6. 地域で行われる行事や活動に参加して交流を深めます。</p> <p>7. 障害児の受け入れや、課題の多い家族のいる利用者の受け入れ等、他法人との連携を通じて援助を行います。</p> <p>8. 虐待・貧困や利用者のDV問題等、見聞きした場合は県警機関や通報相談を行います</p>	<p>6. 地域の防災まつりに和太鼓演奏で参加する。近隣の老人福祉施設では餅つきに参加し喜んでいただいた。</p> <p>7. 専門施設との連携を図り、気になる子への支援をおこなう。</p> <p>8. 気になる家庭はあるが、援助を必要とするまでには至らなかった。引き続き、子供の様子を見守り保護者対応時にも会話の中で変化に気づいていけるようアンテナをはっていききたい。</p>
③	<p>1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け関連する取り組みを行います</p> <p>2. 風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に努めます</p> <p>3. 多様な職種、勤務形態の職員が相互に連携を図れるよう取り組みます</p> <p>4. ハラスメント関係規程を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口関係者の教育を行いながら防止策を講じます</p> <p>5. ワークライフバランス(仕事と生活の両立)に配慮した取り組みを行います。</p> <p>6. 時間外労働の管理、有給休暇の取得を適切に行います</p> <p>7. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します</p> <p>8. 職員各自の研修受講履歴を管理し個別研修計画を作成します</p> <p>9. 目指すリーダー像を明確に示し育成します</p> <p>10. 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、育成に取り組みます。</p> <p>11. リーダー研修の実施やマネジメント、コーチングに関する外部研修の受講を行います</p> <p>12. 業務効率化のための環境整備(ICT等の活用)を図ります</p> <p>13. 業務の内容・流れを見直し、役割分担し、協力体制づくりに取り組みます。</p>	<p>1. } 何でも話せる人間関係(挨拶・会話・声かけ)づくりや労働環境(残業・年休取得・業務の簡素化等)の見直し・改善に努めていったが、達成できない所もあった。</p> <p>2. } 今後、職員間でも智恵を出し合いながら風通しの良い環境づくりに努めていきたい。</p> <p>3. 連絡ノートや職員会議録を通して周知できるようにしていったが、周知できてないこともあった。各自で職員会議録・連絡ノートは意識して積極的に目を通すようにする。</p> <p>4. 法人のハラスメント規定を職員に理解してもらい、どのような言動がハラスメントにあたるのかを一人ひとりが認識して思いやりの気持ちを持って個々が関わっていけるよう努めていった。相談しやすい環境を整えていったが課題は残る。</p> <p>5. 職員のライフ生活の充実を図るため、急な休みや、子どもの行事・家族の所用など、職員間で連携を取りながら臨機応変に対応していった。</p> <p>6. 延長保育での超過は、翌月に調整として取っていった。</p> <p>7. 法人内での主任勉強会・専門リーダー勉強会などに、園の中心となる。職員に参加してもらった。これからも計画的に研修に参加できるように整えていきたい。</p> <p>8. 各自で研修計画を立て履歴を残し管理もしていった。</p> <p>9. 主任・副主任が主体的、自主的に動くことが出来ないこともあった。これから職員間で連携を図りながら、動ける環境を整えていくことを課題とし、リーダーの育成に務めていきたい。</p> <p>10. リーダーの役割を明確にできず連携が取れないこともあった。リーダーとして自覚し、職務・責任を理解してもらうことが課題である。</p> <p>11. 個々にあった研修を受けることができた。これからも受講できるよう計画的に進めていきたい。</p> <p>12. 園からのお知らせ等をICTを活用しながら効率的に行えた。今後もICT機能を十分活用し業務の効率化を図りたい</p> <p>13. マンパワー不足から、役割分担・協力体制が取れてないことがあった職員間で役割分担をしっかりと取り組めるよう協力体制を整えたい</p>

＜住吉中央保育園＞

1. 施設の概要

- 1) 認可年月日 昭和32年3月8日 2) 利用定員 70名
- 3) 概要 旧住吉村社会福祉協議会の運営で住吉地区に最初に発足し、昭和32年旧住吉村の宮崎合併に伴い本会に寄付運営が移管された。老朽化等により、昭和58年11月26日日本船舶振興会の補助を受け、宮崎市住吉支所跡地に移転改築された夢のあるユニークな近代的設備である。樹木に囲まれた高台で環境に恵まれている。平成27年4月に待機児童解消対策の一環として利用定員を70名に変更。令和6年3月園児送迎用駐車場の土地購入。

2. 職員に関する事項

施設長… 藤久保好子 主任保育士… 大野直人 保育士… 18名 調理員… 2名 その他… 2名
(内パート6名)

3. 各種事業に関する事項

- 1) 保育園利用状況 ・3月入所率 119 % ・年間入所率 112 %

区分		月												合計(名)
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
①	標準	41	43	41	39	40	40	41	42	41	40	41	41	490
	短時間	4	2	4	5	4	4	3	2	3	4	3	3	41
②	標準	23	23	23	23	24	24	25	26	26	25	24	24	290
	短時間	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	39
③	標準	0	4	4	4	5	6	7	8	10	10	11	11	80
	短時間	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	標準	64	70	68	66	69	70	73	76	77	75	76	76	860
	短時間	8	6	8	9	7	7	6	4	5	7	7	7	81

※ ①は2号定員(3歳以上児)、②は3号(1.2歳)、③は3号(0歳)

2) 延長保育事業

- ・標準 1日平均 2名 (午後6時～7時まで)

3) 一時預かり保育事業

- ・年間延利用者数 82名

4) 子育て支援事業

- ・児童館利用の親子・園見学の親子へ遊具・あそび場を提供し交流支援する

5) 学童保育事業

- ・年間延利用者数 566名

6) 育児相談事業

- ・相談内容 ・子育ての不安 ・育児疲れ ・家庭の問題 等の相談

4. 退所児童に関する事項

- 1) 退所状況 ・年間退所者数 1名 2) 退所理由 海外転勤のため

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和5年6月1日、12月21日
- 2) 宮崎市指導監査 令和5年7月5日 ・指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	584,000 円	宮崎県 物価高騰対策緊急支援金	322,000 円
一時預かり保育事業補助金	2,751,000 円	延長保育促進事業補助金	300,000 円
特別支援保育事業補助金	350,000 円		

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項

- ・食器消毒保管庫扉交換 ・園庭遊具 他塗装工事 ・エアコン分解洗浄作業 ・幼児用バスキャビネット修繕工事
- ・ゆり組テラステント設置 ・未満児エアコン修理 ・スヌーピー回転遊具購入 ・キリンベンチ購入 ・パンダ滑り台修理

9. 行事等実施及び参加状況

月	行事名	実施	参加者等	月	行事名	実施	参加者等
4/3	入園・進級式	園主催	園児・ 新入園児保護者	6/15	大淀川学習館・ぴかぴか住吉活動	園主催	園児・職員
4/26	春と遊ぼう・住吉散策	〃	園児	6/25	奉仕作業	保護者会	保護者・職員
4/28	こいのぼり運動会	〃	〃	7/6	プール開き	園主催	園児・職員
5/18	園児健康診断	〃	〃	7/10～	保育参加週間	〃	〃
5/26	歯科検診	〃	〃	7/27	おまつりごっこ	〃	園児
5/20	親子遠足	〃	園児・保護者・職員	7/28	おまつりごっこ小学生招待	〃	1年生

月	行事名	実施	参加者等	月	行事名	実施	参加者等
8/18	ファミリーデー	園主催	職員子ども	11/22	ピカピカ住吉清掃活動	園主催	園児・職員
8/26	デイキャンプ	〃	さくら組園児	12/9	わくわくどきどき発表会	〃	園児・保護者
9/8	総合防災訓練	〃	園児・保護者・職員	12/11	人形劇	〃	園児・職員
9/10	奉仕作業	保護者会	保護者・職員	12/12	祖父母招待発表会	〃	園児・祖父母
9/19	デイサービス住之江交流(和太鼓演奏)	地域	園児・職員	12/14	おもちゃつき会	〃	園児・職員
9/30	にこにこ運動会	園主催	園児・保護者	1/12	自衛消防訓練	〃	園児・職員
10/6	青島・フローランテ遠足	〃	園児	1/26	凧揚げ大会・遠足	〃	園児
10/10～	保育参加週間(ひよこ・もも・ゆり)	〃	園児・保護者	2/2	豆まき	〃	さくら組祖父母・園児
10/24	芋掘り遠足	地域	園児	2/8	育成牧場 列車でおでかけ	〃	さくら組・ゆり組
10/25	交通安全教室	交通安全協会	〃	2/21	住吉小学校訪問	住吉小学校	さくら組園児
10/30	大友 剛絵本・マジック講演(姉妹園交流)	園主催	姉妹園・園児	3/9	卒園式	園主催	さくら園児・保護者
11/4	シェイクアウト訓練	〃	園児・職員・保護者	3/13	空港探検 列車でおでかけ	〃	さくら組園児
11/11	住吉地区文化祭	住吉地区	園児	3/19	ゆっくり歩こう会(動物園遠足)	〃	園児
11/14	住吉小学校4年生交流(Aクラス)	住吉小学校	園児・小学生	3/22	さくら組お別れ会	〃	〃
11/14	住吉小学校4年生交流(Bクラス)	〃	園児・小学生	3/27	修了式	〃	〃
11/22	みかん狩り親子遠足	園主催	さくら親子				

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・誕生会 ・防災・防犯訓練、身体計測(月1回実施・ノーメディアデー(第3水曜日実施) ・文字(12月～3月)
- * 英語で遊ぼう(3.4.5歳児 月3回実施) * 和太鼓5月～7月
- * スポーツ教室(3.4.5歳児 月2回実施) * スイミング教室 月2回(さくら組)

2) 職員行事等

- ・リーダー会(月4～5回実施) ・ノー残業デー(第2水曜日) ・腸内細菌検査(調理員毎月・その他の職員2月に1回実施)

<随 時>

1) 保育園内行事

- ・園外保育 ・保護者役員会(三役会) ・ママ楽カラ弁当の日
- ・エコ活動 ・砂場・植木・園舎内消毒

2) 地域貢献等行事

- ・地域清掃 ・子育て支援(園庭開放) ・実習生受け入れ(11項目へ詳細を記載)

3) 職員行事等

- ・全体職員会(年2回 職種毎に実施) ・職員健康診断(年1回実施) ・研修報告、法人内イベント参加
- ・法人内・園内外研修参加(10項目へ詳細を記載) ・副主任・専門リーダー会(年3・4回)
- ・法人内各種委員会 ・担当者打合せ等(本部12項目へ詳細を記載)

4) その他

- ・全保護者個別面談保育参加・10月実施 ・日々検温(園児・保護者・職員) 室内外消毒
- ・園内研修(年20回) ◎新任研修プログラム(計12回) ◎全体研修(コンプライアンス・研修等)
- ①新任研修プログラム(計12回) ②全体研修(コンプライアンス・研修等) ③ICTについて ④不適切保育・人権擁護
- ⑤救急救命について(計2回) ⑥事業継続勉強会 ⑦専門リーダー勉強会 ⑧未満児保育のリスクについて ⑨水遊びの留意点

10. 研修等実施及び参加状況

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/28	新人研修	法人内	1名	7/20	主任勉強会	法人内	1名
5/18	献立作成会	園外	1名	8/3	宮崎市保幼小連携接続推進協議会	園外	1名
5/25	県幼児教育センター開設記念講演	〃	1名	8/4	SNS等の使用について	法人内	2名
5/30	SNS等の使用について	法人内	2名	8/12.14.18.19	みんなでノーハラスメント研修(年4回)	園外	8名
6/3	発達障がい支援者基礎講座	園外	1名	8/16	口腔ケア研修	〃	1名
6/21	普通救命講習	園外	2名	8/23	宮崎県経営協セミナー	〃	1名
6/23	記録の書き方研修(保育、児童)	〃	1名	8/28	人権保育推進部研修会	〃	1名
6/29	給食・保健衛生研修会	〃	2名	8/31	タイムマネジメント研修管理職員編	〃	1名
6/29	新人職員研修	〃	1名	9/5.9/12	キャリアアップ研修	〃	1名
6/30.9/26. 12/19	事業継続勉強会(年3回)	法人内	1名	9/13.10/25 11/19	ICT勉強会(年3回)	法人内	1名
7/5.6	キャリアアップ 乳児保育	園外	1名	9/20	チーム力を高めるコミュニケーション研修管理職員編	園外	1名
7/8	発達障がい支援者スキルアップ研修	〃	1名	9/20～22	全国社会福祉法人経営者大会(兵庫)	〃	1名

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
9/25	ハラスメント防止セミナー	園外	1名	12/18	ハラスメント研修	園外	1名
10/3.4	キャリアパス 初任者コース	〃	1名	1/25	専門リーダー勉強会	法人内	1名
10/18	メンタルヘルス研修	法人内	3名	1/27	児童虐待とDVの関係研修	園外	1名
10/20	ハラスメント・新人育成研修	〃	1名	1/30	経営セミナー	〃	1名
10/27	SNS等の使用について	〃	2名	1/30	保育現場安全管理研修	〃	1名
11/2	保健衛生・適切な保育について	園外	2名	2/1	たにぞうリズム研修	〃	2名
11/9	特別支援研修	〃	1名	2/6.7	防火管理者講習	〃	1名
11/14	献立作成会	〃	1名	2/7	ハラスメント研修	〃	1名
11/16	福祉職員のための医学基礎知識研修	〃	1名	2/9	調理師勉強会	法人内	1名
11/27.1/21	D-WAT 講習会	〃	1名	2/21	ハラスメント研修	園外	1名
12/7	後輩に仕事を正しく教えるティーチング研修	〃	1名	2/28	保育事業大会	〃	2名
12/12	エコチャレンジ	〃	1名	2/29	愛着行動と虐待について考える	〃	2名
12/15	公開保育勉強会	〃	3名	3/5	不適切保育について	〃	1名

11. 実習ボランティア等受け入れ状況

学校名等	期間	人数	学校名等	期間	人数
宮崎医療福祉大学専門学校	10/10～10/12	5名	宮崎医療管理専門学校	2/13～2/24	1名
宮崎学園短期大学	11/6～11/18	2名			

12. 方針に沿った取り組み状況

① 信頼される保育園 ② 地域に根ざす保育園 ③ 組織力のある保育園

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいて事業の将来性・継続性を見通した経営に務めます 地域の福祉ニーズへの対応と事業存続のために未来志向で事業の多角化・多機能化を図ります BCPに基づく訓練を行い、停電・断水・道路の寸断など災害が引き起こす現象を想定し連絡・参集方法等の課題等を明確にして見直しを行います コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知・教育し運用します 役職員に対する社会福祉関係法令、労務関係法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め、社会的ルール遵守の重要性を普及・啓発を行います 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います リスクマネジメント体制を構築する等組織的に福祉サービスの質の向上に取り組みます 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要な知識を有するよう努めます 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営を行います 	<ol style="list-style-type: none"> 現状として将来性を考慮した事業継続の方策を模索中である。様々なニーズを情報収集しながら、これからも引き続き取り組んでいく。 電気・ガスが使用できない状況を想定して訓練を行い、蓄電器の電源を使って給食を提供できたが、あらゆる場面を想定すると、検討課題も多く、重要課題として引き続き進めていく。 園内研修等で周知できていると思うが、今後も定期的に見直ししながら継続していく。 本年度十分な普及・啓発ができなかったため、引き続き取り組んでいく。 読み合わせをしながら職員間で共有確認しあい、福祉社会の一員としての自覚をもち、職務に努めている。これからも意識を高めながら努めていく。 全職員Webでハラスメントについてチェック・確認したり、セルフチェックを実施した。小グループにて多様性について、ざっくばらんに話し合うことができた。これからも引き続き取り組んでいく機会を設けたい。 ヒヤリハットや市への苦情・意見内容のリスト等を参考に、できる限りのリスクを減らしよりよい保育・福祉サービスの提供に努めていく。 法人経営セミナー等に参加して知識を得ながら取り組んできた。引き続き、研修等に知識を深め、業務に活かしていく。 職員会等で予算内容を話し、それぞれがコストを意識しながら取り組んでいる。エコ保育園でもあるので、創意工夫しながら引き続き取り組んでいく。 リーダー会等にて主任が学んでいる法人事業継続勉強会の報告を受け、法人や国の将来を共に意識し考えるよい機会になっている。これからも共に考え、引き続き取り組んでいく。
②	<ol style="list-style-type: none"> 法人内でセーフティーネットについて周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 生活困窮者支援へ向けた職員の意識向上・理解を目的とした、園内外の研修へ積極的に参加します 地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できるよう取り組みます 地域における公益的取り組み等を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります 	<ol style="list-style-type: none"> 職員に対しては、職員会・リーダー会を通して周知・理解を深め、地域やまわりへの関心、目の向け方、意識は変わってきたと思うが、地域に向けての情報発信がまだできていないので、次につなげ実施していく。 社会福祉法人としての役割を考え、コロナも明け、地域のニーズにこたえているつもりだが、まだまだ様々なニーズが考えられるので、確認しながら丁寧に対応していく。 地域の会議に参加したり、地域の回覧板で園の情報を発信したり、こちらから積極的にコミュニケーションを図ってきた。今後よりよい関係作りに努めていく。

方針	具体的取り組み	取組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<ul style="list-style-type: none"> 6. 災害派遣福祉チーム(DWAT)への登録・育成を行います 7. 園・法人の様々な取り組み(セーフティネット・おたすけハウス・赤ちゃん駅・AED設置・ぴかぴか住吉活動等)園の様子を発信し回覧板やHPの他にPR方法を広げ周知を図ります 8. 地域のイベントや取り組みに積極的に参加し活性化を図ります 9. 子育て支援“にこにこ広場”や園庭開放を充実させ、児童館とも連携して広く地域の子育て支援に取り組みます 	<ul style="list-style-type: none"> 6. DWATに防災士でもあるBCP委員を登録し、災害時に要請があれば被災地に派遣できる体制を整えることができた。 7. 保護者には、園だよりや行事のおりに伝え、周知できた。地域には園の様子と一緒に回覧板で知らせることができた。他のPR方法は、今後の課題。 8. コロナが5類になり、久しぶりに地域の文化祭に参加したり、老人施設訪問ができ、子どもにも、地域の皆様にも喜んでもらえた。これからも、より積極的に参加していきたい。 9. ”にこにこ広場”は再開できなかつたが、見学の親子を中心に園庭解放してあそんでもらったり、同年齢のクラスで、親子で保育体験できたり、育児相談を受け、対応して支援できた。次年度は”にこにこ広場”の再開に努めたい。
③	<ul style="list-style-type: none"> 1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け、関連する取り組みを行います 2. 風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に務めます 3. 多様な職種、勤務形態の職員が交互に連携を図れるよう取り組みます 4. 職員を大切に、働きがいのある、魅力ある職場づくりを更に進めます 5. ハラスメント関係規程を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口担当者の教育を行いながら防止策を講じます 6. ワークライフバランス(仕事と生活の両立)に配慮した取り組みを行います 7. 誰もが年休取得しやすい職場環境づくり、無理のない働き方を“おたがいさま”の心で更に充実させ、取り組んでいきます 8. 職員向けの体操やストレッチを行う時間を確保し職員の健康維持事故防止に取り組みます 9. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します 10. 人材育成担当職員を中心にリーダー職員が課題を共有しながら園全体で人材育成に取り組む姿勢を構築します 11. 目指すリーダー像を明確に示し育成します 12. 主任・副主任が連携し、主体的・自立(自律)的なリーダーの育成を目指します 13. 業務効率化のための環境整備 (ICT等の活用)を図ります 14. 行事や内容を見直し、業務の効率化を図ります 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 若い職員がもっと働きやすい、楽しいと思える職場づくりを大切にし、研修旅行や懇親会でも同年代(若手・中堅…)で話せる場を出来るだけ設けるようにした。少しずつ繋がりも深まり、より意欲的に業務に取り組んでおり、笑顔も増えてきた。 2. 職員の悩みがあれば上司と面談の場を設けたりと相談しやすい環境は整っているが、今後はもうすこし休憩時間などのゆとりの時間を設け誰とでも、ゆっくりと話が出来る環境づくりを行っていく。 3. 様々な職種・勤務形態の職員同士の連携を図れるよう、まずは互いの職務内容の理解を行った。それぞれのサポートがあるからこそ連携がとれ自分の仕事ができている事を再確認し、相手への「ありがとう」の感謝の気持ちを大切にす様にした。 4. 自分自身の将来像を意識しながら、研修や行事などを通してやりがいを感じながら目標に向かって取り組める体制づくりを行った。法人・園内でも職員同士のふれあいイベントもあり楽しみながら働ける環境が出来ている。今後も継続していく。 5. 法人内での「ハラスメント相談窓口」の周知を職員全体へ図り、安心して相談できる体制づくりを行った。その為に出来るだけ多くの職員をハラスメント研修に参加させる事で、園全体で意識しながらハラスメント対策を行う事ができた。 6. シフトは職員の休日等の希望に出来るだけ沿いつつ、子どもの発熱等、急な出来事にも対応しワークバランスのとりのやす環境作りを全職員で協力し合いながら取り組めた。又行事内容を見直すなどし職員の負担軽減にも取り組む事が出来た。 7. 自由に年休がとれる体制づくりを行うために、法人内の情報誌の読み合わせをみんなで行うなどし、働き方についての意識向上に務めた。お互いさまの精神で体調不良等でも安心して休める環境づくりを皆で協力して今後も取り組んでいく。 8. 毎朝ラジオ体操を全職員で取り組み、仕事はじめの体のストレッチを行った。健康診断等で何か気になる結果がある時は、すぐに受診出来る体制を整えた。職場環境については、事故防止の為再度安全面について見直す必要がある。 9. 出来る限り職員一人ひとりの希望・研修計画に沿った研修内容を計画することで、自発的に学べる体制作りを大切にしたい。今後は研修内容を全体に伝えられる場をもっと園内で増やしていく。 10. 新人職員の育成には様々な課題もあり、担当職員も悩んでいたが、研修プログラムをしっかりと実行し、リーダー会等でも課題を取り上げ全体で共有しながら進める事が出来た。若手・中堅…育成についても園内外の研修等を通して今後も園全体で人材育成に取り組んでいく。 11. リーダー的存在の職員がまずは自覚をもって取り組む為の意識改革が重要であり、その為には研修や役職毎の話し合いの時間がもっと必要だと感じた。若手職員にとって職務分担を明確にし目指すリーダー像として具体的に示していけるようにしていく。 12. 副主任会を定期的に行う様にしていたが、実行できない事もあったので、継続して続けていく。自分自身の役職や立場を再確認し、様々な課題や取り組みに中心となって動ける人材育成に今後も取り組んでいく。 13. 業務の効率化に向けて職員間でも話し合いを行いながら、ICT化(コドモン)への移行を行う様にした。一部の職員だけでなく全職員がICT化へ慣れてきたので、今後もより一層取り組み、業務の効率化へ向けて取り組んでいく。 14. 年間を通して数回程行事を見直し意見を出し合う場を設けるようにした。考え方もそれぞれでまとまらない時もあったが自由に話し合える場を大切にしてきた。コロナ規制も緩和し、元に戻せるものもあれば簡素化していくものもあり、職員の働き方も大切にしながら次年度へ繋げ、実行していく。

＜ 広原保育園 ＞

1. 施設の概要

- 1) 認可年月日 昭和38年11月1日 2) 利用定員 60 名
3) 概要

住吉地区の西部に位置する農村地帯、少子化のため平成4年に定員45名となる。職員共通理解のもと地域に根ざし子育て支援センターとして努力する。恵まれた自然の中で体力づくりを行い、地域の人々との交流を通して思いやり感謝の気持ちを育てる。平成15年4月より宮崎市の受託経営から法人の直接経営となる。平成23年4月に定員を50名とする。平成27年4月に待機児童解消対策の一環として定員を60名とする。老朽化に伴い平成27年8月改築。

2. 職員に関する事項

施設長・・・時任利江子 主任保育士・・・市坪貴代 保育士・・・13名 調理員・・・3名 その他・・・5名
(内パート 3名) (内パート 1名) (内パート 1名) (内アルバイト 4名)

3. 各種事業に関する事項

- 1) 保育園利用状況 ・3月入所率 120 % ・年間入所率 115 %

区分	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計(名)
		①	標準	30	30	32	32	34	34	35	35	34	34	
	短時間	7	8	6	6	4	4	3	3	4	4	4	5	58
②	標準	17	18	18	18	17	17	17	17	19	19	17	17	211
	短時間	9	8	7	7	8	8	8	8	6	6	8	8	91
③	標準	1	2	3	3	4	4	5	6	7	7	9	9	60
	短時間	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	9
合計	標準	48	50	53	53	55	55	57	58	60	60	60	59	668
	短時間	17	16	14	14	13	13	12	12	11	11	12	13	158

※ ①は2号定員(3歳以上児)、 ②は3号(1.2歳)、 ③は3号(0歳)

2) 延長保育事業

・標準 1日平均 2名(午後6時以降) ・短時間 1日平均 0名(午後4時以降)

- 3) 一時預かり保育事業 ・年間延利用者数 35 名
4) 障がい児保育事業 ・障がい児童数 0 名
5) 育児相談事業 ・相談件数 6 件

4. 退所児童に関する事項

- 1) 退所状況 ・年間延退所者数 1 名 2) 退所理由 退職

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和5年6月2日、 12月20日
2) 宮崎市指導監査 令和5年7月6日 ・指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	532,000 円	延長保育促進事業補助金	300,000 円
一時預かり保育事業補助金	2,751,000 円	宮崎県 物価高騰対策緊急支援金	276,000 円

7. 寄付金収入

寄付者名(目的)	金額
個人(施設利用者)	10,000 円

8. 施設整備等に関する事項

- ・ポータブルステージH400 2台・H600 2台購入 ・災害用ソーラーパネル付災害対策用自家発電システム購入
・園児用食器購入

9. 行事等実施及び参加状況

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/8	入園・進級おめでとう遠足	園主催	園児・保護者	7/29	さくらのタベ	園主催	5歳児・卒園児
4/19	交通安全教室	〃	園児・指導員	8/29	プール納め	〃	園児
4/27	祖父母交流会	〃	園児・祖父母	8/30	夏のお楽しみ会	〃	園児
5/25	宮崎大好き活動 in 青島の旅	〃	5歳児・姉妹園児	10/14	ふれあい運動会(第一部)	〃	0・1・2歳児 保護者
6/19～23	保育参観週間	〃	園児・保護者	10/14	ふれあい運動会(第二部)	〃	3・4・5歳児 保護者
7/3	プール開き	〃	園児	10/30	マジックコンサート	姉妹園主催	5歳児・姉妹園児
7/5	星の子まつり	〃	〃	11/1	芋掘り	園主催	園児

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
11/2	シェイクアウト訓練	宮崎県	園児・職員	1/11	お正月伝承遊び会	園主催	園児
11/3	廣原神社例大祭	地域主催	5歳児	1/20	保育参観日	〃	園児・保護者
11/9	みかん狩り遠足	園主催	4・5歳児	1/20	さくらのお店	〃	5歳児・全参加者
11/11	住吉地区文化祭	地域主催	5歳児	1/24	お買い物体験	〃	5歳児
11/15	七五三詣り	園主催	2・3・4・5歳児	2/1	写真撮影	〃	園児
12/2	楽しい発表会(第一部)	〃	0・1・2歳児 保護者	2/2	豆まき誕生会	〃	〃
12/2	楽しい発表会(第二部)	〃	3・4・5歳児 保護者	2/8	動物園遠足	〃	1. 2. 3. 4. 5歳児
12/6	自衛消防訓練	〃	園児・職員	2/22	小学校見学・体験	小学校主催	5歳児・小学生
12/7	クッキング	〃	5歳児	3/1	ひなまつり誕生会	園主催	園児
12/11	人形劇鑑賞	姉妹園主催	5歳児・姉妹園児	3/9	卒園式	〃	5歳児・家族
12/14	もちつき会	園主催	園児・職員	3/11	修了式・バチ渡し式	〃	園児
12/21	クリスマス誕生会	〃	園児	3/14	思い出の旅	〃	5歳児
12/21	イルミネーション点灯式	〃	〃	3/25	お別れ会	〃	園児・職員
12/23	招待お茶会	園主催	5歳児・保護者	3/27	思い出会	〃	園児

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・お誕生会(月1回実施) ・運動遊び(2・3・4・5歳児)(月4回実施) ・お茶会(5歳児)(月1回実施)
- ・英語で遊ぼう(2・3・4・5歳児)(月2回実施) ・スイミング(3・4・5歳児希望者)(月1～2回実施)
- ・文字のおけいこ(年8回) ・防災・消火訓練(月1回実施) ・身体計測(月1回実施) ・お弁当の日(月1回実施)

2) 職員行事等

- ・職員会(月1回実施) ・給食検討会(月1回実施) ・遊具安全点検(月1回実施) ・お茶会参加(月1回実施)
- ・腸内細菌検査(調理員毎月、その他の職員2ヶ月に1回実施) ・リーダー会

<随 時>

1) 保育園内行事

- ・健康診断(年2回実施) ・歯科検診(年1回実施) ・尿検査(年1回実施)
- ・クッキング(年1回実施) ・園外保育

2) 地域貢献等行事

- ・ボランティア・実習生受入れ(11項目へ詳細を記載) ・ゴミ拾いボランティア(年1回実施)

3) 職員行事等

- ・健康診断(年1回実施) ・食育野菜作り、美化活動(花植え・清掃)(通年実施)
- ・法人内イベント参加 ・法人内・園内外研修参加(10項目目へ詳細を記載)
- ・法人内各種委員会・担当者打合会等参加(本部12項目へ詳細を記載)

10. 研修等実施及び参加状況

※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/14	新人正規職員研修	法人内	1名	10/25～26	保健衛生・安全対策研修	園外	1名
4/28	新任職員研修	〃	1名	10/26	専門性向上研修	〃	2名
5/30.8/4.10/27	SNS研修	〃	1名	10/31	合同地域ケア会議	〃	1名
6/26	保育園におけるBCP	園内	7名	11/16	医学基礎知識研修	〃	1名
6/29	給食・保健衛生研修会	園外	1名	12/12	人権講座	〃	1名
7/27	マニュアル作成研修	〃	1名	12/18	ハラスメント防止対策説明会	〃	1名
8/3	幼保小連携研修会	〃	1名	12/26～27	幼児教育研修	〃	1名
8/3	子どもの姿研修	〃	1名	1/19	教育・保育事故防止に向けたセミナー	〃	1名
8/4	多様な子ども達の発達支援研修	〃	1名	1/20	多様性についてA	園内	5名
8/10	防災食事計画研修	〃	1名	1/20	多様性についてB	〃	5名
8/18	食物アレルギーについて	園内	12名	1/25	住吉小引き継ぎ会	園外	1名
8/22～24	障がい児保育研修	園外	1名	1/25	専門リーダー安全対策勉強会	法人内	1名
8/23	県経営協セミナー(前期)	〃	1名	1/30	保育の現場における安全研修	園外	1名
9/4	ハラスメント研修	〃	1名	1/30	県経営協セミナー(後期)	〃	1名
9/5	子どもを守るこども家庭庁の役割	〃	1名	2/1	リズムダンス研修(自主)	〃	10名
9/10	全体研修会	法人内	17名	2/2	広瀬西小連絡会	〃	1名
9/12	防災を考えた食事計画	園内	11名	2/9	調理員勉強会	法人内	1名
9/13.10/25 12/22.1/19	主任研修会	法人内	1名	2/14	保育園自己評価について	園内	6名
9/25	ハラスメント防止セミナー	園外	1名	2/16	檜北小引き継ぎ会	園外	1名
10/18	メンタルヘルス研修	法人内	2名	3/5	不適切保育防止研修	〃	1名
10/20	副主任ハラスメント勉強会	〃	1名				

11. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間	人数	学校名等	期間	人数
福岡こども専門学校	7/18～20	1名	宮崎学園短期大学	11/6～18	1名
九州保健福祉大学総合医療専門学校	10/10～12	4名	福岡こども専門学校	2/13～27	1名
フィオーレKOGA看護専門学校	10/25～27	3名			

12. 方針に沿った取り組み状況

① 信頼される保育園 ② 地域に根ざす保育園 ③ 組織力のある保育園

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 地域の福祉ニーズへの対応と事業存続のために未来志向で事業の多角化・多機能化を図ります BCPに基づく訓練を行い、停電・断水・道路の寸断など災害が引き起こす現象を想定し連絡・参集方法等の課題等を明確にして見直しを行います 利用者目線で気持ちを組み取ったサービスの自己点検や法人・施設の強み弱みの把握などの内部環境の分析に努めます コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知・教育し運用します 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います リスクマネジメント体制を構築する等組織的に福祉サービスの質の向上に取り組みます 業務マニュアルの整備や、可能なものの業務の標準化共有化を図り、全職員に周知・教育し運用します サービス提供の標準マニュアル(業務の手順)を策定し、職員に周知するとともに、定期的に見直しも行います 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準に関する必要な知識を有するよう努めます 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 内部統制や事務処理体制の向上に努めます 	<ol style="list-style-type: none"> 保育園に興味のある地域の高校生をバイトで雇う機会が持てた。今後、学生により保育園に興味を持つ後輩が増え、保育士希望の学生が増える事を期待したい。 シェイクアウト訓練時に、どちらか使えない場合を想定し、一斉メールに加えコドモンでも連絡を配信した。参集方法等は再度検討して行きたい。 なかなか内部環境の分析とまでは行かないが、保護者側の気持ち等を職員会等で話し合う機会は持てた。弱みは何なのかを把握する為に、第三者の意見等も参考にして行きたい。 適切な行動をとる為には、どの様にしたら良いのかを話し合う時間は持てたのだが、具体的な取り組みや教育を行う事は出来なかった。今後は再度見直し取り組んで行きたい。 職員が増える色々な考え方が出て来る為、正しい判断や行動をとる為の基準になる様なものをまとめると良いと思ったのだが出来なかった。今後は行動に移して行きたい。 20・30代の職員と40・50代の職員に分かれ話し合う機会を持った。年代によっても捉え方や考え方が大きく違っていた為、今後はそこを上手く理解し合える様にしていきたい。 福祉サービスの質の向上に取り組む為には、まずリスクを予測し最善の策を講じる事が大切だと思うのだがなかなか出来ない。まずは最善の策を考える所から始めたいと思う。 法人中心に業務マニュアルの整備や標準化共有化を行って頂けたのだが、全職員に周知・教育を行う事は出来なかった。今後は運用して行きたい。 業務の手順等のマニュアルは職員に周知しているが、見直す事は行わなかった。今後は定期的に見直しも行って行きたい。 事務局より教えて頂く機会を持って下さったのだが、なかなか理解する事が難しく忘れてしまう事も多い。繰り返し見直すよう努めて行きたい。 物品購入に際し、職員にも相談を持ち掛ける事により、コストを理解してもらえた様に感じている。今後はコストの理解と共に物を大切に扱って行く事も周知して行きたい。 どうしても行事等が入ってくるとそちらが中心になってしまう為、なかなか事務処理の方がおろそかになってしまう。出来るだけ業務の有効性や効率性を考えながら進めて行きたい。
②	<ol style="list-style-type: none"> 法人内でセーフティーネットについて周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 生活困窮者支援に取り組むことを責務として認識し、法人・施設が持つノウハウや専門性を発揮し、創意工夫を凝らした取り組みを進めます 住み慣れた地域で生活が継続できる様、福祉サービスの多角化・外機能化に取り組めます 地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できるよう取り組みます 	<ol style="list-style-type: none"> 法人内の施設にまかせっきりの状況だった為、今後は少しでも地域と関わって行きたい。 実際に生活困窮者が居るのかもしれないのだが、表には出て来ておらず支援に取り組む事はしなかった。今後、何らかの形で進めて行きたい。 なかなか福祉サービスを地域へ発信する手立てが見つけられない。他の地域での事例等を知る事から始めて行きたい。 取り組むことは出来なかった。日々の生活や園の行事等が中心になってしまわない様、少しでも地域の事を考えたり話し合ったりする時間を設けて行きたい。

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<p>5. 地域における公益的取り組み等を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します</p> <p>6. 法人独自で、地域の社会福祉援助ニーズに対する公益的な取り組みを行います(見守り等)</p> <p>7. 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります</p> <p>8. 災害支援等、行政との適切な連携のもと、災害時における協定を締結します</p> <p>9. 災害時において地域住民が直面する生活課題・福祉課題への対応を想定した体制を平時から構築します</p> <p>10. 保育所における障害児の受け入れや、入所施設における課題の多い家族のいる利用者の受け入れなど、経営する社会福祉事業において、困難事例に積極的に取り組みます</p>	<p>5. 地域で行われる祭りや文化祭等に参加する事が出来た。社会福祉法人が地域のニーズに取り組む姿勢を示し、信頼性を向上させ保育園の存在価値を高めて行きたい為、このまま続けて行きたい。</p> <p>6. 地域の社会福祉援助の取り組み事態が把握出来ておらず、何も行う事が出来なかった。今後の課題として行きたい。</p> <p>7. 日頃より職員も子ども達も挨拶をしたり、お散歩等で声を掛け合ったりしており、日常的なコミュニケーションは取れている様に感じている。このまま続けて行きたい。</p> <p>8. コロナ禍前は日章学園さんとの合同避難訓練を行っていたが、しばらく遠のいている。再度、災害時を想定した避難方法を検討して行きたい。</p> <p>9. 災害時においての体制は考えてきたが、色々な場合を想定した細やかな対応は想定していなかった。その点は今後の課題である。</p> <p>10. 現在受け入れている園児に対しては、職員間で何度も話し合いを持ち対策を練りながら進めてきた。課題の多い家族のいる園児はこれから増々増えてくる事が予想される為、これからも前向きに取り組んで行きたい。</p>
③	<p>1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け、関連する取り組みを行います</p> <p>2. 風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に努めます。</p> <p>3. 多様な職種、勤務形態の職員が相互に連携を図れるよう取り組みます</p> <p>4. 積極的なPRをして「見える化・見せる化」に努め、法人のブランド力を高めます</p> <p>5. ハラスメント関係規程を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口担当者の教育を行いながら防止策を講じます</p> <p>6. 労働災害防止策(メンタルヘルス・腰痛防止策・その他労働災害への対応)を講じ、その内容を職員に周知します</p> <p>7. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します</p> <p>8. 様々な能力を生かせる職場づくりに取り組みます</p> <p>9. 法人の経営理念や期待する職員像を明示し、目標等に基づいた人材育成に関する方針を明確にし、研修を一体的に推進する体制の整備等、その方法を確立します</p> <p>10. 目指すリーダー像を明確に示し育成します</p> <p>11. 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、育成に取り組みます</p> <p>12. 人材育成力の強化のためのシステムを構築します(リーダー研修・マネジメント研修・コーチング導入等)</p> <p>13. 業務効率化のための環境整備(ICT等の活用)を図ります</p> <p>14. 生産性向上を図るための課題認識を職員と共有し取り組みを行います(休憩時間の確保・業務内容や流れの見直し等)</p>	<p>1. 日々の生活の中で職員が、相手を認め尊重し合える状況にあった為、職員間の人間関係は良好だったと思う。この状態を維持して行きたい。</p> <p>2. 面談等を通して日頃の状況を見ても、職員間はスムーズだった様に感じている。このまま維持して行きたい。</p> <p>3. 細かな伝達が成されていないと、ちょっとした事で食い違いが生じて来る為、誰が見ても理解できる伝達方法を工夫して行きたい。</p> <p>4. 就職説明会等でブースの環境を整えたり、委員会で法人のPR動画を若い職員に考えてもらったりする事で、法人の若い力を感じる事が出来た。これからも若い力を上手く取り入れながら進めて行きたい。</p> <p>5. 事務局の方でハラスメント相談窓口担当者を集めて、研修を実施された。担当者の意識も高まり良かったのではないと思う。今後は担当者となる人材も視野に入れて行きたい。</p> <p>6. 法人の情報誌に労働災害発生状況を記載して頂いた事で、全職員が状況を把握する事ができた。職員も情報を活用していくのだと思う。</p> <p>7. 職員の目標を達成させる為の希望とする研修には、参加させるのは難しかったりもあつたが前年度よりは色々な研修に参加させる事が出来た様に思う。</p> <p>8. 得意な職員が得意分野を生かせるような取り組みを考えるのだが、なかなか得意分野を發揮できない事も多かつた。今後も工夫して行きたい。</p> <p>9. 人材育成に関する方針は事務局の方で明確にして頂き、研修の体制も整いつつある。徐々に確立して行きたい。</p> <p>10. 目指すリーダー像がぼんやりとしか浮かんでいない為、明確にしそこに向かって職員を育てて行ける様整えて行きたい。</p> <p>11. 日々の生活や園の行事等を中心に動いてしまう為、なかなか学ぶ機会を作れなかつた。余裕のある時間を持てる工夫をして行きたい。</p> <p>12. 事務局の方で副主任・専門リーダー等の研修を企画して頂き、参加させる事が出来た。徐々に意識が高まり人材強化に繋がる事を期待したい。</p> <p>13. NASUシステムの共有を使用する事に慣れた事も有り、コドモンでの連絡帳配信等も考えていたよりスムーズに活用出来ている。職員の個人差は大きいですが、効率化には繋がっている様に感じる。</p> <p>14. 少しでも子どもから離れる時間は持てる様にはなつたが、なかなか休憩時間の確保は難しい。再度業務の見直しを行い、生産性向上を図っていかれたらと考える。</p>

＜ 住 吉 東 保 育 園 ＞

1. 施設の概要

- 1) 認可年月日 昭和41年4月1日 2) 利用定員 100 名
- 3) 概要

地域住民の要望により、敷地が自発的に提供され、昭和41年4月定員60名で市が設置。昭和48年9月保育需要に伴い増築90名定員となる。宮崎市東北部に位置し、施設園芸広がる豊かな自然に恵まれ、地域の人々に支えられながら幅広い保育内容を実施している。平成15年4月より宮崎市の受託経営から法人の直接経営となる。園舎の老朽化に伴い、平成20年5月に移転新築となる。平成27年4月に待機児童解消対策の一環として定員を100名とする。

2. 職員に関する事項

施設長… 廣瀬久美子 主任保育士… 長友美千代 保育士… 14名 調理員… 3名 その他… 3名
(内パート 1名)

3. 各種事業に関する事項

- 1) 保育園利用状況 ・3月入所率 90 % ・年間入所率 90 %

月		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計(名)
①	標準	43	46	46	46	47	47	47	47	45	45	44	45	548
	短時間	8	6	6	6	5	4	4	4	5	5	6	5	64
②	標準	29	28	27	29	28	28	29	27	28	28	27	28	336
	短時間	2	4	5	3	3	2	1	3	2	2	3	2	32
③	標準	3	4	4	5	7	9	10	10	10	10	10	10	92
	短時間	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
合計	標準	75	78	77	80	82	84	86	84	83	83	81	83	976
	短時間	11	11	12	9	8	6	5	7	7	7	9	7	99

※ ①は2号定員(3歳以上児)、 ②は3号(1.2歳)、 ③は3号(0歳)

2) 延長保育事業

・標準 1日平均 2名 (午後6時以降) 短時間 1日平均0.2名 (午前8時前・午後4時以降)

- 3) 一時預かり保育事業 4名 ・年間延利用者数 47名
- 4) 障がい児保育事業 ・障がい児数 0名
- 5) 育児相談事業 ・随時相談 (在園児保護者・見学者も含む)

4. 退所児童に関する事項

- 1) 退所状況 ・年間延退所者数 5名
- 2) 退所理由 ・転園 2名 ・市外への転居 2名 ・家庭の都合1名

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和5年6月1日、 12月21日
- 2) 宮崎市指導監査 令和5年7月5日 ・指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	636,000 円	延長保育促進事業補助金	300,000 円
宮崎県 物価高騰対策緊急支援金	460,000 円	一時預かり保育事業補助金	2,751,000 円

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項

- ・電子ピアノ購入 ・防火遮熱カーテン購入
- ・火災通報装置設置

9. 行事等実施及び参加状況

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/5	入園 進級おめでとう会	園主催	全園児	10/7	ひがしっこ運動会	園主催	全園児
5/30・11/10	園児健康診断	〃	全園児	10/17	芋ほり	〃	全園児・すみよし
5/25	宮崎大好き活動「青島の旅」	〃	広原園児・年長児	10/30	姉妹園交流	〃	年長児・住吉中
6/2	歯科検診	〃	全園児	11/2	シェイクアウト訓練	〃	全園児
6/5	ピーマン収穫	地域	全園児 保護者	12/7	みんなの発表会	〃	全園児
6/24・1/27	保育参観日	園主催	年長児・地域	12/15	餅つき交流	〃	全園児・すみよし
7/7	水遊び開始	〃	全園児	12/25	ヤマハサックスコンサート	〃	全園児
7/25	夏のお楽しみ会	〃	全園児	1/19	コスモランド	〃	年長児
8/12	住吉地区夏祭り	地域	年長児	2/29	自衛消防訓練	〃	全園児
9/12	祖父母交流会	〃	年長児	3/9	卒園式	〃	全園児
9/15	交通安全教室	園主催	全園児	9/6	お別れ遠足	〃	以上児 職員

<月例行事>

- 1) 保育園内行事 ※の行事は新型コロナウイルス感染症対策のため、未実施の月あり
 ・誕生会、防災訓練、身体測定、お弁当の日(月1回実施) ※和太鼓(4・5歳児)※英語(3・4・5歳児)(月1～2回実施)
 ※スポーツ教室(3・4・5歳児)(月2回実施)

2) 職員行事等

- ・職員会議(月1～2回実施) ・給食会議(月1回実施) ・遊具・安全点検(月1回実施)
 ・腸内細菌検査(調理員毎月、その他の職員2月に1回実施) ・リーダー会 ・アレルギー会議(月1回実施)

<随 時>

1) 保育園内行事

- ・健康診断(年2回) ・尿検査、歯牙検診(年1回) ・園外保育 ・エコ活動
 ・クッキング(春・夏・秋・冬) ・読み聞かせ、食育活動、宮崎大好き活動

2) 地域貢献等行事

- ・地域との交流(上記実施状況に記載)
 ・実習生受入れ(11項目へ詳細を記載)

3) 職員行事等

- ・職員健康診断(全員年1回)
 ・法人内・園内外研修参加(10項目へ詳細を記載)
 ・法人内各種委員会・担当者打合せ等参加(本部12項目へ詳細を記載)

10. 研修等実施及び参加状況

※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/14	新人正規職員視察研修会	法人内	1名	9/25	ハラスメント研修	〃	1名
4/28	新人職員研修	〃	1名	10/13	心肺蘇生法講習会	園外	1名
6/29	給食・保健衛生研修会	園外	1名	10/18	メンタルヘルス研修	法人内	2名
5/6	キャリアアップ研修・乳児保育	〃	1名	10/20	副主任研修会	〃	1名
8/3	保幼小連携・接続推進協議会	〃	1名	10/25.26	キャリアアップ研修・保健衛生、安全対策	園外	1名
8/17・18	同和教育研修	〃	1名	10/27	SNS研修	法人内	2名
8/22	給食部研修会	〃	1名	12/26.27	キャリアアップ研修・幼児保育	園外	1名
8/22.23.24	障害児研修	〃	1名	1/30	経営研修	〃	1名
8/24	運動遊び研修	〃	1名	2/1	リズムダンス研修	〃	7名
9/4	ハラスメント研修	〃	1名	2/5	保育士部会研修	〃	1名
9/5・12	キャリアアップ研修・障害児保育	〃	1名	2/9	調理研修会	〃	1名
9/13.10/25. 12/22.1/19	ICT勉強会	法人内	1名	2/29	愛着行動と虐待について考える研修会	〃	1名
				3/5	不審者侵入対策・さすまた訓練講座	〃	1名
9/14	幼児部献立作成会	〃	1名	3/5	不適切保育研修	〃	1名

11. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間	人数	学校名等	期間	人数
九州保健福祉大学	10/10～12	5名	フィオーレ古賀	10/25～27	4名

12. 方針に沿った取り組み状況

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> BCPに基づく訓練を行い、停電・断水・道路の寸断など災害が引き起こす現象を想定し連絡・参集方法等の課題等を明確にして見直しを行います 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべき法令、社会的ルールの変更について情報収集を行います コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知・教育し運用します 役職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法令等の適切な理解を促す場の提供に努め、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発を行います 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います 虐待・身体的拘束など決して容認せず、根絶するための取り組みを行います リスクマネジメント体制を構築する等組織的に福祉サービスの質の向上に取り組みます 業務マニュアルの整備や、可能なものの業務の標準化共有化を図り、全職員に周知・教育し運用します 現状の課題把握、見直し等随時行います 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準用等に関する必要な知識を有するよう努めます 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 	<ol style="list-style-type: none"> BCP担当が中心となり、園長や調理職員と話し合いを繰り返して、備蓄や簡易トイレなどに十分に整えることができました。参集方法については、実際の災害時を想定し、各自で車・徒歩などでの移動にかかる時間を確認した。 多くの職員が研修に参加し、学ぶ機会を持つことができました。また自主的に参加する姿も見られた。引き続き各職員の成長の為に研修への参加を継続していく。 保育園の方針や就業規則などについて話し合いの場を持つことができました。コンプライアンス体制に対する認識を全職員への周知・教育を継続していく。 次年度も引継ぎ行っていく。 倫理綱領・行動指針など職員会で読み合わせをし、定期的に確認することで、職員に周知・教育することができた。 学んだことを実際に行動に移すことを課題とし、今後も継続して取り組んでいく。 子どもの異変に気付けるように、日頃から親子共にコミュニケーションをもち、些細な事でも気になることは報告・相談するようにした。虐待などは、報告の義務がある事を継続して周知していく。 園の見取り図を各クラスに張り、ヒヤリ・ハットのあった場所に印をつけ目に見えてわかるようにし、事故を未然に防ぐための仕組みづくりを行った。各クラスのヒヤリ・ハットを全職員で共有できるようにしていく。 業務マニュアルの話し合いの場を設けることができず、周知するには至らなかった。これから副主任・専門リーダーを中心に話し合いをし、全職員が同じ考えのもと標準的なサービスが利用者へ提供できるよう取り組む。 課題はたくさんあるものの把握・見直しまでには至らなかった。全職員が現状の課題を考えることで、問題点を明確にし、お互いの意見を尊重して話し合うことができるようにしていく。 研修や勉強会に参加し、引継ぎに必要な知識を得ることで、情報を更新し、会計を確実にこなせるようにする。 SDGSを念頭に置き、保育で使用する物も廃材を利用したり、備品なども大切に使うよう定期的に確認し取り組むことができた。今後も継続して取り組んでいく。
②	<ol style="list-style-type: none"> 法人内外でセーフティーネットについて周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 地域における公益的取組を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります 	<ol style="list-style-type: none"> コロナ禍で自粛していた活動を再開し地域の方とコミュニケーションをとり、地域における保育園の役割を確認し、セーフティーネットとして機能できるように今後進めていく。 地域の方との意思疎通を図りニーズを確認し、社会福祉を目的とする取り組みとして、福祉サービスを必要としている地域の方に積極的に提供できるようにしていく。 コロナ禍で近隣とのかかわりが希薄になったところがあるが、今後は日常的に挨拶や声掛けなど積極的に行い、保育園について知ってもらえるようにしていく。

方針	具体的取り組み	取組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<ul style="list-style-type: none"> 4. 防災散歩を行いながら園近隣の防災マップを作成し、安全対策に取り組みます 5. 災害時の取り組みとしての地域の避難場所の確保や、備蓄食の充実の取り組みを行います 6. 地域のごみ拾いを継続して行います 7. 地域の行事に参加し、地域とのつながりや活性化に貢献します 8. 保育園入り口に花を植栽し地域の方に季節を感じてもらい、言葉を交わしコミュニケーションを図ります 	<ul style="list-style-type: none"> 4. 各クラス、散歩の計画が少なく危険個所の確認をすることができなかった。今後は計画的に危険個所の確認を行い、防災マップを完成させることができるようにしていく。 5. 備蓄食をある程度揃えることができた。すみよしの合同避難訓練や近隣企業の協力のもと避難場所の確保などを行った。継続して協力の理解を得られるようにしていく。 6. 行事の後などに時間を設け、ゴミ拾いを行うことができた。今後も継続し、防災マップの作成に役立つ情報を得られるようにしていく。 7. 住吉地区の夏祭りに参加し和太鼓を披露することができた。園児も楽しんで参加し、保護者と地域の方に喜んでもらえることができ継続する事の重要性を感じた。 8. 職員で協力し、草取りや花植えをした。特に夏の向日葵は大きく成長し花壇を華やかに彩ることができた。
③	<ul style="list-style-type: none"> 1. 風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に努めます 2. 多様な職種、勤務体制の職員が相互に連携を図れるよう取り組みます 3. ボランティア、実習生の受け入れを積極的に行います 4. ハラスメント関係規定を整備し、職員への・教育の実施・相談窓口担当者の教育を行いながら防止策を講じます 5. 休憩時間を確保できるよう、皆で話し合い工夫し取り組みます 6. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します 7. 様々な能力を生かせる職場づくりに取り組みます 8. キャリアアップ研修受講を継続し、保育士としての専門性の向上に取り組みます 9. 目指すリーダー像を明確に示し育成します 10. 業務効率化のための環境整備 (ICT等の活用) を図ります 11. 現在の業務内容、流れを見直し協力体制づくりに取り組みます 12. 優先順位の明確化を行い共通理解に努めます 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 相手の背景を考えることで、お互い様の気持ちを持つことができた。職員同士コミュニケーションを取り、話しやすい雰囲気を作るよう心掛け、居心地の良い環境作りに取り組んだ。 2 コミュニケーションを大切にし、報連相を基本として連携を図ることができた。勤務体制も個々の背景を踏まえながら、無理のないような体制を整えていく。 3. 実習生の受け入れを積極的に行い、実習生が安心して楽しく学べるようサポートすることを心掛けた。 4. ハラスメントの相談窓口についてハラスメント発生時の報告者を明確にするとともに、担当以外でも良いという事を伝える事ができた。日頃のコミュニケーションで防止できることが増やせるようにしていく。 5. 休憩時間の取り方や実際確保できているかを、話し合い一部では食事の時間を余裕をもって取る事ができていた。これからも継続して休憩時間の確保に取り組む。 6. 経営層の育成は難しく、なかなか話し合う機会を持つことができなかった。日々の業務に追われがちな職員と共に、保育園運営についての教育を充実できるように務める。 7. 職員ひとりひとりの個性を大事にし、お互いを認め合うことを自分の能力を発揮しやすい職場づくりを継続して行っていく。 8. キャリアアップ研修を受講し、保育士としての専門性を学び各自スキルアップに務めた。研修で学んだことを保育などの場面で生かすことができるようにし、今後も受講を継続する。 9. リーダー研修やリーダー会などの機会を多く持ち、共通理解を深めると共に自覚を促すことができるようにしていく。 10. 様々な書類をデータ化して、全職員が保育園用のデバイスを使ってアクセスし入力できるようにしていく。 11. ICT化に伴い、業務内容などの体制づくりに取り組んだ。個人差がある業務もあるが、クラスリーダーを中心に進み具合を把握し、隙間時間を利用して時間内にできるようにしていく。 12 優先順位を示し、職員会や個別に伝えるよう取り組んだ。職員それぞれ業務をこなしていく中で、実践できないこともあったが、今後も継続して取り組んでいく。

< 富吉保育園 >

1. 施設の概要

1) 認可年月日 昭和42年4月1日 2) 利用定員 55名

3) 概要

定員60名で開設したが、昭和50年10月には地域の要望に応え90名へ定員増、昭和60年出生率の減少により定員60名、平成6年4月45名に定員を変更した。宮崎市街地より離れた農村地域で自然環境に恵まれ、公民館・市営プール等常に利用でき広々とした園庭は地域に開放している。平成15年4月より宮崎市の受託経営から法人の直接経営となる。平成23年4月に定員を50名とし、園舎の老朽化に伴い平成24年10月に新園舎・新園庭となる。平成27年4月に待機児童解消対策の一環として定員を55名とする。

2. 職員に関する事項

施設長… 東 貴美子 主任保育士… 大竹洋造 保育士… 11名 調理員… 4名 その他… 1名
(内パート3名) (内パート2名) (内パート1名)

3. 各種事業に関する事項

1) 保育園利用状況 ・3月入所率 102 % ・年間入所率 102 %

区分	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計(名)
		①	標準	35	35	37	37	37	36	36	35	35	34	
	短時間	2	2	1	1	1	2	2	3	3	4	3	3	27
②	標準	15	14	14	14	14	14	17	16	16	16	15	14	179
	短時間	1	1	1	2	4	4	1	2	2	2	3	3	26
③	標準	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	13
	短時間	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	標準	50	49	51	51	51	51	55	53	53	52	52	50	618
	短時間	3	3	2	3	5	6	3	5	5	6	6	6	53

※ ①は2号定員(3歳以上児)、②は3号(1.2歳)、③は3号(0歳)

2) 延長保育事業

・標準 1日平均 1名(午後6時～午後7時迄) ・短時間 1日平均 0名(午前8時以前・午後4時以降)

3) 一時預かり保育事業

・年間延利用者数 68名

4) 障がい児保育事業

・障がい児童数 1名

5) 子育て支援事業

・実施回数 年間7回 ・内容 親子で園内で遊ぶ

6) 学童保育事業

・年間延利用者数 23名

7) 育児相談事業

・相談件数 7件程度 (随時対応、在園の方・見学者)

4. 退所児童に関する事項

1) 退所状況 ・年間延退所者数 3名 2) 退所理由 転居

5. 監査に関する事項

1) 法人内監査 令和5年6月2日・12月20日 2) 宮崎市指導監査 令和5年7月7日 ・指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	400,000 円	一時預かり保育事業補助金	2,751,000 円
宮崎県 物価高騰対策緊急支援金	253,000 円	特別支援保育事業補助金	550,000 円

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項

・遮熱テント1張購入 ・太鼓橋購入 ・エアコン分解清 ・パソコン購 ・排水管クリーニング

9. 行事等実施及び参加状況

※ 新型コロナウイルス感染症対策により、中止した行事は記載していません

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/3	入園・進級式	園主催	園児・職員	5/23	動物園遠足	園主催	以上児
4/28	春のミニ運動会	〃	園児・年長児祖父母	6/1	いちご狩り	農園・園	年長児
5/10	芋の苗植え	〃	年長児	6/20	防災・炊き出し訓練	園主催	職員・園児

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
7/13	水あそび・安全祈願祭	園主催	全園児・神主	11/24	出汁の日	園主催	5歳児
7/26	交通安全教室	交通安全協会	3. 4.5歳児	11/26	生目地区文化祭作品出展	生目地区	5歳児
7/28	夏祭り	園主催	職員・園児・卒園児	12/16	楽しい発表会	園主催	全園児・親子
9/20	クッキング(カレーを作ろう)	〃	年長児	12/14	焼き芋大会	園主催	以上児
10/14	たのしい運動会	〃	2.3.4.5歳児親子	12/22	クリスマス会	〃	全園児
10/23	芋掘り	〃	4. 5歳児	1/24	大淀川学習館	宮崎文化振興協会	年長児
10/31	ハロウィンパーティー	園主催	全園児・職員	2/2	節分	園主催	全園児
11/2	シェイクアウト訓練	宮崎県	全園児・職員	2/22	チャレンジゲーム	生目の杜遊古館	年長児
11/14	みかん狩り・綾馬事公苑遠足	園・農園	4.5歳児	3/4	ひな祭り	園主催	全園児
11/15	七五三詣り	園・富吉神社	3.4.5歳児	3/4	歩こう会(小学校)	〃	年長児
11/16	交通安全教室	交通安全協会	3.4.5歳児	3/9	卒園式	〃	年長児親子

<月例行事>

- 1) 保育園内行事 *の行事は新型コロナウイルス感染症対策のため、未実施の月あり
- ・お誕生会、身体計測、お弁当の日、防災訓練(月1回実施) ・文字のおけいこ(5歳児、R4. 1~3月実施)
 - ・*えいごであそぼう(4・5歳児) ・*和太鼓(5歳児)
 - ・*スイミング(4・5歳児希望者 月2回実施)
- 2) 職員行事
- ・職員会、遊具安全点検、給食検討会(月1回実施) ・腸内細菌検査(調理員毎月、その他の職員2ヶ月に1回実施)

<随 時>

- 1) 保育園内行事
- ・園外保育 ・クッキング教室 ・健康診断(年2回) ・*絵本貸し出し
 - ・歯科健診、尿検査(年1回実施) ・以上児トイレ便器洗浄及びコーティング施行
- 2) 地域貢献行事 ・地域ゴミ拾いボランティア ・生目地区文化祭参加
- 3) 職員行事
- ・職員健康診断(年1回実施) ・法人内・園内・各種外研修(10項目へ詳細を記載)
 - ・法人内各種委員会・担当者打合せ等参加(本部12項目へ詳細を記載)

10. 研修等実施及び参加状況 ※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
5/24	エコ研修会	園外	1名	10/25・26	キャリアアップ研修会(保健衛生)	園外	1名
6/29	給食・保健衛生研修会	〃	1名	11/9	児童虐待防止研修会	〃	1名
7/5・6	キャリアアップ研修会(乳児保育)	〃	1名	11/9	障がいのある子どもの理解	〃	1名
7/6	幼保小連携研修会	〃	1名	11/24	幼保小連携研修	〃	1名
7/14	問題解決能力スキルアップ	〃	1名	12/18	ハラスメント防止対策説明会	〃	1名
7/20	記録の書き方研修	〃	1名	12/19	法人事業継続研修会	法人内	1名
7/20	法人事業継続研修会	法人内	1名	12/22・1/19	ICT勉強会	〃	1名
8/22~24	キャリアアップ研修会(障がい児)	園外	1名	1/25	専門リーダー研修会	〃	1名
8/22	保育士部給食部研修会	〃	1名	1/25・26	人材確保キャリアパス研修	園外	1名
8/28	人権研修	園外	1名	1/29	スーパービジョン	〃	6名
9/4	産業医(ハラスメント研修)	〃	1名	1/30	経営セミナー	〃	1名
9/21	福祉の基礎研修	〃	1名	1/30	保育の現場における安全管理研修	〃	1名
9/25	ハラスメント研修	〃	1名	2/15	自立支援協議会	〃	1名
9/26	法人事業継続研修会	法人内	1名	2/16	西部地域ケア会議	〃	1名
10/11	人権研修	園外	1名	2/28・29	災害対応研修	〃	1名
10/23	地域とのつながりを考える研修会	〃	1名	2/29	愛着行動と虐待について考える研修会	〃	3名
10/18	メンタルヘルス研修	法人内	1名	3/2	小児の急病と自己への対応と予防	〃	4名
10/20	ハラスメント研修	〃	1名	3/5	不適切対応防止研修	〃	2名
10/23	地域とのつながりを考える研修会	園外	1名				

11. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間	人数
宮崎学園短期大学	11/6~11/18	1名

12. 方針に沿った取り組み状況 ① 信頼される保育園 ② 地域に根ざす保育園 ③ 組織力のある保育園

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 1. 国や地域の将来性を考慮し、法人としてのミッションとビジョンに基づいて事業の将来性継続性を見通した経営に努めます 2. BCPに基づく訓練を行い、災害が引き起こす現象を想定し課題を明確にして見直します 3. 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべき法令、社会的ルールの変更について情報収集を行います 4. コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知教育し運用します 5. 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 6. 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います 7. リスクマネジメント体制を構築する等組織的に福祉サービスの質の向上に取り組みます 8. 業務マニュアルの整備や、可能なものの業務の標準化共有化を図り、全職員に周知・教育し運用します 9. 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準用等に関する必要な知識を有するよう努めます 10 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業継続勉強会へ参加し、組織の現状や課題、今後の事業について検討している。引き続き勉強会へ参加すると共に将来を見据えた事業を考えていきたい 2. シェイクアウト訓練を実施し大災害を想定した炊き出しを行った。避難訓練を繰り返し行いながら、事業継続計画の見直しを再度行なっていく 3. 外部研修に積極的に参加。今後も研修に参加し情報収集に努めていく 4. 園内研修を実施したが、完全に理解はまだ不十分なので、研修を通してコンプライアンスについての理解、改善方法等を職員間で話し合う事が課題 5. 内容を理解出来ていない職員もいる様なので、引き続き園内研修において、職員に周知徹底していく必要がある 6. ハラスメント研修に参加し職員へ周知を行った。園内研修を行うと共に、お互いの共通理解を図りながら、園としても課題を明確にし解決へとつなげていく 7. 危険箇所やヒヤリハットの報告を職員間で行った。今後も引き続き行っていく 8. 職務分担等全員で確認する。業務マニュアルを再度整備し全職員業務の効率化を図れるようにする 9. 会計研修に参加し、必要な知識の獲得に努めるようにする 10 各担当職員を決め、担当職員を中心に備品の管理を行ったり、必要な物を調べて伺いを出したりした
②	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法人内でセーフティーネットについて、周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 2. 民生委員との情報共有の場を設け、地域のニーズを把握します 3. 地域共有社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できるよう取り組みます 4. 地域における公益的取り組み等を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します 5. 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります 6. 地域をまわり、危険箇所の把握や立地条件等を確認します 7. 災害時、備蓄の提供が出来よう準備していきます 	<ol style="list-style-type: none"> 1. セーフティーネットについての具体的な話が出来ていなく、周知理解が不足している。今後話しを行う機会を設けていく必要がある 2. 民生委員との情報共有場を設ける事が出来なかった。今後地域行事等で話しなど行い、地域のニーズ等の把握に努める 3. 地域連携等の研修には参加しているが、職員全体での認知度は足りないと思う。園内研修を通し、社会福祉法人としての役割を明確にし周知していく 4. 園内開放を行い子育て支援を行った。今後も継続していく 5. 行事の時に挨拶は行っているが、日常的なコミュニケーションはなかなかできていない状況。感染症の状況を見て地域の方とのコミュニケーションを図れる場を設けていくように努める 6. シェイクアウト訓練の際、危険箇所や立地条件等確認を行った。今後も危険箇所の確認を行い職員で共通理解を図っていく 7. 備蓄の確認を定期的に行い、災害時に提供できるようにしていく。引き続き備蓄の確認を行い職員で共通理解を図る

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<p>8. 地域のお祭り・敬老会に等に参加し交流を深めます</p> <p>9. 地域のゴミ拾いを年長児と職員が一緒に行い、地域の方と挨拶を交わすことにより交流に繋がります (また、職員だけの地域清掃活動にも取り組みます)</p>	<p>8. 地域の文化祭に参加し、5歳児が和太鼓演奏を行った。地域のお祭りや行事の参加の要請があった場合は、積極的に参加していく</p> <p>9. 年長、年中児、職員で地域のゴミ拾いを行った。今後回数を増やして実施していく</p>
③	<p>1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していく為の組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け、関連する取り組みを行います</p> <p>2. ハラスメント関係規程を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口関係者の教育を行いながら防止策を講じます</p> <p>3. ワークバランス(仕事と生活の両立)に配慮した取り組みを行います</p> <p>4. 休憩時間が取れるように話し合い実践できるよう取り組みます</p> <p>5. 毎日のラジオ体操を推奨し腰痛防止に取り組みます</p> <p>6. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します</p> <p>7. 目指すリーダー像を明確に示し育成します</p> <p>8. 主任・副主任が連携し次に続く職員と役割の確認をしていきます</p> <p>9. 業務効率化のための環境整備(ICT等の活用)を図ります</p> <p>10 ICT化への取り組みで苦手な職員への勉強会を行い、みんなが効率よく作業できるよう取り組みます</p> <p>11 業務内容の見直しを行い無駄をなくし効率化を図ります</p>	<p>1. 職員間で積極的に意見を言える様な研修の場を設け、多様性を認め合う</p> <p>2. ハラスメント研修に参加。職員にハラスメントはどのようなものか、どんなものが等具体的に周知していくようにする。今後も研修に参加し理解し深め防止に努めていく</p> <p>3. 職員の諸事情に配慮し、臨機応変に勤務変更等対応している。引き続き状況に応じて、年休取得や勤務変更等行いながら、両立しやすい環境を整えていく</p> <p>4. 休憩時間が取れるよう時間設定は行っているが、時期によっては難しい時がある。職員間でどうすれば休憩が取れるか話し合い改善策を見つけていく</p> <p>5. 毎朝時間を決めてラジオ体操を園児と共に行っている。園全体としてラジオ体操に職員全員が参加出来る様な取り組みを行っていく (行う時間等)</p> <p>6. 年間を通して、業務担当等に応じ外部研修に参加。職員の資質向上につなげる研修を今後も計画していく</p> <p>7. 職員間の情報共有は行っているが、リーダー像は明確には示されていない。目指すリーダー像を文面化し明確にするとともに、育成を行っていきけるようにする</p> <p>8. 主任副主任が連携し業務を行っている。今後も連携を図りながら、職員の役割を明確にしていくように努める</p> <p>9. } ICT化の導入により業務の効率化を図る事が出来ている。今後も主任勉強会等で更なる業務の見直しを行うと共に効率化を図れるようにしていきたい。苦手な職員へは時間を作り、個別で対応し無理なく作業出来る様にしている。</p> <p>10 }</p> <p>11 日々の業務の中でその都度見直しを行っている。今後も業務の見直しを職員と話し合いながら行い、高率化を図っていく</p>

＜住吉南保育園＞

1. 施設の概要

1) 認可年月日 昭和43年4月1日 2) 利用定員 100 名

3) 概要

住吉地区南部の子供の増加と交通事情による危険性もあり、地域の協力と援助により蓮ヶ池の一部を埋め立てて昭和43年4月宮崎市により設置した。障害児・乳児保育等幅広い保育需要の対応に努めている。平成15年4月より、宮崎市の受託経営から法人の直接経営となる。老朽化に伴い園舎の建替えを行い、平成17年9月に竣工する。平成18年4月、定員を60名より90名に変更する。平成27年4月に待機児童解消対策の一環として利用定員を100名に変更。

2. 職員に関する事項

施設長… 宮越純子 主任保育士… 中村有希 保育士… 19名 調理員… 4名 美化… 1名(パート)
(内パート5名.調理員兼任1名) (内パート1名.保育兼任1名)

3. 各種事業に関する事項

1) 保育園利用状況 ・3月入所率 104 % ・年間入所率 100 %

区分	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計(名)
		①	標準	60	59	61	61	61	59	61	61	60	58	
	短時間	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	50
②	標準	28	28	28	28	28	27	30	30	29	27	27	27	337
	短時間	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	24
③	標準	2	2	2	3	3	3	4	4	5	7	8	10	53
	短時間	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
合計	標準	90	89	91	92	92	89	95	95	94	92	94	95	1,108
	短時間	6	8	6	6	6	8	6	6	8	9	8	9	86

※ ①は2号定員(3歳以上児)、②は3号(1.2歳)、③は3号(0歳)

2) 延長保育事業

・標準 1日平均 4名(午後6時以降) ・短時間 1日平均 0.05名(午後4時以降)

3) 一時預かり保育事業

・年間延利用者数 82名

4) 障がい児保育事業

・障がい児童数 2名

5) 学童保育事業

・年間延利用者数 64名

6) 子育て支援事業

・新型コロナウイルス感染症対策のため中止

7) 育児相談事業

・相談件数 6件 随時相談(在園児保護者)
・相談内容 ・子育ての不安 ・育児疲れ 等の相談

4. 退所児童に関する事項

1) 退所状況 ・年間延退所者数 4名

2) 退所理由 ・市外保育園転園、幼稚園転園

5. 監査に関する事項

1) 法人内監査 令和5年6月2日、12月21日

2) 宮崎市指導監査 令和5年7月6日 ・指摘事項 なし

6. 補助金に関する事項

内容	金額	内容	金額
保育士等確保のための処遇改善補助金	632,000 円	一時預かり保育事業補助金	2,751,000 円
延長保育促進事業補助金	393,650 円	特別支援保育事業補助金	1,175,000 円
日南観光列車補助金(海幸・山幸)	33,105 円	物価高騰対策緊急支援(宮崎県)	460,000 円

7. 寄付金収入

寄付者(目的)	金額
令和5年度卒園児保護者一同(ベンチテーブル)	30,000 円

8. 施設整備等に関する事項

・外壁改修工事 ・外壁ボードひび割れ補修工事 ・園内足洗場補修工事

9. 行事等実施及び参加状況

※ 新型コロナウイルス感染症対策により、中止した行事は記載していません

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/1	花見ランチ	園主催	年長児	10/30	姉妹園交流(大友剛・Music&Magic)	園・住吉中央 住吉東	年長児
4/4	入園進級おめでとう会	〃	全園児・保護者	11/2	県民一斉シェイクアウト訓練	園主催	全園児
晴天時	野菜種まき	〃	年長児	11/20	クッキング(やさいも스코ーン)	〃	年長児
4/28	園児健康診断	〃	0・1・2歳児	11/21	園児健診	〃	0・1・2歳児
5/10	園児健康診断	〃	3・4・5歳児	11/28	園児健診	〃	3・4・5歳児
5/17	花しょうぶ遠足	〃	4・5歳児	12/1	みんなえがお発表会	〃	全園児
5/6~ 6/10	保護者面談	〃	全世帯	12/5	クリスマス飾りづくり	園・トロピカル ファーム	年長児
6/13~ 7/1	ふれあい保育参観月間	〃	全園児	12/11	人形劇鑑賞	園・住吉中央 住吉東・広原	年長児
6/3	歯牙健診(後藤歯科)	〃	全園児	12/12	もちつき	園主催	3・4・5歳児
6/30	クッキング(ロールパン)	〃	年長児	12/20	クッキング(クッキー)	〃	年長児
7/4	プラム狩り	〃	年長児	1/15~ 19	保育参観週間	〃	全園児
7/11	育成牧場	〃	年長児	1/22	クッキング(ピザ)	〃	年長児
7/21	クッキング(ウィンナーロール)	〃	年長児	1/23	科学技術館・やぎパーク	〃	4・5歳児
7/24	広原児童プール・姉妹園交流	園・ 広原保育園	年長児	2/7	海幸山幸観光列車の旅	園・ 中央保育園	年長児
7/25	みなみまつり	園主催	全園児・1年生	2/26	クッキング(チョコブラウニー)	園主催	年長児
9/4	交通安全教室	〃	3・4・5歳児	3/2	卒園式	〃	年長児・保護者
9/11	クッキング(カップケーキ)	〃	年長児	3/5	みんなともだち交流会	〃	全園児
9/23	森の家族運動会	〃	全園児	3/11	自衛消防訓練(地震・津波)	〃	全園児
10/2	自衛消防訓練(火災)	〃	年長児	3/12	お別れパーティー	〃	3・4・5歳児
10/18	青島巡り・フローランテ宮崎	〃	以上児・未満児	3/19	クッキング(メロンパン)	〃	全園児
10/24	キッズキッチン	〃	年長児	3/21	花見遠足(動物園)	〃	全園児
10/25	祖父母交流(マーチング披露)	〃	年長児・保護者	3/26	修了式	〃	全園児
10/31	自衛消防訓練(火災)	〃	全園児				

<月例行事>

1) 保育園内行事

*の行事は新型コロナウイルス感染症対策のため、未実施の月あり

- ・誕生会・弁当の日、発育測定、防災・防犯訓練(月1回実施)
- ・お歌の広場(毎週月曜日)
- *英語で遊ぼう(3.4.5歳児)(月2回実施)
- *スポーツ教室(2.3.4.5歳児)(月2回実施)

2) 職員行事等

- ・腸内細菌検査(調理員毎月、その他の職員2月に1回実施)
- ・遊具・安全点検、職員会(リーダー会 週1回実施)

<随 時>

1) 保育園内行事

- ・園外保育・絵本貸出・歯牙検診(年1回実施)
- ・硬筆(年長児)1月~3月
- ・健康診断(年2回実施)
- ・フッ化物洗口(4.5歳児)
- ・尿検査
- ・パンアカデミー(7回)
- ・園内美化活動(年12回実施)

2) 地域貢献等行事

- ・ボランティア・実習生受入れ(11項目へ詳細を記載)
- ・幼保小連携推進協議会会議参加(年3回参加)

3) 職員行事等

- ・職員健康診断(全員年1回実施)
- ・ゴミ拾いウォーキング
- ・研修報告
- ・法人内イベント参加
- ・環境美化清掃
- ・法人内・園内外研修参加(10項目へ詳細を記載)
- ・法人内各種委員会・担当者打合せ等参加(本部12項目へ詳細を記載)

10. 研修等実施及び参加状況

※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/23	幼児音体指導者 1日講習会	園外	1人	7/10	スチームコンベクション実演会	園外	1人
4/28	新任研修	法人内	1人	7/12	メンタルヘルス研修(管理監督)	園外	1人
5/30	SNS担当研修	法人内	4人	7/14	問題解決スキルアップ研修	園外	1人
6/1.2	福祉職員スタートアップ研修	園外	1人	7/20	記録の書き方研修	園外	1人
6/14	子どもの発達研修	園外	1人	7/26	チャイルド幼児教育研修大会	園外	1人
6/15	幼児安全法	園外	1人	7/27	幼児保育音楽研修会	園外	1人
6/23	記録の書き方研修	園外	1人	7/28	視覚障がい教育研修部会	園外	1人
6/30	メンタルヘルス研修	園外	1人	8/1	ワンダーサマースクール	園外	1人

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
8/22	保育士部・給食部研修会	園外	1人	12/18	ハラスメント防止対策説明会	園外	1人
8/23	令和5年度宮崎県経営協研修	園外	1人	1/30	保育の現場における安全管理研修	園外	1人
9/15	福祉職員スタートアップ研修	園外	1人	1/31	福祉職員スタートアップ研修	園外	1人
9/25	ハラスメント防止セミナー	園外	1人	2/2	公開研究会	園外	1人
10/18	メンタルヘルス法人内研修	法人内	1人	2/9	調理員研修	園外	1人
11/16	医学基礎知識研修	園外	1人	2/15	発達支援好事例発表会	園外	1人
12/7	後輩に正しく教えるティーチング研修	園外	1人				

11. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間	人数	学校名等	期間	人数
宮崎北高校(読み聞かせボランティア)	R5.6月～継続	20名	宮崎医療管理専門学校(保育実習)	R5.10/16～10/26	1名

12. 方針に沿った取り組み状況 ① 信頼される保育園 ② 地域に根ざす保育園 ③ 組織力のある保育園

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 国や地域の将来性を考慮し、法人としてのミッションとビジョンに基づいて事業の将来性継続性を見通した経営に努めます BCPに基づく訓練を行い、災害が引き起こす現象を想定し課題を明確にして見直します コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知教育し運用します 役職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発を行います 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います 業務マニュアルの整備や、可能なものの業務の標準化共有化を図り、全職員に周知・教育し運用します 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準用等に関する必要な知識を有するよう努めます 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 	<ol style="list-style-type: none"> 社会福祉法人として何が出来るか勉強会はあったが、進んでいない。 県民一斉シェイクアウト訓練では津波発生を想定した引渡し訓練を行ったが、ほとんどの家庭が通常通りの迎えであったので、実際に災害の場合を想定すると、出来る限り早急な迎えをお願いする引渡し訓の必要性もある。(小学校などでは実施されている。) 法人で掲げる行動規範について全職員で共通理解と認識を深め、社会的規範に従い、公正・公平に業務を行うよう周知・徹底に務める。 研修に参加した職員により、他職員にも報告を行った。 法人で掲げる倫理綱領を職員会議等で全職員で確認し合った。法人の一職員としての自覚と仕事への誇りを持って、業務を遂行できるように定期的に再確認を行っていくことも大事である。 リーダー職員は、ハラスメントオンライン研修講座を受講しハラスメント防止・対策についての知識を深める。園内研修を通して、多様性について職員間で意見交換を行ったり、多様性についての個々の捉え方の相違を話すことで理解を深めることができた。 マニュアルの整備は行っているが全員に周知となると浸透していない部分もあるかと思われるので、周知・教育していきたい。 社会福祉法人会計についての勉強会に参加する機会がなかったのが今後の課題。 コスト意識によるデメリットである、職員モチベーションの低下につながるような事の内容に、意識の醸成を無理やり押し進めることのないように配慮した。
②	<ol style="list-style-type: none"> 法人内でセーフティネットについて、周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 地域共有社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できるよう取り組みます 地域における公益的取り組み等を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります 	<ol style="list-style-type: none"> 職員会議等でセーフティネットについて分かりやすく全職員に周知を行う。実際、地域に気になる方がおり、地域包括支援センターに連絡し、支援に繋がるような働きかけを行った。 地域の高齢者宅へ、園児と一緒に見守りや安否確認を含めた誕生者訪問を行ったり、老人介護施設への慰問など、地域の方々との繋がりを大切にする交流活動を行っている。

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
②	5. 地域のゴミ拾いや清掃を行いながら、危険個所に気づき地域と連携を図ります 6. 園庭開放をして、同年齢の子どもたちとの交流や子育て中の保護者のリフレッシュの場を作ります 7. 保育実習・小中学校の職場体験等の受け入れ機会を充実させ、保育士の仕事の魅力を発信していきます 8. 地域回覧の園だよりでも地域に活動をお知らせします	5. 行事後の地域清掃、周辺道路でのごみ拾いを実施。今年度は園舎東側の住宅火災があり、全焼した家屋が撤去されずに放置されている為、消防、地域支所、地域自治会の方にも連絡と相談を行っているが、進捗状況に変化が見られていない。 6. 新型コロナウイルス感染症の影響等で活動を休止している状態であったが、来年度から再開予定。ホームページや子育て支援だより、園の見学者を通じて、活動の再開に向けた情報を発信していく。 7. 専門学校生の保育実習及び、職員の家族(小学生・高校生)の職場体験・保育ボランティアの受け入れ、また近隣の高校生(宮崎北高)による夕方の読み聞かせボランティアの受け入れ等を積極的に行っている。 8. 毎月、園だよりを地域版として作成し、地域自治会に配布し、園行事や毎月の活動の様子を知らせると共に、朝の体操のお誘い等も記載し、地域交流にも繋がるようなお知らせを行っている。
③	1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け関連する取り組みを行います 2. 風通しの良い職場での人間関係の構築、維持に努めます 3. 多様な職種、勤務形態の職員が相互に連携を図れるよう取り組みます 4. ハラスメント関係規程を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口関係者の教育を行いながら防止策を講じます 5. ワークバランス(仕事と生活の両立)に配慮した取り組みを行います 6. 休憩時間を共通理解のもとで有効に使えるよう職員間で工夫します 7. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します 8. 様々な能力を生かせる職場づくりに取り組みます 9. 目指すリーダー像を明確に示し育成します 10. 管理職や指導的職員のリーダー層を重視し育成に取り組みます 11. 業務効率化のための環境整備(ICT等の活用)を図ります 12. NO残業を目指し、職員間で協力しながら働きやすい環境づくりに努めます	1. } コロナ禍でできなかった交流を行うことができた。情報交換することによりお互いの立場を知ることができ少し風通しが良くなってきていると思う。 2. } 3. 保育士、子育て支援員、パート職員、調理員等で各役割をしっかりと把握しながら、変動労働時間制、固定時間制のある勤務形態を上手に生かし、相互に補い合いながら、最善の保育提供ができるように努めた。 4. 規程は法人で整備されている。担当は研修に参加し窓口についても職員に周知している。 5. 勤務を組む上で出来るだけ個人の希望を取り入れ働きやすい環境づくりに取り組んだ。 6. 休憩時間を上手に持つことができなかった。職員間でどのような時間の使い方や工夫をすれば休憩時間を作り出して、いかに有効且つ有意義に過ごせるかを再度話し合い、早急に方策を考える必要がある。 7. 分野別研修、専門リーダー研修、園内研修及び法人内事業継続勉強会等に参加し、次世代ニーズを把握し、知識の向上を図っている。 8. 個々に秀でた面、得意分野(ピアノ、運動遊び、制作、日曜大工等)を保育活動の中で十分に生かし、やりがいを持って仕事のできる環境づくりを行っている。 9. リーダー的役割である職員に対して、目指すリーダー像を分かりやすく伝えている所ではあるが、育成する側との温度差やリーダーとしての役割を担う難しさを感じている部分があり、今後、改めて相互理解を深めながら意識改革を行っていく必要がある。 10. それぞれの立場に沿った研修は受けてきたので内容を生かし育成に取り組みたい。 11. ICTの活用を積極的に進め、保護者への連絡・お知らせや園児の登降園の管理、書類の整理など効率的に進め、業務負担軽減にも成果が見られている。 12. 毎月第二水曜日は必ずノー残業デーとしている。また、本人・家族の都合(急な病気・子どもの行事・休み希望等)によっては、勤務体制・変更等にも配慮し、職員間で「お互い様」の気持ちで協力しあいながら、働きやすい職場環境づくりに努めている。

＜ 児童養護施設 みんなせいかん ＞

1. 施設の概要

1) 認可年月日 昭和23年1月1日 2) 定員 30名

3) 概要

終戦直後、故河谷裕俊氏が戦災浮浪児を収容保護したのを受け継ぎ、昭和21年旧生活保護法による施設として認可経営を宮崎市厚生援護会(宮崎福祉会の前身)に委託、昭和23年児童福祉法 第41条による施設として認可。昭和55年7月「民生館養護部」から「宮崎民生館」に改称する。平成24年3月建物老朽化により谷川町から阿波岐原町へ移転改築。平成25年8月に「みんなせいかん」へ改称する。平成29年1月生計困難者に対する相談支援事業を開始。令和3年度4月1日地域小規模児童養護施設「みらいえ」を開設。

2. 職員に関する事項

施設長 …中村秀子 主任 … 中菌均、桑田美紀子 事務主任…若林秀磨 支援員 …19名(パート3名)
 心理療法担当職員 …1名 家庭支援専門相談員 …2名 里親支援専門相談員…1名
 職業指導員…1名 個別対応職員…1名 看護師…1名 調理員 … 4名

3. 利用者に関する事項

1) 措置入所状況

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
幼児	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	70
小学生	13	13	13	13	13	13	14	14	15	15	15	15	166
中学生	6	6	6	6	6	5	5	4	4	4	4	4	60
高校生	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	48
計	30	30	30	30	30	28	29	27	28	28	27	27	344

2) 一時保護委託 ・年間延人数 211名

4. 退所者に関する事項

1) 退所状況

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
退所数					2	1	3		1		1	4	12

2) 退所理由 ・家庭復帰 ・措置変更 ・就職

3) 退所者来所状況 ・年間来所延人数 25名

5. 事業について

1) 宮崎市子育て短期支援事業(ショートステイ)	・年間延利用者数	32名
2) みやざき安心セーフティネット事業(生計困難者に対する相談支援)	・支援件数	1件
3) 一時保護事業(宮崎県女性相談所事業受託)	・利用件数	0件

6. 監査に関する事項

1) 法人内監査 令和5年6月2日、 令和5年12月21日
 2) 県指導監査 令和5年10月3日 指摘事項 なし

7. 評価に関する事項

社会的養護関係施設自己評価実施

8. 補助金に関する事項

内 容 (みんなせいかん)	金額	内 容 (みらいえ)	金額
児童処遇改善助成金	81,800円	児童処遇改善助成金	8,060円
宮崎県物価高騰対策緊急支援補助金	375,000円	宮崎県物価高騰対策緊急支援補助金	75,000円

9. 寄附金収入

寄付者(目的)	金額	寄付者(目的)	金額
井本徹(利用者へ)	50,000円	釘崎清一郎(利用者へ)	50,000円
株式会社インタークロス(利用者へ)	15,000円	押川一生(利用者へ)	20,000円
株式会社ほけんの110番(利用者へ)	144,000円	株式会社ほけんの110番(利用者へ)	139,496円
有限会社廣建設(利用者へ)	300,000円	宮崎県共同募金会(利用者へ)	60,000円
宮崎県共同募金会(利用者へ) みらいえ	35,000円	日本児童養護施設財団(利用者へ)	50,000円

10. 寄付金事業積立金に関する事項

寄付者	令和4年度当初積立金残額	今年度積立取崩金額	取崩し金使途及び金額		令和3年度期末積立金残額
原田恒男遺言 執行人 弁護士中嶋謙介	24,967,636 円	1,995,052 円	幼児と職員の旅行費用	368,810 円	22,972,584 円
			本館児童と職員の旅行費用	648,470 円	
			小規模児童と職員の旅行費用	88,000 円	
			ピアノ教室年間費用	127,080 円	
			児童と職員の福岡旅行費用	168,310 円	
			カールアップ昇降テーブルL代	70,400 円	
			ピッコロソファー抗菌ストレート	34,320 円	
			ピッコロソファー抗菌カーブ	50,380 円	
			ピッコロソファー抗菌ストレート2台	70,400 円	
			学習机	66,010 円	
			学習机	67,010 円	
			児童用パソコン2台	198,000 円	
			和太鼓衣装	37,862 円	

11. 施設整備等に関する事項

・ダストピット設置 ・公用車(ランディ・ハイゼット)修繕 ・学習室前廊下フローリング張り替え ・建具、居室壁修繕

12. 行事等実施及び参加状況

1) みんなせいかん行事

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/13	入園・入学おめでとう会	施設	児童・職員	10/8	秋休みレク	施設	児童・職員
5/3	こどもの日レク(映画・調理実習)	〃	〃	10/13~15	小規模児童旅行	〃	〃
5/5	こどもの日レク(鶴戸神宮。サンメッセ日南)	〃	〃	11/12	前浜防災フェスタ(みんなせいかんフェスタ)	地域・施設	地域・児童・職員
5/6	こどもの日レク(育成牧場)	〃	〃	11/13	調理実習(天ぷら)	施設	児童・職員
5/6	本館女子調理実習	〃	〃	12/9	小男子レク(ドライブ・イオン)	〃	〃
5/7	こどもの日レク(ポーリング・映画)	〃	〃	12/16	小男子レク(映画鑑賞)	〃	〃
5/27	小男子レク	〃	〃	12/16	本館女子レク(フローランテ)	〃	〃
6/18	調理実習(餃子作り)	〃	〃	12/24	小規模レク(檜地区公民館)	〃	〃
6/23~24	ソフトバンク招待	地域	〃	12/25	クリスマス会	〃	〃
7/10~11	幼児旅行	施設	〃	12/27	大掃除・餅つき	〃	〃
7/15	花火鑑賞	〃	〃	12/31	ウインターメモリー	〃	〃
7/22	おやつ作り	〃	〃	1/3	お正月レク	〃	〃
7/27~28	本館児童旅行	〃	〃	1/26	幼児レク(アソビパーク)	〃	〃
8/2	児童協野球大会	地域・施設	地域・児童・職員	2/3	節分	〃	〃
8/5	おやつ作り	施設	児童・職員	2/4	調理実習(唐揚げ・ギョーザ)	施設	児童・職員
8/7~8	調理実習(ホットサンド・焼肉)	〃	〃	2/10	調理実習(バレンタイン作り)	地域	地域・職員
8/10	調理実習(白ご飯・味噌汁・おかず作り)	〃	〃	2/11	調理実習(昼食作り)	施設	児童・職員
8/13	サマーメモリー	〃	〃	2/18	調理実習(ピザ作り)	〃	〃
8/16	フローランテ宮崎	〃	〃	2/18~25	自立訓練	〃	〃
8/17	国富法華嶽公園	〃	〃	2月中旬	ひなまつり	〃	〃
9/3	生目の杜公園	〃	〃	2/24	幼児レク(JAAZMホール)	〃	〃
9/16	調理実習(唐揚げ・サラダ・味噌汁)	〃	〃	3/9	自立のための手ほどき講話	〃	〃
9/17	調理実習(クッキー作り)	〃	〃	3/9	本館女子春休みレク	〃	〃
9/25	調理実習(ピザトースト・シチュー)	〃	〃	3/10	小規模レク(体育館)	〃	〃
9/25	先輩に学ぶ	地域・施設	地域・児童・職員	3/18	送る会	〃	〃
9/29	十五夜	施設	児童・職員	3/20	本館女子レク(青島神社)	〃	〃
10/7	里親サロン	地域・施設	地域・児童・職員				

2) みらいえ行事

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/1	おめでとう会(花見)	施設	児童・職員	8/14	中学生レク(堀切峠)	施設	児童・職員
5/4	中高生レク(ラウンドワン)	〃	〃	8/15	小学生レク(科学技術館)	〃	〃
5/5	子どもの日(バーベキュー)	〃	〃	8/20	あおキッズふれあいフェスタ	地域	地域・児童・職員
5/6	小学生レク(映画)	〃	〃	9/18	前浜敬老会	〃	〃
5/14	小学生レク(フェニックス動物園)	〃	〃	9/23	お団子づくり	〃	〃
6/3	ファミリーコンサート	地域	地域・児童・職員	9/25	先輩に学ぶ	〃	〃
7/7	七夕	施設	児童・職員	9/29	十五夜	施設	児童・職員
7/9	ちびっこ広場草刈り	地域	地域・児童・職員	10/7	里親サロン	地域	地域・児童・職員
7/15	干潟で遊ぼう	〃	〃	10/8	秋休みレク(博物館)	施設	児童・職員

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
10/28	秋の収穫祭調理実習	施設	児童・職員	2/10	小学生バレンタイン調理実習	施設	児童・職員
11/6	前浜防災フェスタ	地域	地域・児童・職員	2/10	中高生バレンタイン調理実習	〃	〃
12/25	クリスマス会	施設	児童・職員	3/2	子ども会歓送迎会	地域	地域・児童・職員
12/27	餅つき・大掃除	〃	〃	3/3	ひなまつりレク(綾・バイキング)	施設	児童・職員
1/2	ウインターメモリー	〃	〃	3/15	小学生レク(育成牧場)	〃	〃
2/3	節分	〃	〃	3/27	送る会	〃	〃

<月例行事>

1) 施設内行事

- ・防災訓練、身体測定、児童会、安全教育(月1回実施) ・心理療法(月 30～ 40回) ・個別対応(月平均 9回)
- ・和太鼓(月 2～ 3回実施) ・性教育(月 1～ 2回実施)

2) 地域貢献等行事

- ・公民館清掃(月1回実施) ・ゴミ拾い(月1回実施)

3) 職員行事

- ・職員会、調和会、献立作成会議、ケース研究(月2回実施) ・小グループ会議(年14回)、施設内外安全点検(月1回実施)
- ・腸内菌検査(調理員毎月、その他の職員2ヶ月に1回実施)

<随 時>

1) 施設内行事

- ・食育活動(野菜作り等) ・調理実習(年5回実施) ・嗜好調査 ・誕生会 ・防犯訓練
- ・高校3年生自立訓練 ・卒園生アフターケア

2) 地域貢献行事

- ・ボランティア・実習生受入れ(14項目～詳細を記載) ・各団体視察受け入れ(年2回実施) ・里親研修(年11回)
- ・橿地区社協「参観日子ども一時預かり事業」年2回実施 「子育てサロン」(年4回実施)
- ・橿地域まちづくり推進委員会福祉部会勉強会 ・電話相談 ・畑提供

3) 地域参加行事

- ・前浜自治会行事(年6回実施) ・橿地区社会福祉協議会総会(書面にて実施)

4) 職員行事

- ・職員健康診断(全員年1回実施、夜間を伴う業務者年2回) ・法人内外研修参加(13項目へ詳細を記載)
- ・法人内各種委員会・担当者打合せ等参加(本部12項目へ詳細を記載)

13. 研修等実施及び参加状況

※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/12～13	児童福祉司任用前講習会	施設外	2名	9/28～29	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程 中堅職員研修	施設外	1名
4/14	新任正規職員研修会	法人内	1名	9/30	性的虐待初期対応 RIFCR研修	〃	2名
4/28	新任職員研修 接遇マナー	〃	4名	10/5～6	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程 チームリーダーコース	〃	1名
5/30	SNS等使用についての勉強会	〃	6名	10/17	安全運転管理者研修	〃	1名
6/1	親子再構築プログラム TF-CBT	施設外	1名	10/17	親子再構築プログラム「CARE専門家向け研修」	施設外	3名
6/1～2	福祉職員スタートアップ研修	〃	2名	10/18	メンタルヘルス研修	法人内	2名
6/1～30	発達障がい支援者基礎研修	動画視聴	3名	10/19～20	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程 初任者コース	施設外	1名
6/13～15	九州児童養護施設職員研究大会	施設外	4名	10/27	SNS等使用についての勉強会	法人内	6名
6/14	子どもの発達研修	〃	1名	11/9	宮崎市人権啓発推進事業	施設外	2名
6/18	NPO法人 こどもシェルター宮崎	〃	2名	11/10	宮崎子ども・若者総合相談センター 「子どものアドボカシーのとりくみ」	〃	1名
7/11	宮崎市給食施設栄養士研修会	〃	1名	11/16	親子再構築プログラム事業TF-CBT	〃	1名
7/25～27	児童養護施設等基幹的職員研修	〃	2名	11/14～15	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程 中堅職員研修	〃	1名
8/4	SNS等使用についての勉強会	法人内	6名	11/16	福祉職員のための医学基礎知識研修	〃	2名
8/16	親子再構築プログラム 児童相談所における サインズオブ・セーフティアプローチイントロダクション	施設外	2名	11/20	全養協 全国退所児童等支援事業連絡会	Web研修	1名
8/18	教育機関・児童福祉関係職員 合同研修	〃	1名	11/21	宮崎公園協会 第7回ボランティア研修・交流会	施設外	1名
9/2	こどもの声どう聴けばいい？ そもそも子どもの権利って？	〃	1名	11/22	児童養護施設におけるアタッチメント形成	〃	2名
9/4	ハラスメント研修	法人内	1名	11/28～29	児童福祉施設職員研修(自主研)	〃	3名
9/10	宮崎福祉会 全体研修会	〃	18名	11/30～12/1	全国秋季セミナー	〃	1名
9/12～14	西日本児童養護施設職員セミナー	施設外	1名	12/11～22	社会的養護を担う児童福祉施設長研修会	Web研修	1名
9/15	福祉職員スタートアップ研修	〃	2名	12/13～14	児童福祉施設職員合同研修 I	施設外	3名
9/20～22	全国経営者セミナー	〃	1名	12/15	親子再構築プログラム事業 「児童相談所における サインズオブセーフティアプローチ:イントロダクション」研修	〃	1名
9/25	ハラスメント防止セミナー	法人内	3名	12/15～22	全国退所児童支援事業連絡会	動画視聴	1名

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
1/13～14	九福臨2024 子どもと家族支援のための研修会	施設外	3名	1/31	福祉職員スタートアップ研修	施設外	1名
1/18～19	事業継続計画BCP	〃	1名	2/15	親子再構築プログラム事業 TF-CBTコンサルテーション	〃	1名
1/18	全国退所児童等支援事業連絡会 第三回オンラインサロン	Web研修	1名	2/26～27	児童福祉施設職員合同研修Ⅱ	〃	4名
1/27	里親制度普及啓発講演会	施設外	1名	3/6	里親支援実務者スキルアップ研修	〃	1名
1/30	保育の現場における安全管理研修	〃	1名	3/24	子ども虐待防止と支援を考える研修会	Web研修	2名

14. 実習・ボランティア等受入れ状況

学校名等	期間及び人数	学校名等	期間及び人数
里親普及促進センター	7/1～2・・・2名、7/8～9・・・2名、8/5・・・4名 8/7・・・2名、8/19・・・2名、9/16・・・2名 10/28～29・・・1名、3/2・・・2名、3/4・・・1名	宮崎学園短期大学	8/16～8/25、8/30～9/6・・・各2名 9/13～9/23、12/23～12/30・・・各1名
医療管理専門学校	7/3～12、10/16～25・・・各2名	介護体験 公立大学	6/5～6/9、6/19～6/23・・・各2名 10/2～10/6・・・1名
南九州大学	2/19～29・・・1名		
福岡こども専門学校	7/24～8/2・・・1名	国際大学	8/21～8/28・・・各2名
ボランティア	6/4、6/25、7/9、7/30、8/7、8/8、8/13、9/3、9/28、10/14、11/19、3/7、3/26		

15. 方針に沿った取り組み状況 ① 信頼される施設 ② 地域に根ざす施設 ③ 組織力のある施設

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいて事業の将来性・継続性を見通した経営に努めます 災害が引き起こす現象を想定した、BCPに基づく訓練を行い、課題等を明確にして見直しを行います コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知・教育します 役職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発を行います 倫理綱領・行動規範を年2回、全職員と共有・周知・徹底する場を設け利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 虐待防止の手引き(チェックリスト)等の活用により、職員自身の支援について振り返る機会を設け早期発見対応に努めます 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準に関する必要な知識を有するように努めます 業務マニュアルの整備や、可能なものの業務の標準化共有化を図り、全職員に周知・教育し運用します 福祉サービスの質の向上のため、リスクマネジメント体制を構築する等、組織的に取り組みます 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います 	<ol style="list-style-type: none"> 法人継続勉強会に参加し、他施設と新しい事業について話し合いを進めているところである。 防災管理委員会の元、職員会で施設内研修を行った。また、BCPについても共通理解を図るため施設内研修を行い課題を出し合い意識を高めた。 法令、通知等の改正等把握を行い安全計画を作成し周知した。児童福祉法改正のポイントについて研修を受講し、職員会を通して職員に伝えた。 情報誌等を活用し、会議にて周知を行った。 年2回、職員会を通して、全職員と共有し、理解を促すことができた。また、児童へアンケートを実施。ニーズを把握し対応する事ができた。 アンケート結果を元に職員相互の牽制を強化する為のロールプレイ研修を行った。また、人権チェックリストを年4回実施し、振り返りも行っている。早期発見についてはマニュアルを整備し、職員間で共有している。 研修等で得た知識を共有し、知識向上に努めた。 業務マニュアルの見直しを実施し、業務の効率化を図ることができた。しかし、業務改善アンケートが実施できなかった。今後はアンケートも実施していきたい。 安全確保委員会を設置し、「ヒヤリハット」検証を施設内研修で行った。また、環境整備として「安全点検表」を毎月実施。児童に対しては年7回安全教育を行った。今後も継続して実施したい。 職員会で「電気・ガス・水道」にかかった費用を伝え、コストの意識を持つよう促す事ができた。今後もコスト意識を高めるような取り組みを行いたい。
②	<ol style="list-style-type: none"> みやぎき安心セーフティーネット事業について周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります 	<ol style="list-style-type: none"> 「地域共生社会」をテーマに、職員会で「みやぎき安心セーフティーネット事業」を説明・周知を行った。役員研修の視察時にも説明し、周知協力をお願いした。

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
②	<ul style="list-style-type: none"> 2. CSWを中心に各機関と連携しながら相談と支援を実施します 3. 地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できるよう取り組みます 4. 地域における公益的な取り組み等を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します 5. 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります 6. 子ども110番として、地域の安全に努めます 7. 関係機関と連携しながら、地域福祉のニーズ把握・対応をしていきます 8. ママカフェや子育てサロン等、地域住民が集まり交流する場を提供します 9. 広報誌を地域に配布し、施設に対する理解を促進します 10. 地域と触れ合う事のできる行事等を年2回実施します 	<ul style="list-style-type: none"> 2. 今年度は、女性相談所と連携し、実施している。今後も他機関と連携し地域支援を行っていききたい。 3. 地域に根ざす施設としての目標を職員間で共通理解し、地域での会議や行事へ積極的に参加できた。今後も地域に必要とされる施設を目指していききたい。 4. 安心セーフティーネット事業、参観預かり、ショートステイ等を実施。今後も継続して行っていききたい。また、今後は地域のニーズを把握し、どのような取り組みができるのか検討していききたい。 5. 朝の登校見守りや小学校では「安全部」に所属。また、子ども会や地域の祭り等には積極的に参加しコミュニケーションを図る事ができた。今後も日常的にコミュニケーションを図っていききたい。 6. 玄関付近に目立つように、マークを貼っている。今後も地域住民には安全な場所としてアピールしていききたい。 7. 億地区社協の会議や地域の総会等に参加した。家庭支援専門相談員を中心に、地域の方々や卒園児の子育て相談を積極的に行った。 8. 里親サロンを年4回実施。地域の方と児童が交流する場を設けた。ママカフェ等については実施できなかったため、今後実施できるように努めたい。 9. パンフレットは配布等を行ってきたが、広報誌については作成ができていない。今後、地域に配布できるよう努めていききたい。企業での勉強会に参加し、「児童養護施設」に対する理解を深めた。 10. 自治会の行事や子ども会の行事等また、地域の施設と自治会が主催となり「防災フェスタ」も開催できた。次年度も地域と触れ合う事のできる行事を行っていききたい。
③	<ul style="list-style-type: none"> 1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け、関連する取り組みを行います 2. 実習生やボランティアの受け入れを積極的に行います 3. 毎日、ラジオ体操を実施するとともに、定期的に会議等を通してメンタルヘルスや腰痛防止等の講習を取り入れます 4. ハラスメント関係規定を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口担当者の教育を行いながら防止策を講じます 5. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します 6. 採用3年未満(とくに1年未満)の職員に対するフォローアップを意図的・計画的に行っていきます 7. キャリアアップを明確にし、職員一人ひとりが自己分析できフィードバックを受ける取り組みを行います 8. 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、育成に取り組みます 9. 業務アンケートを年2回実施する事で課題を明確にし、職員全体で話し合う場を設けて、業務の効率化を図ります 10. 業務効率化のための環境整備(ICT等の活用)を図ります 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 人権擁護委員会がつぶやきBOXを実施し、職員の悩み・不安に対応した。また、個別のヒヤリングも実施している。今後もアンケートやつぶやきBOXを継続していききたい。 2. 実習生12名、ボランティア12名を受け入れた。次年度も積極的に受け入れたい。 3. メンタルヘルスについて施設内研修を年2回実施。衛生管理委員会のもと腰痛防止講習を実施した。ラジオ体操については実施できない日もあったので、毎日実施していききたい。 4. 職員会を通してハラスメントについて説明・周知を行った。また、相談窓口担当者については外部研修を受講した。 5. 外部研修・施設内研修を充実し、職員のスキル向上に努めた。今後も積極的に研修への参加を促していききたい。 6. 新任職員のプログラムを実施、又、各グループにユニットリーダーを配置し、相談しやすい環境を設けることができたが、フォローアップの内容が不十分であったため次年度は少人数グループに分かれてフォローアップ研修を行っていく。 7. キャリアパス表を配布し共有を図ることができたが、職員育成での活用があまりできなかった。今後はキャリアパス表をもとに個別面談等を実施し職員育成につなげていききたい。 8. 外部研修の実施やリーダー会を通して、マネジメントについての話し合い等を行ってきたが、実際は不十分である。次年度はリーダー層の育成にも努めていききたい。 9. 職員会やリーダー会等で、業務の効率化を図るために話し合い等も設けたがアンケートについては実施していない。今後はアンケートも実施し、更なる効率化を図っていききたい。 10. 児童の記録や日常の引継ぎ等、ICTの活用を行っている。ただICT化する事で課題もあるので、今後は課題についての改善と効率化についても努めていききたい。

＜ 救護施設すみよし ＞

1. 施設の概要

- 1) 認可年月日 昭和21年12月 2) 定員 82名
 3) 概要

大正10年に山本石松氏が自宅にホームレスや身寄りのない高齢者、精神障がい者などのため自費で収容施設を設立。昭和21年10月に生活保護法施行と同時に市営となり、運営を宮崎市厚生援護会（宮崎福祉会の前身）に委託、同年12月に生活保護施設として認可。昭和31年2月に養老施設から救護施設に種別変更。昭和46年4月に民間老朽施設改善の為、行政の補助を活用し宮崎市阿波岐原町に移転改築。昭和47年に定員65名を70名に変更。昭和48年10月に定員を75名に変更し、翌年12月に定員を82名に変更する。平成20年5月に行政の補助を活用し住吉地区に移転改築する。平成20年10月に「宮崎養護院」から「すみよし」に名称変更。平成24年4月に一時入所事業、平成26年4月に居宅生活訓練事業、平成27年4月に居宅訪問事業、平成28年12月に生活困窮者就労訓練事業、平成29年1月に生計困難者に対する相談支援事業を開始。

2. 職員に関する事項

施設長 … 栗田 正志 事務主任 … 後藤 洋貴 主任 … 泉 健士朗、 塗木 美弥
 事務員 … 2名(再掲1名) 指導員 … 2名(再掲) 生活支援員 … 17名 看護師 … 2名
 栄養士 … 1名 介助員 … 2名 その他 … 2名 嘱託医 … 1名

3. 利用者に関する事項

1) 入所状況

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男性(措置)	42	42	43	44	45	46	47	47	47	46	46	47	542
女性(措置)	40	41	40	39	39	39	39	39	39	37	37	38	467
私的利用	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
計	83	84	84	84	84	85	86	86	86	83	83	85	1013

4. 退所者に関する事項

1) 退所状況

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
男性(措置)		1				1			1			2	5
女性(措置)		1	1					1	2			1	6
私的利用													0
計	0	2	1	0	0	1	0	1	3	0	0	3	11

- 2) 措置利用退所理由 ・社会福祉施設・病院へ措置替え…6名 ・社会復帰…5名

5. 事業について

- 1) 一時入所事業 ・利用件数 12件 ・利用者数 12名
 2) 居宅生活訓練事業
 ・訓練場所 ① メゾンK（宮崎市大字島之内9706-12） ② カメリアタウン（宮崎市大字島之内9513-1）
 ・訓練者数 4名 ・年間延訓練者数 36名 ・居宅生活移行者数 0名
 3) 自立相談支援事業 ・相談件数 0件 ・相談者数 0名
 4) 居宅訪問事業 ・訪問対象者数 4名 ・年間延訪問回数 8回
 5) 生活困窮者就労訓練事業 ・訓練件数 0件 ・訓練者数 0名
 6) 生計困難者に対する相談支援事業 ・相談件数 0件 ・相談者数 0名

6. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和5年6月1日、12月21日
 2) 宮崎市指導監査 令和5年10月3日 ・文書指摘・口頭指摘なし

7. 補助金に関する事項

内 容	金 額	内 容	金 額
物価高騰対策緊急支援金	738,000 円	食材料費高騰対策緊急支援金	410,000 円
宮崎市結核対策費補助金	29,700 円		

8. 寄附金収入 なし

9. 施設整備等に関する事項

- ・乾燥機買替 ・電話設備買替 ・スライドドア修繕 ・エアコン修繕 ・ろ過装置用給湯設備設置
- ・浴室建具修繕 ・エレベーター消耗部品取替 ・エレベーター安全対策工事 ・食堂サッシシーリング打替工事
- ・換気フードカバー取付工事 ・女性トイレ便器修繕 ・ビニールハウス張替

10. 行事等実施及び参加状況

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
5/2	動物園外出	施設	利用者	10/13	秋祭り	施設	利用者
5/2	「ヤギパーク」外出	〃	〃	10/17	保育園合同芋掘り	住吉東保育園	利用者・園児
7/4	慰霊祭	〃	〃	10/18	保育園合同芋掘り	天神の森きらら保育園	〃
8/1	スイーツ祭り(かき氷提供)	〃	〃	11/27	ドライブ	施設	利用者
8/7	なんでも相談	〃	利用者・第三者委員	12/12	クリスマス会	〃	〃
9/12	敬老祝賀会・幼稚園慰問	〃	利用者・園児	1/5	初詣	〃	〃
10/4	法要	〃	利用者	2/7	なんでも相談	〃	利用者・第三者委員
10/11	保育園合同芋掘り	住吉南保育園	利用者・園児	3/18	お花見	〃	利用者

<月例行事>

1) 施設内行事

- ・レク活動 ・避難訓練 ・自治会

2) 職員行事等

- ・職員会議 ・リスクマネジメント委員会 ・権利を守る委員会 ・災害対策委員会 ・行事企画委員会
- ・看護師会議 ・給食会議 ・ノー残業デー（毎月第2水曜日実施）
- ・職員腸内細菌検査（栄養士1ヶ月1回、その他2ヶ月1回実施）

<随 時>

1) 施設内行事

- ・利用者健康診断（年1回心電図検査及びレントゲン検査実施） ・給食リクエストメニュー（1人年1回実施）
- ・各種クラブ活動(随時実施) ・施設内映画鑑賞(随時実施) ・フラワーアレンジメント(随時実施)
- ・移動式理美容(2ヶ月1回実施) ・茶話会(随時実施)

2) 地域貢献等行事

- ・実習生・ボランティア受け入れ（12項目へ詳細を記載）

3) 職員行事等

- ・入所判定委員会（年13回実施） ・業務改善委員会（年5回実施） ・感染対策委員会（年2回実施）
- ・ケース検討会議（年6回実施） ・OJT研修（年5回実施） ・研修報告（年3回実施）
- ・権利を守るセルフチェック（年2回実施） ・ハラスメントセルフチェック（年1回実施）
- ・職員ストレスチェック（年1回実施） ・合同防災(シェイクアウト)訓練（11/2実施）
- ・AED講習（年1回実施） ・防犯講習（年1回実施） ・自己評価（年2回実施）
- ・職員健康診断（年1回実施） ・広報誌発行（年2回発行） ・新任研修（新任4名実施）
- ・法人内外研修参加（11項目へ詳細を記載） ・法人内各種委員会・担当者打合せ参加（本部12項目へ詳細を記載）

11. 研修等実施及び参加状況

※一部オンライン研修

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/4	相談力・受援力を高めたい！セミナー	施設外	1名	7/20	事業継続勉強会	法人内	2名
4/23	こころの元気+活用セミナー	施設外	1名	7/22	防災士養成、基礎コース研修	施設外	1名
4/28	新入職員研修	法人内	1名	7/22	晴峰商事ニュートリションセミナー	施設外	1名
5/25～26	救護施設経営者・施設長会議	施設外	3名	8/23	宮崎県経営協セミナー(前期)	施設外	2名
6/8	電化厨房クッキングライブ	施設外	1名	9/4	ハラスメント防止につながる好ましいコミュニケーションとは	施設外	1名
6/14	子どもの発達研修	施設外	2名	9/14～15	九救協施設長等管理監督者研修会	施設外	2名
6/16	事務員研修会	法人内	1名	9/20～22	第42回社会福祉経営者大会(兵庫大会)	施設外	1名
6/21	メンタルヘルス研修(チームリーダー編)	施設外	1名	9/21	みやざき安心セーフティネット事業相談員研修会(専門職)	施設外	1名
7/3	防災士養成、基礎コース研修	施設外	1名	9/22	介護現場におけるリスクマネジメント研修	施設外	1名
7/6～7	九救協職員研究大会	施設外	4名	9/25	ハラスメント防止セミナー	施設外	3名
7/11	宮崎市給食施設等栄養士研修会	施設外	1名	9/26	事業継続勉強会	法人内	2名
7/20	記録の書き方研修(障がい児・者)	施設外	1名	9/29	国際福祉機器展	施設外	1名

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
9/30	救急救命講習	施設外	2名	11/30	タイムマネジメント研修(中堅職員)	施設外	1名
10/12	支援につながる障がい理解研修	施設外	2名	12/5	みやざき安心セーフティネット事業相談員研修会(応用編)	施設外	1名
10/13	AED講習	法人内	20名	12/12～13	救護施設福祉サービス研修会	施設外	1名
10/17～18	全国救護施設研究協議大会	施設外	2名	12/19	事業継続勉強会	法人内	2名
10/18	メンタルヘルス研修	法人内	3名	1/13～14	子どもと家族支援のための研修会	施設外	2名
10/20	ハラスメント勉強会	法人内	1名	1/30	宮崎県経営協セミナー(後期)	施設外	1名
10/23	福祉従事者が地域とのつながりを考える研修	施設外	3名	2/5	経営青年会セミナー	施設外	2名
10/24	防火研修会	施設外	1名	2/14	会計・財務管理研修(決算実務)	施設外	1名
10/25～26	防災士養成研修(専門コース)	施設外	2名	2/28～29	災害対応力強化研修	施設外	2名
10/30～31	九救協・熊救協合同研修会	施設外	3名	3/5	防犯・さすまた講習	法人内	15名
11/1	福祉職員のための医学基礎知識研修	施設外	3名	3/15	防災研修会(南海トラフ地震への備え)	施設外	2名
11/9～10	九救協職員研修会	施設外	4名				

12. 実習・ボランティア等受け入れ状況

学校名等	期間	人数	学校名等	期間	人数
宮崎国際大学～介護等体験	5/22～5/26	1名	九州保健福祉大学～ソーシャルワーク実習	8/30～10/26	1名
宮崎福祉医療カレッジ～社会福祉士相談援助実習	8/1～9/1	2名	宮崎福祉医療カレッジ～社会福祉士相談援助実習	2/1～2/14	1名

13. 方針に沿った取り組み状況

① 信頼される施設 ② 地域に根ざす施設 ③ 組織力のある施設

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<ol style="list-style-type: none"> 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいて事業の将来性・継続性を見通した経営に務めます 地域の福祉ニーズへの対応と事業存続のために未来志向で事業の多角化・多機能化を図ります BCPに基づく訓練を行い、停電・断水・道路の寸断など災害が引き起こす現象を想定し連絡・参集方法等の課題等を明確にして見直しを行います 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべき法令、社会的ルールの変更について情報収集を行います コンプライアンス体制に関する教育・見直しを行い、全職員に周知・教育し運用します 役職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発を行います 倫理綱領・行動指針を全職員に周知・教育し、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守ります 差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みを行います 虐待、身体拘束などを決して容認せず、根絶するための取り組みを行います 	<ol style="list-style-type: none"> 研修や会議で学んだ救護施設の将来のビジョンについて、後日に職員会や朝礼で職員に話をして共有を図った。救護施設として地域のニーズや利用者のニーズに十分に答えることができる施設づくりをしたい。そして、行政・関係機関・地域住民との信頼関係をしっかり維持できるようにしていきたい。また、利用者への権利擁護や職員の育成をしっかり行っていきたい。 地域の生活困難者や生活課題を抱えた方等の緊急受け入れを積極的に行った。また、地震で被災した地域に向け募金活動を行ったり、地域の貧困世帯の子どもに向け施設で収穫した野菜や職員から集めた被服を届ける等の活動を行った。“最後のセーフティネット”と呼ばれる救護施設においては地域や社会から求められる役割も大きいため、今後は更に具体的な事業を検討し、施設機能の多角化・多機能化を図っていきたい。 過去に起きた能登半島地震・熊本地震・福島沖地震の映像(災害が起きた時の被災の状況や住民が互いに支え合っている様子)を利用者と職員とともに視聴し、一人ひとり何ができるか考え、イメージする時間を作った。また、地域住民の方との炊き出し訓練を行い、職員にも災害時の地域住民への支援に関心を持ってもらうことができた。災害時の連絡・参集方法については、被害の状況に応じた職員の参集について判断していく必要があるという結論に至ったが、明確にできておらず次年度の課題である。 救護施設の会議や経営協の研修に可能な限り参加し、情報収集に努めた。また、得た情報については職員会議を通し情報共有を図った。今後も積極的に情報収集及び情報共有を図っていきたい。 コンプライアンスについては、全職員にコンプライアンスの意味と内容について説明、教育を行った。コンプライアンスは範囲が広いので浅くしか説明できなかったことが反省である。次年度は、すみよしの各委員会活動や倫理綱領、行動規範がどうコンプライアンスと繋がっているのか、どうしたら適切なコンプライアンスが維持できるかについて職員に学習する機会を持ちたい。 各種法令や制度については目まぐるしく変化していくため、専門の研修やセミナーに積極的に参加するとともに、行政や九州地区救護施設協議会との連携強化を図り情報収集に努めた。また、全職員が把握・遵守しなければならない虐待防止や権利侵害防止等に係る研修に多くの職員が参加し、全体場で復命を行う機会を設け周知を図った。今後も様々な機会をとらえて情報収集に努め、社会的ルールの普及・啓発を行っていきたい。 今年度は、法人の倫理綱領と行動指針が新しく作成されたため全職員に説明した。次年度はコンプライアンスも含めたうえで職員のハラスメント防止や利用者への虐待防止に対して委員会活動に力を入れていきたい。また、外部研修についても多くの職員に参加してもらい意識の向上を図っていきたい。将来的には職員一人ひとりが相手を尊重・配慮できるプロフェッショナルな施設にしていきたい。 セルフチェックを実施し、その結果について委員会でも話し合い、必要事項をミーティングや会議等で伝えた。また、施設内外研修を通し、多様性や価値観についての知識を得る機会を作った。引き続き実態の把握やハラスメントの未然防止に努めるとともに、全員が声を出し合い、ハラスメントが起こらない職場環境の構築に取り組んでいきたい。 セルフチェックを実施し、その結果をもとに職員間で分析し対応策について話し合いを実施した。また、毎日ミーティングで発信することで虐待防止に対する意識が高まってきている。引き続き発信していき、周知・徹底を図っていきたい。

方針	具体的取り組み	取り組みの状況・結果及び今後の課題等
①	<p>10. ソーシャルネットワークサービス(SNS)等の普及を踏まえ、職員に対し適切な情報管理・情報発信についての教育を行います</p> <p>11. リスクマネジメント体制を構築する等組織的に福祉サービスの質の向上に取り組みます</p> <p>12. 業務マニュアルの整備や、可能なものの業務の標準化・共有化を図り、全職員に周知・教育し運用します</p> <p>13. 福祉サービス提供における事故やミスの未然防止、再発防止に取り組みます</p> <p>14. 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要な知識を有するよう努めます</p> <p>15. 職員に対してコストの意識を醸成するための取り組みを行います</p> <p>16. 適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営を行います</p>	<p>10. 職員会議の場を利用して利用者および職員の個人情報の取り扱い及びその重要性について話を行った。結果、今年度も特に問題となるような出来事は見られなかったが、SNS等の普及が進んでいる中、新規採用職員も増えているため、今後も折に触れて話を行っていききたい。</p> <p>11. 日頃からリスクマネジメントについて話し合い、会議や記録、ミーティング等で周知を図った。体制を構築するまでには至らなかったため、今後は委員会を中心にリスクマネジメント強化を目指し、特にADL低下に伴う転倒が増加しているため、分析・対策を行いリスクを最小限に減らせるよう取り組んでいきたい。</p> <p>12. 定期的に業務マニュアルを見直し、都度職員への周知を行った。新任職員にはより具体化されたマニュアルをもとに研修を行い、一定の成果が得られた。環境や利用者の体調変化等に臨機応変な対応ができるよう、日頃の利用者の様子観察や多職種との連携を図ることの必要性を伝えていきたい。</p> <p>13. 事故の中で一番転倒報告が多かった。都度原因・対策を話し合い、再発防止に努めたが結果として再発も見られた。今後はリスクマネジメントをしっかりと行い、安全安心な生活が送れるよう支援し、事故等の未然防止・再発防止に努めたい。</p> <p>14. 会計・財務管理研修に参加し、最新の制度等を学ぶとともに、会計処理実務のスキルアップを図った。また、学んだことを会計責任者に復命を行い情報共有を図った。今後も情報収集及びスキルアップに努め、適正な会計処理を行っていききたい。</p> <p>15. 日用品・消耗品等の購入に関して、各課長及び日用品管理担当職員を中心に、少額でも必要に応じて見積り比較を行う、内容によって購入先を変更する、インターネットで購入する等を行うことで経費削減を図った。また、折に触れて消耗が早くないか、適正価格であるかを物品購入起案者に求めることで、施設全体で適正コストを意識する雰囲気づくりを行った。今後も継続していききたい。</p> <p>16. 措置施設であり収容人数の問題もあるため、収益の確保に関しては受け身である印象も否めないが、施設の機能や特性等を行政機関や地域に広くアピールし、認知し選んでもらえるよう施設の「見える化」の取り組みは継続して行っていく必要がある。また、支出に関しては中・長期的な改修や買い替え等を一覧管理しており、支出が単年度に集中しないよう管理している。今後も同様の取り組みを継続していききたい。</p>
②	<p>1. 法人内外でセーフティネットについて周知・理解を深め、地域の方々の支援に繋がります</p> <p>2. セーフティネットとしての役割りを果たすために、関係機関や他法人との連携を推進し情報収集に努めます</p> <p>3. 子どもの生活支援等に取り組みます</p> <p>4. 地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識できるよう取り組みます</p> <p>5. 地域における公益的取り組み等を整理し、地域のニーズとマッチしているか確認します</p> <p>6. 福祉サービスを提供する施設として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図ります</p> <p>7. 災害時の取り組みとして、地域の災害支援拠点や福祉避難所の取り組みへの備え等、地域住民の安全・安心な生活の確保に努めます</p> <p>8. 防災士の取得を奨励します</p>	<p>1. 自治体や地域の相談員、病院等のソーシャルワーカー、学生等に対して、救護施設のセーフティネットとしての役割について説明を行うとともに施設見学も積極的に実施した。今後も救護施設が地域のセーフティネットとしての役割を担っていることの周知・理解に繋がるよう広報活動を続けていきたい。</p> <p>2. 入退所や日頃の利用者の生活に関して医療従事者や福祉事務所、地域の福祉関係者やボランティアなど、さまざま関係者と連携し情報を得ている。今後も継続して多方面からの情報収集に努めていきたい。</p> <p>3. 「フードバンクみやざき」と連携を行い、利用者・職員で育てた野菜や寄附で集まった日用品等を届けている。この活動を継続し、地域の低所得世帯や子どもがいる世帯の支援に繋がればと考えている。</p> <p>4. 地域公益事業やそれに伴う研修などに参加することで社会福祉法人の役割を認識している。他職員へも社会福祉法人が取り組むべき役割り・姿勢を認識してもらえよう、職員会議の場での呼びかけや研修に参加してもらうなどして認識を深めていきたい。</p> <p>5. 一時入所事業や居宅訪問事業等をとおして生活困窮者への支援について間口を広げている。今年度は「みやざき安心セーフティネット事業」についての相談が無かったため、今後は行政機関や社協等に認知してもらうための方法を検討し、可能な限り事業の受け入れを行っていききたい。</p> <p>6. 今年度に入りコロナの位置づけが5類となったことで対外的な繋がりの場が増えてきている。コロナ前のように施設の行事に近隣住民が参加するまでには至っていないが、幼稚園の慰問やボランティアの受け入れについては再開することができ、近隣住民参加の防災訓練も実施できた。今後も地域からの理解・協力が得られるような施設づくりを目指していききたい。</p> <p>7. 昨年度に引き続き、災害時に利用者や避難されてきた地域住民等に迅速に食事を提供できるよう、個別でパッキングされた非常食を利用者分・地域住民分・職員分として備蓄した。また、大容量の蓄電池を購入し事務室およびスタッフルームに整備している。今後も非常時に迅速に適切な対応が取れるよう、定期的に備蓄品や非常食、災害用品等の補充・整理・見直しを行い、地域住民の受け入れも含めたかたちで非常時に備えていきたい。</p> <p>8. 昨今、様々な災害が多発している。大きいもので言えば、今後、宮崎県でも南海トラフ地震とそれによる津波の被害が想定される。今年度末現在、すみよしでは7名が防災士を取得している。利用者や地域の安全確保はもちろん、職員とその家族の安全を守るためにも職員の防災意識を高め、今後も防災士の取得を奨励していききたい。</p>

方針	具体的取り組み	取組みの状況・結果及び今後の課題等
③	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識する機会を設け、関連する取り組みを行います 2. 風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に努めます 3. 多様な職種、勤務形態の職員が相互に連携を図れるよう取り組みます 4. 採用(転入)後1年未満の職員に対するフォローアップを意図的、計画的に行います 5. ハラスメント関係規程を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口担当者の教育を行いながら防止策を講じます 6. ワークライフバランス(仕事と生活の両立)に配慮した取り組みを行います 7. 労働災害防止策(メンタルヘルス、腰痛防止策、その他労働災害への対応)を講じます 8. 上司に相談しやすい雰囲気をつくることでハラスメントの早期発見・早期解決に繋がります 9. 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成します 10. 様々な能力を生かせる職場づくりに取り組みます 11. 資格取得、その他、自己学習のために支援の仕組みを構築します 12. 目指すリーダー像を明確に示し育成します 13. 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、育成に取り組みます 14. 施設長・課長・係長間の情報共有やコミュニケーションを密に図り、相互の職責や立場等を確認・理解し合うことで組織力の向上を図ります 15. 業務効率化のための環境整備(ICT等の活用)を図ります 16. 生産性向上を図るための課題認識を職員と共有し、取り組みを行います 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員の気持ちの変化を意識し、難しいケースについては対応を施設長と課長で話し合い、フォローやバックアップについて連携を図った。今後も職員のメンタルヘルスの不調にいち早く対応できるようにハラスメント防止委員会で勉強会や会議を行い知識や関心を上げ働きやすい職場にしていきたい。 2. 日頃から職員間のコミュニケーションを大切にし、お互いを認め合い助け合う気持ちが必要であることを常々発信した。また、不安や悩みを先輩や上司に相談しやすい環境づくりに注力した。引き続き働きやすい職場環境の構築に努めていきたい。 3. 支援を行う上で必ず多職種との連携を図り、不在時でも対応できるようにした。そうすることで相手へ信頼や安心感を与えることができた。今後も、急な対応でも落ち着いて関わられるよう報告連絡相談を密にしていきたい。 4. 新任研修プログラムをもとに、各担当職員が計画的に研修を行った。また、常に質問・相談しやすい環境づくりにも努めた。引き続き、その人らしさを大切に、丁寧に関わられるようにしていきたい。 5. 相談窓口担当者がハラスメント防止の研修を受け、ハラスメントについて職員全員に教育を数回行った。職員が相談しやすい窓口づくりと日ごろからコミュニケーションを取りやすい職場づくりをしていきたい。また、ハラスメントを起こしづらい環境を作るため、定期的に職員会議などでハラスメントについての施設の方針を発信していきたい。 6. 家庭や趣味などプライベートの時間を大切に充実した生活を送るため有給休暇の取得促進に取り組んだ結果、年休取得率が上がってきている。来年度も引き続き取り組んでいきたい。 7. 日頃から状況把握に努め、状況に変化を感じた時点で声掛けしたり、相談できる環境を作った。また腰痛防止策として腰痛防止ベルトを使用する、移乗・排泄・入浴介助は2名対応とする、無理な場合は交代して対応する等負担軽減を図った。今後も職員の心身の健康維持に有効な内容を模索していきたい。 8. ハラスメントセルフチェックの結果を受け、解決が必要と判断したケースについては委員会で話し合いを重ね、個人面談を行い本人の意思を尊重した上で解決に繋がった。今後もいつでも相談できる雰囲気を作ることを意識し、早期発見・解決できるようにしていきたい。 9. 施設内ではOJT研修や新人研修の実施、施設外では社会福祉協議会が主催する研修や九救協、全救協、経営協などが主催する研修等に参加し職員のスキルアップを図った。今後も継続し次世代の経営層育成に繋がってほしい。 10. すみよしでは他職種からの転職採用が多く、様々なバックグラウンドを持った職員が働いていることから、それぞれの資格や経験、スキルを認め、それぞれに適した業務内容の提供を意識している。また、様々な内容の研修参加を奨励し、スキルアップを目指してもらっている。今後も職員それぞれの意見や提案を積極的に受け入れ、自分の意見が尊重されていると感じられるような職場環境を作っていきたい。 11. 資格取得に取り組んでいる職員に対して、特に試験日前を中心に本人にシフトの希望を聞き取るなどの配慮を行った。今年度は介護福祉士1名、防災士2名の資格取得者を排出している。今後も業務と資格取得・自己学習が両立できるような仕組みを前向きに検討していきたい。 12. リーダー像を明確に示していないことが反省点である。リーダーではなく、各職員の役割については都度育成の視点で関わるようになってきた。次年度はリーダー像を明確にし、育成に繋がってほしい。 13. 職員に成長過程のケースがあった場合、係長や課長と一緒に協議し、そのケースに実践的な関わりを持ちながら、職員の教育や成長に携わってもらった。係長や課長と会話し、その役割を実践する過程で上手いかなかった時のサポートやフォローの体制をとることができた。結果、係長や課長の成長にも繋がったのではないかと推測している。 14. 施設長・課長間において、施設運営上、また労務管理上必要な内容について頻繁に会議を行い、職責や立場に応じた役割の割り振り・確認を行った。また、必要に応じて係長も交えて対応に当たった。今後も同様の流れを崩さず、組織力の向上及びリーダー層の育成を図ってほしい。 15. 今年度は電話設備の更新を行い、別々に管理していた内線外線の発着信・ナースコールシステム・防犯カメラ・屋外センサー等の設備をスマートフォン1台で一括管理できるようになり、業務の効率化に繋がった。今後も様々なかたちで業務効率化のための環境整備(ICT等の活用)を図ってほしい。 16. 生産性＝“利用者支援の質の向上”及び“業務の効率化”と捉え、施設長・各課長・業務改善委員会メンバーを中心に会議・ミーティングを密に行い職員への情報共有を図った。具体的な内容については利用者の日課の見直し、面会・外出の見直し、休日業務・宿直業務の再構築、異性介助についての検討等であり、一定の成果は得られている。また、利用者処遇に直接関係する部分については個別支援計画と連動し、担当職員及び個別支援計画書作成職員を中心に日々見直し等を行っている。今後も同様の取り組みを継続し、生産性向上及び職員間の情報共有を図ってほしい。