

事業報告書

本	部	…	P 1 ~ 5										
中	央	保	育	園	…	P 6 ~ 9							
高	千	穂	乳	児	保	育	園	…	P 10 ~ 12				
天	神	の	森	き	ら	ら	保	育	園	…	P 13 ~ 16		
波	島	保	育	園	…	P 17 ~ 20							
住	吉	中	央	保	育	園	…	P 21 ~ 24					
広	原	保	育	園	…	P 25 ~ 28							
住	吉	東	保	育	園	…	P 29 ~ 32						
富	吉	保	育	園	…	P 33 ~ 36							
住	吉	南	保	育	園	…	P 37 ~ 40						
児	童	養	護	施	設	み	ん	せ	い	か	ん	…	P 41 ~ 45
救	護	施	設	す	み	よ	し	…	P 46 ~ 50				

< 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

変 更 内 容 等	変更認可年月日
中央保育園土地購入に伴う資産の変更	令和7年6月25日

4. 役員等の状況

- 1) 理事 定数 6～7名 現員数 7 名 任期 令和7年6月25日～令和9年度定時評議員会終結の時
 - ・ 長田 一郎 (地域福祉関係者) ・ 中武 英則 (地域福祉関係者) ・ 椎葉 和義 (地域福祉関係者)
 - ・ 日高 薫 (地域福祉関係者) ・ 藤久保 好子 (住吉東保育園園長) ・ 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7年6月25日～令和9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7年6月25日～令和11年度定時評議員会終結の時
 - ・ 飯干 るみ子 (地域福祉関係者) ・ 中川 幸子 (地域福祉関係者) ・ 中窪 民子 (地域福祉関係者)
 - ・ 竹下 昌巳 (地域福祉関係者) ・ 長友 康憲 (地域福祉関係者) ・ 菊池 憲生 (地域福祉関係者)
 - ・ 高崎 壮一郎 (社会福祉経験者) ・ 佐山 幸二 (社会福祉経験者) ・ 松本 梅夫 (地域福祉関係者)
- 4) 第三者委員 3 名 任期 令和6年11月29日～令和8年11月28日
 - ・ 瀬野 ちす (民生・児童委員) ・ 外山俊文 (中央東地区社協理事) ・ 山口伸子 (東大宮地区地域協議会副会長)
- 5) 評議員選任・解任委員会 4 名 任期 令和6年6月26日～令和10年度定時評議員会の終結の時
 - ・ 二宮のり子 (地区社協職員) ・ 瀬野 ちす (民生・児童委員) ・ 山口 伸子 (民生・児童委員) ・ 宮越 純子 (波島保育園園長)

5. 役員会等開催状況

◎ 理事会 現員数 7 名 6 回開催

開催日	出席数	議 案 等
R7. 6/10	理事6名 監事2名	① 令和6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 評議員選任・解任委員会に推薦する評議員候補者の件 ④ 定時評議員会の招集の件 ⑤ 定款変更の件 ⑥ 令和7年度収支補正予算の件 報告事項 第1号 理事長業務執行状況の報告について 第2号 社会福祉充実残額算定結果の報告について
R7. 6/25	理事7名 監事2名	① 理事長1名選定の件
R7. 8/25	理事7名 監事2名	① 社会福祉法人吸収合併の件
R7. 11/27	理事6名 監事2名	① 給与規程の一部改正の件 ② 令和7年度収支補正予算の件 報告事項 第1号 理事長業務執行状況の報告について
R8. 2/26	理事5名 監事2名	① 給与に係る規程等の一部改正の件 ② 育児・介護休業等に関する規則の一部改正の件 ③ 令和8年度給食食材等の契約の件 ④ 運営規程等の一部改正の件 ⑤ 定款変更の件 ⑥ 新規事業「障害者グループホーム」開設計画等に係る土地購入の件 ⑦ 令和7年度収支補正予算の件 ⑧ 施設長変更の件
R8. 3/26	理事7名 監事2名	① 令和7年度最終収支補正予算(案)の件 ② 令和8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

◎ 評議員会 現員数 9 名 1 回開催

開催日	出席数	決 議 事 項 等
R7. 6/25	評議員7名 監事2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 ⑪ 定款変更の件 報告事項 事業報告の件

◎ 第三者委員会 定数 3名 2 回開催

開催日	報告期間	苦情件数	備考	開催日	備考
R7.8/25	R7.2月～R7.7月分	4 件	HP掲載	R8.2/12	苦情件数0件、すみよしなんでも相談のみ実施

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
R7.6/3,4	2 名	令和6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	R7.6/25	2 名	令和6年度事業・決算の監査報告 (評議員会)
R7.6/10,6/25 8/25,11/27 R8.2/26,3/26	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			

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) すみよし(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	R7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	148,920 円	14,980,000 円	1.7 %

- 2) 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	R7年度償還額	利息支払額	借入元金残高	利率
㈱宮崎太陽銀行 北支店	50,000,000 円	5,004,000 円	372,941 円	34,988,000 円	1.0 %

9. 寄付金収入 なし

10. 登記の状況

登記事項	登記年月日
[土地の所有権の所有権移転登記] 宮崎市清水二丁目13番1 415.41㎡	令和7年5月27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7年6月25日再任	令和7年6月27日
[資産の総額の変更登記] (資産総額 2,503,981,799 円)	

11. 施設整備等に関する事項 ・デスクトップパソコン購入 ・NAS一式購入

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
4/30	新入職員研修会	法人(研)	新入職員	9/3,9	新人職員等研修会	法人(研)	若手職員
6/3, 4	法人内監査	監事	監事・施設長等	9/27	一般職員採用試験	法人	学生・事務局
6/3	保育のお仕事就職説明会事前説明会(広)	市保育会	広報委員	11/5	シェイクアウト合同訓練	法人(BCP)	職員・利用者
6/10	理事会	法人	理事・監事等	11/6	男性職員研修	法人(研)	男性職員
6/13	事務員研修会	〃	事務員	11/27	理事会	法人	理事・監事等
6/19	評議員選任・解任委員会	法人	選任解任委員	12/23,1/16 2/5,18	主任勉強会	法人(研)	主任
6/21	就職説明会(広)	医療管理専門学校	学生・広報委員等	R8.1/7	安全祈願祭	法人	施設長等
6/25	評議員会	法人	評議員・監事等	1/9	役職員意見交換会	〃	理事・監事・評議員 第三者員・施設長等
6/25	理事会	〃	理事・監事等	1/15,16	人事ヒアリング	〃	事務局・施設長
6/27	新人総合職員視察研修会	〃	新人総合職員	1/16	宮崎学園短期大学就職説明会(広)	宮崎学園短大	広報委員
6/28	保育のお仕事就職説明会(広)	市保育会	学生・広報委員等	2/6	R8総合職員登用試験	法人	事務局・一般職員
7/22	福祉のしごと就職フェア	県社協	〃	2/26	理事会	〃	理事・監事等
7/26	えれこっちゃん宮崎	えれこっちゃん振興会	職員	3/4	内定者説明会	〃	事務局・内定者
7/29	ハラスメント相談窓口担当者研修会	法人(研)	ハラスメント窓口担当者	3/9	人事異動内示	〃	事務局・施設長
8/25	理事会	法人	理事・監事等	3/26	理事会	〃	理事・監事等
8/25, R8.2/12	第三者委員会	〃	第三者委員・施設長	3/31	退職辞令交付式	〃	事務局・退職者

<月例行事>

1) 法人行事

- ◎ 施設長会 (基本奇数月、6回実施) … R7.4/18、7/16、9/8、12/1、R8.1/7、3/9
 [内 容] … 事務連絡、各委員会協議事項の状況報告、各施設の予算執行状況等報告
 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… 7回実施(新規事業について個別会議)
 [会 議] … R7.6/20、8/18、10/10、10/17、10/31、R8.2/3、3/11
- *BCP策定委員会 ・会議… 5回実施 ・全体合同訓練… 1回
 [会 議] … R7.5/14、7/16、9/24、11/19、R8.1/28
 [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… 5件実施 ・勉強会企画… 4回実施(主任勉強会)
 [会 議] … R7.4/30、7/29、9/3、9/9、11/6
 [研 修] … 12項目に企画研修・勉強会等を(研)で記載
- ◎ 広報委員会 ・会議… 4回実施
 [会 議] … R7.4/25、8/27、12/16、R8.2/27
- *イベント企画委員会 ・会議等… 5回 ・企画… 3件実施
 [会 議] … R7.6/26、9/12、10/21、R8.1/14、3/16 (一部オンライン)
 [企 画] … ① バレーボール交流会(R8.1/18) ② ごみ収集業者への感謝ボード作成
 ③ 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… 2回実施
 [会 議] … R7.8/27、12/16
 [発 行] … 宮崎福祉社会広報誌『つながり』第43号(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) ・宮崎県社会福祉法人経営青年会会議等参加(年3回参加)
- ・職員健康診断(全員年 1回実施) ・職員との個人面談 2～3月実施

3) 各種外部調査等

- ・障害者雇用納付金関係業務調査 …7/30

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
5/1	経営青年会総会	法人外	1名	10/22	経営青年会セミナー	〃	1名
5/20	社会福祉法人経営セミナー	〃	1名	11/4,5	社会福祉法人経営青年会全国大会	法人外	1名
6/12	労務管理研修Ⅱ	〃	1名	11/11	年末調整等事務講習	〃	1名
6/13	事務員研修会	法人内	7名	11/25	福祉経営研究機構主催セミナー	〃	1名
6/19	労務管理研修Ⅲ	法人外	1名	12/4	「人が集まる保育現場へ」対策セミナー	〃	1名
6/24	経営青年会拡大正副会長等会議	〃	1名	12/18	ハラスメント対策防止、改正育児・介護休業等セミナー	〃	1名
6/25	算定基礎届説明会	〃	1名	R8.1/14	中央労働災害防止セミナー	〃	1名
6/26	労務管理研修Ⅳ	〃	1名	1/14	会計実務者決算講座	〃	1名
7/8,15	会計・財務管理研修	〃	2名	1/27	宮崎県経営協セミナー(後期)	〃	2名
8/8	会計研修会	〃	2名	2/3	会計・財務管理研修	〃	2名
8/28	処遇改善加算配分に関する説明	〃	1名	2/16	社会保険委員研修会	〃	1名
9/2	宮崎県経営協セミナー(前期)	〃	2名	2/26	令和7年度退職共済事務説明会	〃	1名
9/10	社会保険制度講習会	〃	1名	2/27	障害者雇用納付金制度事務説明会	〃	1名
9/18～19	全国社会福祉法人経営者大会	〃	17名	3/10	経営青年会拡大正副会長等会議	〃	1名

14. 災害等に関する事項 ・特になし

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づ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. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. 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. 地域の福祉ニーズの把握に努め、事業の多角化・多機能化に向けた情報収集や検討を進めた。既存事業の連携強化を図るとともに、新たな福祉課題への対応について協議を重ね、障害者グループホームの開設計画を具体的に進め、事業継続に向けた基盤整備を行った。今後は、地域ニーズを踏まえた具体的な事業展開と人材確保・育成、安定的な運営体制の構築が課題である。 2. BCP策定委員会を年5回、委員を中心に実施し具体的な災害を想定した訓練を行った。災害に備えて実際に非常トイレを使用する等体験して課題も見つけ対策ができた。感染症に関するBCPも作成したが、さらに各施設の状況に対応したものになるよう引き続き協議していく。 3. 社会福祉関係法令や労務管理、虐待防止に関する研修の受講や情報共有の機会を設け、経営者及び管理者の理解促進に努めた。法令遵守の重要性について周知・啓発を行い、適正な事業運営への意識向上を図った。今後は、法改正等への迅速な対応と継続的な学びの機会の充実、組織全体への更なる浸透が課題である。 4. 相談窓口担当者としての役割を明確にし共通理解を図り、ハラスメントの理解を深め風通しの良い働きやすい環境を作っていくために、ハラスメント相談窓口担当者研修会を実施した。今後は、更なる意識向上と相談しやすい体制づくりを進め、継続的な取り組みの充実を図る必要がある。 5. 各施設において点検等に取り組んだ。今後は、もしも虐待等に当たる行為を見た場合にそのままにせず上司に報告等をするよう周知・教育していくことが今後の課題である。 6. 昨年度作成した、安全計画やアレルギー対応マニュアルを職員に周知・教育した。また、主任勉強会を実施し、シフト表の統一やICTを利用した書類の作成について検討した。今後は全園が無理なく対応できるよう配慮しながら引き続き検討を進めていく。 7. 施設長会において各施設長が自施設の入所状況と予算の執行状況について報告し、情報共有することで他施設との相違について分析した。今後各施設でコスト等を意識し運営できるかが課題である。 8. 保育園においては、近年の入所状況から今後の見通しをたて来年度から2カ園の定員減を行うこととした。今後も継続的に事業運営を行えるよう地域ニーズに応じたサービスを検討していくことが必要である。
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. 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 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 4. 地域の行事に参加し、地域活性化を意図した取り組みを推進します 5. 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地域等に事業実施について周知するため、法人HPに事業について掲載し周知を図った。また、法人情報誌においてもこの事業について周知をした。事業の内容を理解していないと支援に繋がらないため、今後も職員への説明を実施し法人事業として理解を深めていきたい。 2. } 地域の公益的取り組みについては、空き部屋の開放でサロン実施や地域の小学校の参観日に職員を派遣する事業等を実施している。また、地域行事には各施設積極的に参加し地域の活性化に取り組んでいるが、地域共生社会の実現を地域のニーズとマッチさせるための調査や、何を実施するかを考える人員確保に苦慮している。地域の行事に参加することについてもワークライフバランスの観点から無理なく参加することも課題となるため、今後の検討課題である。 3. } 4. } 5. ①の1. の項目のとおり実施した。幹部職員が一丸となり、事業計画・資金計画の立案の検討・協議を行っていくことが今後の課題である。

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
③	<ol style="list-style-type: none"> 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 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 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 5. 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 6. 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 7. 業務効率化のための環境整備 (ICT等の活用) を図ります 8. 生産性の向上を図るための課題を職員と共有し、取り組みます 9. 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 今年度も就職説明会で、広報委員 (保育園園長)・若手職員に参加してもらい、学生が話しやすい雰囲気を作ってもらうことで法人のアピールを行った。今後も県外者や中途採用者の採用活動に柔軟に対応していき、SNSを使った採用活動も行っていきたい。 2. 研修委員会が、若手職員を対象とした新人職員等研修会、男性職員を対象とした男性職員研修会を実施し、同世代・同性といったカテゴリー間で他施設職員とつながりを深めることができるよう交流を図った。職員同士何でも話せる明るい組織風土作りには管理職の意識が重要であるため、今後は管理職が対策を話し合う機会を持ちたい。 3. } 研修委委員会で研修の内容により、職種・勤務形態違う職員が参加し交流できるよう企画実施した。初任者については、在籍の施設で新任職員プログラムにより研修を実施した。ハラスメント相談窓口については研修会を行い、法人のハラスメント対応マニュアルの流れの再確認や、担当者としての悩みや不安などについて話し合いを行った。また、相談窓口担当者が変更の場合は産保センター相談窓口担当者研修に参加してもらった。研修計画については、個人ごとに目標を立て研修受講することができた。今後はキャリアパス表を活用しながら計画的に受講できているか確認し、人材育成していきたい。 4. } 5. } 6. } 7. } 8. } 9. 今年度も「ファミリーデー」を設け各施設で実施した。昨年に続き実施しているため職員の子ども同士が会うことを楽しみにしていることもアンケートに書いてあり、仕事を通して家族で良い関係ができることでワークライフバランスについての相談等もしやすくなり協力体制ができる環境が整った。

＜ 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 135 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。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。令和7年4月に利用者減少により定員を135名に変更。

2. 職員に関する事項

施設長 … 長谷忠史 主任保育士 … 長友美千代 保育士 … 23 名 (内パート6名)
 保育補助 … 1名 調理員 … 4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 95 % ・年間入所率 91 %

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	64	64	65	65	66	65	65	66	67	67	
	短時間	7	7	6	6	5	6	6	5	4	3	3	5	63
②	標準	42	40	38	40	40	38	37	38	37	37	39	40	466
	短時間	3	4	5	4	4	6	7	6	7	7	5	4	62
③	標準	6	7	8	8	9	9	9	9	10	11	12	13	111
	短時間	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	16
合計	標準	112	111	111	113	115	112	111	113	114	115	118	118	1,363
	短時間	11	12	17	11	10	13	15	13	13	12	9	10	146

※ 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 3名 午後7時迄1日平均 2名 午後7時～8時1日平均 0名

3) 一時預かり保育事業 ・年間延利用者数 109 名

4) 障がい児保育事業 ・障がい児童数 5 名

5) 学童保育事業 ・年間延利用者数 110 名

6) 子育て支援事業 ・利用なし

7) 育児相談事業 ・相談件数 1 件
 ・相談内容 子どもの個性について

4. 退所児童に関する事項

1) 退所状況 年間延退所者数 2 名 2) 退所理由 ・母退職1件 母転職1件

5. 監査に関する事項

1) 法人内監査 令和7年6月4日

2) 宮崎市指導監査 令和7年7月9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	1,016,000 円	延長保育促進事業補助金	1,263,714 円
物価高騰対策緊急支援金	285,000 円	特別支援保育事業補助金	1,340,000 円
一時預かり保育事業補助金	2,444,000 円	事業継続支援事業補助金	50,000 円

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項

・駐車場用土地購入、整備 ・PC修理、購入 ・排水管クリーニング ・職員ポロシャツ購入 ・ブロック塀整備工事
 ・非常食購入 スチームコンベクション修理 ・砂場整備 ・床面ワックス塗布 ・NAS一式購入

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
4/1	入園・進級式	園主催	全園児(各クラスにて)	11/28	ひかり輝け楽しい発表会	園主催	全園児・全保護者
5/30	ふれあいうんどう広場	〃	全園児・全保護者	12/12	餅つき	〃	3・4・5歳児
7/10	プール開き	〃	全園児	12/24	クリスマスパーティー	〃	全園児
7/29・30	夏まつり	〃	2歳児～5歳児・卒園児	1/29～2/5	保育参加week	〃	〃
10/2	動物園遠足	〃	3・4・5歳児	2/3	節分豆まき	〃	1歳児～5歳児
10/31	ハロウィンパーティー	〃	〃	3/7	卒園式	〃	年長児・年長児保護者
11/5	シェイクアウト	〃	全園児	3/27	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)
- ・弁当の日(6.7.8.9月以外に月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)
- * お歌であそぼう(3.4.5歳児、第1.3金曜日、月1～2回実施)
- * 和太鼓(5歳児、第2.4木曜日、月1～2回実施)
- * 体育あそび(毎週木曜日実施)
- * スポーツ教室(3・4・5歳児、第2.4月曜日、月1～2回実施)
- * スイミング(4.5歳児希望者、第1.3水・金曜日、月2回6月～実施)
- * 文字あそび(5歳児、1～3月、毎週水曜日実施)

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)
 - 5月～①ミルクの作り方
 - 6月～②嘔吐処理の仕方
 - 8月～③支援を必要とする子どもの対応
 - 10月～④防災について
 - 12月～⑤わらべうたあそび
 - 1月～⑥保護者対応の仕方
 - 2月～⑦認知・非認知能力
 - 3月～⑧環境について

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
4/30	新人職員研修	法人内	2名	11/6	男性職員研修	法人内	2名
6/14	発達障がい支援者基礎講座	園外	1名	12/23	主任勉強会	〃	1名
6/16・17	キャリアアップ研修(保護者・子育て支援)	〃	1名	1/16・22	主任勉強会	〃	1名
6/18	ハラスメントとコミュニケーションの関係性	〃	1名	2/5・18	主任勉強会	〃	1名
6/27	新入正規職員研修	法人内	1名	2/9	専門性の向上をはかる取り組み	園外	1名
7/2	リズム研修	〃	4名	3/2	県保育事業研究大会	〃	1名
7/3	「エリアサポート体制」に係る宮崎東諸県エリア研修	〃	1名	3/25	市施設長会	〃	1名
7/24	にっこり会	〃	1名	8/8 ～ 12/12 (zoom)	キャリアアップ研修「乳児保育」	〃	2名
7/29	ハラスメント研修	法人内	1名		キャリアアップ研修「障がい児保育」	〃	1名
8/5	県人権・同和教育研究大会	園外	1名		キャリアアップ研修「食育・アレルギー」	〃	2名
8/6	保幼小連携・接続推進協議会	〃	1名		キャリアアップ研修「保健衛生・安全対策」	〃	1名
9/2	県経営協セミナー	〃	1名		キャリアアップ研修「保護者・子育て支援」	〃	1名
9/3・9	新人等職員研修	法人内	5名		キャリアアップ研修「マネジメント」	〃	1名
9/17～19	全国社会福祉法人経営者大会	園外	1名				
10/14	スチームコンベクションオープン実演会	〃	1名				
10/25	性虐待初期対応RIFCR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
宮崎東中学校	7/4	4名	宮崎大学	2/6	1名
宮崎学園高等学校	10/30・31	4名	宮崎国際大学	2/24～2/28	1名
宮崎学園短期大学	11/10～11/22	1名			
宮崎西高等学校	12/25	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"> 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を基に、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 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識し、認め合う取り組みを行います 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 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 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 職員がコストに対する意識(大事に使用する、節約する等)をしっかり持てるよう努めます 	<ol style="list-style-type: none"> 認定こども園への移行を検討しているが、入所園児の確保等の課題もあるようだ。「〇〇型」についてもしっかり考えていきたい。地域のサロンに引きつづき参加し、地域ニーズの情報を獲得していく 災害時、橋の崩落等で中央保育園に行けない場合に、どの福祉施設に行けるかを確認した。そのことも含めて、実際に災害が起きたことを想定し、訓練できるようにしていく 法令や社会的ルールの情報収集はしているが、研修に関しては受け身だった。対象研修を探しながら参加できるようにしていく 職員会等で周知し、研修があれば参加し、全職員がしっかり意識できるようにすすめていく しっかりと提供ができていない。対象研修等があれば受けるようにして、主任・副主任と検討し、少しずつでもすすめていく 園内研修等での周知、人権に関する研修に参加はできたが、若い世代に絞って研修参加をすすめていく 職員に対して強めの口調になる職員に面談をするが、本人が気づいていないようだった。自覚して気を付けるように伝えるが、難しさを感じた。引きつづき周りの声を聞きながら、対応していく 写真掲載を制限している子どもは継続して対応し、問題なくすごせている。次年度も、気を付けながら対応していく 日頃から危機意識を持ち、どこでも誰でも対応できるようにすすめていく パート職員で集まり、改めて業務の確認・周知をすることができた。職員から何かあがれば、その都度確認・周知をすすめていく。 なかなか知識が身につかない。関係研修があれば、可能な限り参加する 少しずつではあるが節約する意識が持てるようになってきている。引き続き、物を大事に使う意識づけをすすめていく
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 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 地域の教会や自治会等と情報を共有し、協力関係を築いていきます 	<ol style="list-style-type: none"> まだまだ周知できていない。回覧板の利用、地域サロンに参加した際の伝達をしっかりとしていく。 まだまだ意識が足りていない。職員会等で周知し、対象研修があれば、積極的に参加していく。 教会さんに駐車場のお礼を渡す際や地域サロンに参加した際に、地域の情報等聞きながら共有を図っていく。

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. 地域における研修や意見交換会に参加し、情報の発信、共有、連携を図ります 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 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. 地域の児童・生徒(不登校気味など)が気兼ねなく来れる居場所や環境を作り、みんなで支えます 8. 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 9. 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"> 4. 地域サロンに参加し、地域の方と話す機会を得ている。引き続き、コミュニケーションを取りながら、情報を得ていく。 5. 本部の会議室ではあるが、「中央保育園サロン」ということで、交流の場を提供している。また、園の行事で地域の方にも参加してもらっている。 6. 出勤退勤時や散歩の際の挨拶をしっかりとる。行事の際は・近隣の方にお土産を渡し、コミュニケーションをとる機会にしている。 7. 地域サロンで知らせている。引き続き、地域に周知してすすめていく。 8. 園だより地域版に情報を載せて周知していく。また、地域サロンでも知らせていく。 9. 園だより地域版には情報を載せているが、利用がない。違う発信方法を考えながら、少しずつでも利用できるようにしていく。
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. 職員それぞれが得意分野で活躍できる職場づくりに努めます 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、次世代の経営層を育成できるよう、周知し取り組みます 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、計画的にすすめます 	<ul style="list-style-type: none"> 1. } 職員間の人間関係が一部悪くなってしまい、関係職員と面談等に対応した。円満解決とはいかなかったが、仕事の継続にはつながった。職員間で気になるところがあれば、伝え合える環境になるようにしていきましょう、としているが、なかなか難しいようだ。 2. } 引き続き、良い人間関係が構築できるように、取り組んでいく 3. 職員会の内容は必ず伝え、会議録も見るようにしている。調理の職員が給食時にクラスに入り、配膳の手伝いをしながら様子を見ている 4. 新任職員へのフォローがしっかりできていなかったのか、一年で辞めることとなった。指導職員の話も聞きながら、新任育成の難しさを感じた。面談後は評価も良くなっていたのだが、長続きしなかったところもあった。今回の経験を踏まえ、より良い環境 5. 活躍とまではいかないが、得意なこと(製作やPCなど)を任せ、他の職員にもその技術を教えてもらいながらすすめている 6. 希望休や急な早退など、フォロー側の職員も負担にならないように努め、気持ちよく働けるようすすめていく 7. 話しやすい環境にはなっていると思う。浅すぎず深すぎず、ちょうど良い関係を保ちながらすすめていく 8. } オンラインでのキャリアアップ研修を8人受けることができたが、もっと計画的にすすめると良かった。主任・副主任の経営に関する研修を受けるようにすすめていきたい 9. } 10. 負担にならないように業務を任せながら、役割を果たす達成感を共有し、さらに任せられるようすすめていく

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・防災・消火訓練（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…毎月及び11月ノロウイルス検査、0歳児クラス担当毎月、その他の職員2か月に1回実施)
- ・職員会、給食会議(毎月1階実施) ・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1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保育要録について
 - ②気になる子どもへの対応
 - ③嘔吐物処理・消毒研修
 - ④救命救急・AED実践研修
 - ⑤発達段階に応じた5領域を学ぶ
 - ⑥野菜を使ったおやつ
 - ⑦BCPの確認
- ・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
4/10.11	安全衛生推進講習	園外	1名	9/3	新人職員研修会	法人内	1名
5/20	宮崎社会福祉経営セミナー	園外	1名	9/9	児童虐待の防止と対応のための研修	園外	1名
6/6	災害福祉支援体制整備	園外	1名	9/11	保育のICT活用	園外	1名
6/16, 17	キャリアアップ研修(保護者・子育て支援)	園外	1名	9/18	適切な保育・虐待防止	園外	1名
6/18	ハラスメントとコミュニケーションの関係性	園外	1名	9/26	児童福祉等の説明会	園外	1名
6/19	安全で健康に働くための体づくり	園外	1名	11/17.18	キャリアアップ研修(マネジメント)	園外	1名
7/2	リズム研修	園外	5名	12/23	主任勉強会	園外	1名
7/28	みやざき幼児教育連絡協議会研修会	園外	1名	1/13	「地域の子育て支援」	園外	1名
8/4, 10/4, 12/8	保育の質をはかる研修	園外	2名	1/16.22	主任勉強会	法人内	1名
8/8	食育・アレルギー研修	園外	2名	1/19.20	キャリアアップ研修(障がい児保育)	園外	1名
8/18	特別支援教育コーディネーター研修	園外	1名	2/5	市保育会・幼稚園協会合同研修会	法人内	1名
8/19	特別支援教育、障がい児保育	園外	2名	2/9	専門性の向上をはかる取組	園外	1名
8/20	保健衛生・安全対策	園外	2名	2/25	子ども性暴力防止法及び子ども子育て支援情報公表システムに関する説明会	園外	1名
8/29	園の労務管理	園外	1名	3/2	宮崎県保育事業研究大会	園外	1名
9/2	経営協セミナー	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
宮崎国際大学	8月18日～29日	1名	宮崎国際大学	12月6日～8日	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	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. 安心・安全な園舎内外の設備環境の確認、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	1. ニーズに対応した事業の存続を図るため、情報収集に努める 2. 訓練を行うことで可能な範囲を知り、課題を見つけていき、職員間での意見交換から実際に活動をすることで、次の課題も今後みつめていく。 3. 整備したことで安心をするのではなく、細心の注意を払った行動を行うよう務めた。予想展開もしながら内容を今後も共有していく。 4. 参加をした研修で学んだことを実践したり、内容を他の職員につないでいった。法令やルールの変更については周知できるよう情報発信をしていく。

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"> 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. 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"> 5. 情報共有を行い、ルールやモラルを順守する重要性を引き続き周知することで浸透させていった。声掛けも行っていく。 6. 園内研修での周知や振り返りチェックを引き続き行った。各自が意識を持って行動することが大切であることを改めて理解できるようにした。 7. チェックリストでの振り返りや多様性についての学びや知識共有を行った。お互いを理解し振り返る環境づくりを今後も行っていく。 8. 個人に配慮をしながら信頼を築いていけるよう努めた。今後も適正に対応をしていくことを職員間で共有をする。 9. いろいろなリスクを把握することで未然に防ぐ対策や信頼性につながることを全職員で考えていった。情報は必ず共有することをこれからも行う。 10. 見直しを行い、できる部分は共有をして取り組んだ。引き続き意識を持って取り組むことに努める。
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参加、協力します 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 周知にとどまり、深い部分までの理解にはつながっていないが、今後も支援に取り組んでいく。 2. 関係機関との連携は継続して行った。ケース会議などでの情報の交換も続けていく。 3. } 4. } 地域の研修や活動に参加することで話を聞く機会や情報発信をする場にもなっている。今後も社会福祉法人としての役割を理解し、コミュニケーションを積極的に図っていく。 5. 安心・安全な場所として今後も環境整備に取り組み、備蓄用品等の見直しも行っていく。 6. その時々での医療的情報を訊ねたり、季節の状況等の話を聞く機会をもった。保護者への情報や利用者の成長課題を共有していく。 7. 三世代交流、福祉の研修などの参加を積極的に行った。今後も連携、協力をしていく。 8. 小学校の預かり保育に協力したり、交流の場にも参加をする。園の状況を見ながら交流を続けていく。
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みんなで考え、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. 様々な能力を發揮し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、進捗(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. 声掛けや思いやりの気持ちでお互いに支援する体制づくりに努める。繋がりが深まるように今後も取り組んでいく。 2. コミュニケーションを多くとりながら、互いの情報発信ができる場づくりに努めた。報連相、目配り、気配りもできるようにする。 3. 援助やフォローを行い、悩みや考えを聞いたりしながら、意識が高められるような声掛け等を行った。本人が挑戦したいことなど積極的にできる体制づくりに今後も努める。 4. みんなで協力をする体制づくりに努め、声掛けを行っていき。全職員が両立できるような働きやすい環境づくりに配慮をしていく。 5. 休憩時間の全時間をクリアすることは難しい面があり、思ったように、また、考え通りにはできないこともあったため、今後もみんなで工夫をした 6. 資質の向上のため、年間を通してキャリアアップや業務内容に応じた外部研修に参加できるように計画をしていく。 7. 苦手と思う内容などにはアドバイスやフォローをすることを大切にしていた。今後も挑戦して成功体験を得られるようにしていきたい。 8. 計画的に進めていけなかった。実践のなかで意見交換等をする機会を作ったが引き続き実施をしていきたい。 9. リーダー層の苦勞を理解しながら、声掛け等を行ったが、目指すリーダー像を明確にすることで今後もやり甲斐が感じられる育成をする。 10. ICT化が定着しつつあり、新しいことにも挑戦する姿や実際に行う姿が見られた。今後、見直しが必要な部分も主任を中心に、より一層の効率化を図る方向で進めていく。 11. 意識をしながら活用することを再度理解していく。今後も工夫をしながら、活用の仕方、見直しを行っていき。

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
5/23	梅シロップ・梅干し作り	園主催	5歳児	11/5	シェイクアウト	園主催	全園児
6/4	歯科検診	〃	全園児	11/7	芋掘り(すみよしへ)	園主催	全園児
6/18	田植え(バケツ稲)	〃	以上児	11/9	交通安全教室	交通安全協会	全園児
7/1	プール開き	〃	全園児	11/14	七五三詣り	妙経寺・天満宮	以上児・2歳児
7/5	保育参観日	〃	未満児親子	11/21	青島の旅	園主催	4・5歳児
7/7	七夕まつり	〃	全園児	12/3	もちつき	〃	全園児
7/19	天満宮祭	地域	5歳児	12/20	発表会	〃	〃
7/28	水かけ地蔵祭	地域	〃	12/20	クリスマスパーティー	〃	〃
8/2	保育参観日	〃	以上児親子	1/8	初詣	妙経寺・天満宮	以上児・2歳児
8/20	お祭りごっこ	園主催	全園児	1/22	陶器(カップ)作り体験	〃	5歳児
8/29	プール納め	〃	〃	1/28	コスモランド教室	科学技術館	〃
9/11	敬老会	園主催	〃	2/3	豆まき(節分)	園主催	全園児
10/6	十五夜クッキング	園主催	5歳児	2/13	街探検	園主催	5歳児
10/11	ひむかカルタ大会	地域	〃	3/3	ひな祭り誕生会	〃	全園児
10/18	しあわせいっぱい運動会	園主催	全園児	3/5	お別れ遠足&パーティー	〃	〃
10/22	園児健康診断	園主催	未満児	3/6	大淀小学校見学	〃	〃
10/23	大淀中学校3年生ふれあい	地域	5歳児	3/13	クッキー作り	〃	5歳児
10/29	園児健康診断	〃	以上児	3/15	卒園・修了式	〃	全園児親子

<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)
- ・*スイミング(3.4.5歳児希望者 月2回) *スポーツ教室(2.3.4.5歳児 月2回実施)
- ・*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 ・クッキング保育(年3回実施) ・食育(野菜作り) ・宮崎大好き活動 ・健康診断(年2回実施)
- ・尿検査、歯科検診(年1回実施) ・砂場消毒(毎月) ・園舎内外消毒(年6回実施) ・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) ・防犯訓練(不審者対策訓練年2回実施) ・研修報告
- ・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) ・ゴミ拾いウォーキング(毎月)
- ・法人内・園内外研修参加(10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
6/16・17	キャリアアップ保護者支援・子育て支	園外	1名	9/5	市保育士会研修会	園外	1名
6/27	新人総合職研修会	法人	1名	9/6・7	キャリアアップ食育・アレルギー対応	園外	1名
5/15	宮崎市消防局出前救急講座(AED)	保育園	15名	9/18・19	全国夜会福祉法人経営者大会	園外	1名
5/29	不審者対応出前講座	保育園	15名	11/17・18	虐待に関する通報義務等の概要、対応方針について	園外	1名
5/20	社会福祉法人経営セミナー	園外	1名	11/17・18	キャリアアップマネジメント	園外	1名
7/29	ハラスメント相談窓口担当者研修会	法人	1名	12/4	人が集まる保育現場へ	園外	1名
7/29	働く人と人権	園外	1名	12/8	みやざき中央支援学校見学会	園外	1名
7/30	宮崎地区歯科保健大会	園外	1名	12/23・1/16・22 ・2/18	ICT(ドキュメンテーション等)勉強会	法人	1名
8/6	保幼小連携・接続推進協議会(研修会)	園外	1名	1/15	乳幼児期・学齢期における好事例発表会	園外	1名
8/7	幼児児童の楽しい運動遊び	園外	1名	1/30	宮崎大学教育学部附属幼稚園公開研究会	園外	1名
8/26	発達障害傾向のある子どもへの食事	園外	1名	2/7	よりよい5歳児健診を目指して	園外	2名
9/2	宮崎県経営協セミナー	園外	1名	2/19	子ども性暴力防止法について	園外	名
9/3・9	新人職員等研修会	法人	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
佐賀女子短期大学	6月23日～7月3日	1名	九州医療科学大学専門学校	10月14日～16日	4名
宮崎学園短期大学	9月8日～9月11日	1名	宮崎学園短期大学	2月12日～26日	2名
宮崎学園短期大学	11月10日～22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	<ol style="list-style-type: none"> 統一した虐待・感染症・アレルギー対応に関するマニュアル等を、全職員に周知・教育し運用します 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を明確に見直しをします 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 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 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 人権認識を深めるよう、人権教育研修等に参加します 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 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"> 全マニュアルについて各クラスで読み合わせを行い、対応について話し合う。アレルギー対応については、より安全性を高めるための対策に取り組んだ。 訓練、検証を重ねる中、3次の避難場所を複数にし、道路の寸断に対応できるようにした。また、工業高校の保健室にミルク・お尻ふき等乳児の必要物を保管させてもらうことを快諾していただくなど対策をすすめた。参集方法については職員一人ひとりと面談し確認した。停電時の各保育室の明かりについて今後検討していく。 引き続きルールやモラルを遵守する重要性を周知し、具体的な情報を共有しながら浸透させていく。 積極的に研修に参加し、常に最新の情報を学ぶことで、職員と知識や情報の共有に努め、保護者や地域、社会からの信頼を深める。 園内研修での周知を行った。読み合わせをすることで内容に目を通し、振り返ってチェックすることで意識を高めていく。 副主任に研修を受けてもらい、学んだことを職員会でみんなに伝える。また、日々の保育の中で人権を損害することがないように、把握・指導に努めてもらった。 信頼できる保育園を目指し、個人に配慮することを心掛け信頼を得ることができるよう努めた。今後も職員間で情報を共有し、丁寧に対応していく。 まだまだ勉強不足でわからない点が多いため努力を要する。公認会計士さんに助言・見直しを行っていただくことはできなかった。 冷暖房は時間差で付ける工夫をするなど、できる限りの節約の意識を共有し、職員みんなで気を付けて取り組んだ。引き続き意識を高めていきたい。
②	<ol style="list-style-type: none"> 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・保護者に発信します 自治会に加入し地域交流を行います 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います 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) 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 	<ol style="list-style-type: none"> 活動の意義をしっかりと理解し、子ども達、保護者と共有できていたと感じている。しかし、全職員全保護者の理解がそうであるかは定かではないので、園全体で大切に育んでいくことを目標とする。 地域の方々との触れ合いも増え、子ども達を見守ってくださる環境が整ってきているので、これからも大事にしていきたい。 天気や行事と重なったりと実施できなかった月もあった。少人数での活動も視野に入れ、継続して行っていきたい。花育は年2回地域の方が誘ってくださるが、行事と重なり1回の参加となった。できるだけ日程を調整し、来年度も積極的に参加したい。 今年度は地域の老人施設との交流を持つ機会がなく残念であったので、こちら側からの働きかけも念頭に、積極的に取り組んでいきたい。 ホームページに園だよりや給食だより、行事は載せているがどれだけの方が見られてどれだけ役に立っているのか、見直しの時期に来ていると反省する。

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>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</p> <p>7. 小学校・中学校・高校生との交流を行い共に育つ生きる力を育む活動を行います</p> <p>8. 園庭開放デーを設け地域等保護者支援に努めます</p>	<p>6. トイレのプライベートゾーン用のテント、使いやすい携帯用トイレ、投光器等を購入した。期限切れ間近の食料品の買い替えと同時に、備品の充実を図る。</p> <p>7. 小学校には見学に、中学生とは生活科の一環で一緒に遊ぶ等の触れ合いを行った。来年度も積極的に交流していきたい。</p> <p>8. 毎月園便りを掲示板に展示してもらい、保育園の活動を発信しているが、なかなか利用者に繋がらず、今年度は1名の利用だった。よい案を検討していく。</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、相談しやすい雰囲気づくりに努めます</p> <p>4. ボランティア・実習生むけのマニュアルを周知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を行っています</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. 一人ひとりが大切にされるべき存在であることを柱に、伝えたいことの発信の仕方を各々が学んでいく体制を構築していく。</p> <p>2. 職員の心身の健康維持は、最優先事項の一つであるとの認識を常に持ち、一人ひとりと丁寧に向き合うことを真摯に行っていく。</p> <p>3. 相手を思いやり、互いを支援する気持ちで関わっていけるように話し合ったり、より繋がりが深まるよう、今後も温かいコミュニケーションに取り組んでいく。</p> <p>4. 意欲を持ってこられた実習生(ボランティア)に対して、保育士の魅力ややりがいなど伝えられるようにしていくための基本姿勢について、確認しあう。</p> <p>5. 具体的な取り組みを行うことができなかったため、実習生や職員の家族を招待するなど身近なところからの発信を工夫していきたい。</p> <p>6. ワークライフバランスを意識し、誰かが困ったときはみんなで助け合いながら対応した。今後も負担の偏りが起こらないように協力し合い体制づくりや配慮を行っていく。</p> <p>7. 各々が能力を発揮できるような環境づくりに努め、自己肯定感と共に自信をもって意欲的に仕事に取り組むことのできる環境を構築していく。</p> <p>8. リーダー層の苦悩を理解し声掛けや面談等を行い、目標を明確化することで、参加する研修での学びが深まることを目指す。</p> <p>9. 休憩時間を全時間とする事は困難な日、時期等あった。職員と話し合いながら、工夫を続けていく。</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 … 宮越純子 主任保育士… 大竹洋造 保育士… 23名 調理員… 2名 その他… 2名
(内パート 9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 103 % ・年間入所率 100 %

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	50	50	50	51	51	51	51	51	53	53	52	53	616
	短時間	7	7	7	6	6	6	6	6	4	4	5	4	68
②	標準	29	30	29	30	30	30	29	26	27	26	25	25	336
	短時間	4	3	4	3	3	4	5	7	6	7	8	7	61
③	標準	5	6	8	9	9	10	10	10	11	11	11	13	113
	短時間	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7
合計	標準	84	86	87	90	90	91	90	87	91	90	88	91	1,065
	短時間	13	12	12	9	9	10	11	13	10	11	14	12	136

※ 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時から午後7時まで)
- ・短時間 1日平均 0.3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 4名

4) 休日保育事業

・実施日数 年間延日数 64日 ・年間延利用者数 148名

5) 障がい児保育事業

・障がい児童数 4名

6) 学童保育事業

・年間延利用者数 82名

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 ・転居 2名 ・転園 2名

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和7年6月3日
2) 宮崎市指導監査 令和7年7月1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	804,000 円	一時預かり保育事業補助金	1,473,000 円
延長保育促進事業補助金	330,729 円	特別支援保育事業補助金	3,572,000 円
宮崎市事業継続支援事業	50,000 円	物価高騰対策緊急支援金	190,000 円

7. 寄付金収入

寄付者(目的)	金額
令和7年度卒園児保護者一同(鉄棒)	21,824 円

8. 施設整備等に関する事項

- ・施設1年点検
- ・園舎内外施設整備
- ・NAS一式購入

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
4/12	入園・進級おめでとう遠足	園主催	全園児	11/14	発表会	園主催	全園児
4/30~5/30	保護者面談	〃	保護者	11/16	東大宮地区総合文化祭	東大宮地区	年長児
5/14	交通安全教室	〃	全園児	11/19	芋ほり	地域主催	3~5歳児
5/21	内科健診	〃	全園児	12/4	劇団角笛鑑賞	園主催	年長児
5/23	お花見ハイキング(フローランテ)	〃	4.5歳児	12/10	クリスマス スワッグ作成(飾り)	〃	年長児
6/7	家族ふれあい運動会	〃	全園児	12/13	しめ縄作りづくり(保護者交流)	〃	希望保護者
6/12	歯牙検診	〃	全園児	12/15	エコ活動(イオン探索)	〃	年長児
6/16~27	保育参加週間	〃	保護者	12/24	クリスマス クッキング	〃	年長児
7/7	七夕会	〃	全園児	12/25	ライブリーサロン波島Xmas会参加	地域主催	年長児
8/8	夏まつり・1年生との交流	〃	全園児・卒園児	12/25	年賀状投函	園主催	年長児
8/9	波島地区祭り	波島地区	年長児	1/15	宮崎東小学校交流	小学校主催	年長児
9/20	科学技術館・高千穂乳児姉妹園交流	園主催	年長児	1/13~23	保育参加週間	園主催	保護者
9/20	育成牧場	〃	3.4歳児	2/3	豆まき	〃	全園児
10/6	お月見クッキング	〃	年長児	2/20	なわとび大会	〃	3~5歳児
10/8	青島遠足	〃	4.5歳児	2/24	梅見遠足	〃	4・5歳児
10/15	内科健診	〃	全園児	3/3	ひなまつり会	〃	全園児
10/24	自衛消防訓練	〃	全園児	3/7	卒園式	〃	年長児・保護者
11/5	シェイクアウト訓練	園・地域主催	全園児	3/13	動物園遠足	〃	1~5歳児
10/19	エコ活動(イオン探索)	園主催	年長児	3/26	修了式	〃	全園児

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・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)
- *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)
- *エイサーを踊ろう(5歳児 9月~11月・全10回) *硬筆(5歳児 1月~3月・全10回)

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) ・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) ・ペットボトルキャップリサイクル活動 ・古着deワクチン活動(年2~3回実施)

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) ・リーダー会(2回/月) ・全体職員会(4回/年)
- ・地域ごみ拾いウォーキング ・法人内・園内外研修参加(10項目へ詳細を記載)

<その他>

- ・園舎1年点検 令和7年4月25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
4/12	宮崎福祉倫理綱領・行動規範	園内	18名	7/15~17	児童発達支援センター保育体験研修	園外	1名
4/30	新人職員研修	法人内	1名	7/17	メンバーシップ研修	〃	1名
5/29.30	福祉職員スタートアップ研修	園外	1名	7/23.24	2025 幼児教育サマーカレッジ	〃	1名
6/3	後輩に仕事を正しく教えるティーチング研修	〃	1名	7/25	幼児安全法短期講習	〃	1名
6/10	幼児期の包括的性教育について	〃	2名	7/29	法人ハラスメント研修	法人内	1名
6/11	メンタルヘルス研修(チームリーダー)	〃	1名	8/6	宮崎市保幼少小連携・継続協議会	園外	1名
6/12	メンタルヘルス研修(管理職員)	〃	1名	8/19	保護者支援研修	〃	1名
6/18	文章の書き方研修	web	2名	8/20	子育て支援従事者セミナー	〃	1名
7/2	リズムダンス研修	園外	5名	8/26	給食部研修会(発達障がい傾向にある子どもへの食事支援)	〃	1名
7/9	スタートアップ研修	web	1名	8/28.29	OJT研修	〃	1名

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
6月～9月	コドモン 安全・衛生管理研修(予防編・対応編)	園内	18名	11/19	レクレーション研修	園外	1名
9/1.2	災害強化研修	園外	1名	12/4	人が集まる現場研修	〃	1名
9/3.9	新人職員研修(遊古館)	法人内	3名	1/15	自立支援協議会	〃	1名
9/2	宮崎県経営協セミナー	園外	1名	1/19.20	キャリアアップ研修	〃	1名
9/17～19	経営者	〃	1名	1/21	スタートアップ研修	〃	1名
10/2.3	幼児安全法	〃	1名	1/28	障がい児相談支援に関する研修会	〃	1名
10/9	プリセプター研修	〃	1名	1/30	宮崎大学教育学部附属幼稚園公開保育	〃	1名
10/10	コミュニケーション研修	〃	1名	2/1	保育会・幼稚園協会合同研修会	〃	1名
10/27	みやざき中央支援学校見学会	〃	1名	2/7	市郡医師会 よりよい5歳児健診を目指して	〃	1名
11/5	業務改善研修	〃	1名	3/2	宮崎県保育事業研修大会	〃	2名
11/6	男性保育士研修(フェニックス自然動物園)	法人内	3名	3/7	子どもを尊重する保育等	園内	14名
11/14	ドキュメンテーション研修	園内	16名	3/13	保育士部研修	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
日章学園高等学校2年生	7/7～16	1名	宮崎学園短期大学～保育実習 I	2/12～26	1名
東大宮中学校2年生 職場体験学習	11/26～28	10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	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>5 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</p> <p>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</p> <p>7 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</p> <p>8 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>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</p> <p>10 利用者のプライバシーや個人情報を守り、信頼性の高い福祉サービスを提供します</p>	<p>1. 本部主催の事業継続勉強会に参加し、組織の現状や課題・今後の事業について検討していった。これからも継続的に参加し今後の事業に繋げていきたい</p> <p>2. 今年度のシェイクアウト訓練は電気・ガスが利用不可の想定だったため実際に実行してみた。不慣れな中でも創意工夫しながら保育はできたが、見えてきた課題もあったため今後にも生かしていきたい。 研修に参加したり、『ぜんほきょう』などの機関誌を通して新しい情報を収集してきた。職員内でも開示し努めていったので今後も継続していきたい</p> <p>4. 年度初めに倫理綱領をはじめ園の方針など全職員に周知し理解してもらおうように努めた。今後も周知に努めたい</p> <p>5. 虐待防止のための啓発には園内研修を行うなど努めることができた。年度初めに職員間で読み合わせした福祉会の行動規範など、振り返ってもらおう機会も設けていきたい</p> <p>6. セルフチェックを行うことで、職員自身の言動を見返し確認してもらった。職員同士でも気になる言動は初期のうちに伝えあえる環境づくりに努めたい。また、カスハラなど園で解決できないことは本部にも相談し凛とした対応に安心感を得ることができた。保護者の意に沿った保育を全職員で心掛けていきたい</p> <p>7. 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。園児の家庭については、今後も専門機関と情報交換しながら関わっていききたいと思う</p> <p>8. 新園舎になり初めて異年齢保育を取り入れたため、各部屋の利用の仕方に戸惑うこともあった。職員間で創意工夫を重ね大きなトラブル・ケガもなく過ごすことができた。今後も職員間で協力しながら、保育の資質向上に努めていきたい</p> <p>9. 本部での勉強会や経営セミナーに参加し知識を得てきたが理解できてないこともある。これからも積極的に参加し業務に活かしていきたい</p> <p>10. 今年度は利用者の個人情報を守ることができず、危機感の無さを反省する。今後、同じ過ちを起こさないよう職員間でも周知徹底し気付いていける意識の高さを持ち合わせていきたい</p>

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	<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 2. 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 3. 災害時、地域の避難場所として開放するとともに備蓄の充実を図っていきます 4. お助けハウスやAEDの設置を地域に発信し、地域の安心安全に努めます 5. 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 6. 園庭開放や子育て交流・育児相談等の体制づくりを充実させ、多くの人に活用してもらえよう地域通信や地域の交流を通して情報発信をしていきます 7. 障がい児の受け入れや、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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. セーフティネットについて職員間で周知していった。地域の会長さんにはお伝えしたが浸透までにはいっていないのが現状 2. 地域行事に参加し、近隣の方とも積極的にかかわることができた。一部の地域の方から、保育園の地域避難場所としての要望も上がってきているが、対応できていない。段階を踏んでいきたい。お助けハウス・AEDの設置などを知らせる術で地域の回覧板への介入も視野に入れていたが、約100件近い部数に圧倒され行動に移せていない。方法を考えていきたい 3. 支援が必要な園児に対しては、保護者にもお伝えし理解していただけて連携を図るケース。専門機関と園の報告のみで丁寧に関わるなど、要所にあった対応が出来ていたと思う。今後もしっかりと連携を図りたい 4. 地域にポスターの掲示など協力していただいていたが、積極的な発信が足りないのか利用に至っていない、工夫していきたい 5. 障がい児のサポートは、職員間で連携を図りながらしっかり行っている。今後も専門機関と連携を図りたい
③	<ol 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. 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 3. 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 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みんなで考え、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. 様々な能力を生かせる職場づくりに取り組みます 8. 目指すリーダー像を明確に示し育成します 9. 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 10. 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員同士のコミュニケーションを計りながら、問題が起こったら状況を踏まえながらヒアリングをするなど早期対応していった。園内で解決できないことは本部にも相談し早期解決につながった。皆が思いやりをもって就労できるよう職員一同で働きやすい環境について考えていきたい 2. 各リーダーが気づいたことなどフォロー出来ていた。職員も誕生会・朝の体操など子供たちが踊りやすいように自分でアレンジしたり、伸び伸び得意分野を發揮していたように思う 3. 園内でハラスメント研修を行い、どのような言動がハラスメントにあたるのかを理解していった。今後も、一人ひとりが認識して思いやりの気持ちを持って関わっていけるよう努めていきたい。職員同士、声を掛け合える環境を心がけていく必要がある 4. 職員間で連携を取りながら臨機応変に対応していくことができた。まだまだ工夫できることもあると思うので思案していきたい 5. 休憩時間が1時間あることを意識してもらいながら、銀行…など有効に使っていたが、さらに有効な案を職員間で考えていきたい 6. 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調整していきたい 7. クラス内で、園児の作品制作等を職員の得意分野として披露していたように思う。それぞれの能力を認め合いながら生かせる環境を作りたい 8. 主任・副主任・マネジメントリーダーが報連相を図りながら主体的に動くことができた。今後も環境を整えてリーダーの育成に務めていきたい 9. 法人の新任職員研修プログラムに沿って取り組んできたが、実現できなかった所もあった。 10. 職員間で役割分担をしっかりと取り組み、その都度見直しを行ってきた。今後も職員間で連携を取りながら業務の効率化を図りたい

＜ 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… 大野直人 主任保育士… 長友泰樹 保育士… 19名 調理員… 2名 その他… 3名
(内パート7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 124 % ・年間入所率 116 %

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	39	38	40	41	42	40	40	40	41	42	
	短時間	8	9	7	6	5	7	7	7	6	6	5	6	79
②	標準	22	23	22	22	22	22	22	23	23	22	20	21	264
	短時間	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	7	6	59
③	標準	3	3	3	4	5	7	7	8	9	11	11	12	83
	短時間	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
合計	標準	64	64	65	67	69	69	69	71	73	75	74	75	835
	短時間	12	13	12	11	10	12	12	11	10	11	13	12	139

※ 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～7時まで)

3) 一時預かり保育事業

- ・年間延利用者数 110名

4) 子育て支援事業

- ・児童館利用の親子・園見学の親子・育休中の親子へ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 879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 4名 2) 退所理由 県外転勤のため

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和7年6月3日
- 2) 宮崎市指導監査 令和7年7月3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	676,000 円	延長保育促進事業補助金	507,567 円
一時預かり保育事業補助金	2,444,000 円	特別支援保育事業補助金	1,570,000 円
宮崎市事業継続支援事業	50,000 円	物価高騰対策緊急支援金	133,000 円

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項

- ・Jプール購入 ・園庭テラス補修工事 ・デッキ清掃(高压洗浄・塗布) ・防災食・テント購入 ・排水管クリーニング
- ・大型遊具塗布 ・タブレット・パソコン購入(2台) ・調理室便座交換工事 ・NAS一式購入

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
4/12	入園・進級式親子遠足	園主催	園児・保護者・職員	5/27	園児健康診断	園主催	園児
4/17	春とあそぼう 住吉散策	〃	園児	5/30	歯科検診	〃	〃
4/25	こいのぼり運動会(誕生会)	〃	〃	6/6	大淀川学習館	〃	園児・職員
5/14	牧場探検	〃	〃	6/15	奉仕作業	保護者会	保護者・職員
5/16	ぴかぴか住吉活動	〃	〃	6/17～随時	ワクワククッキング	園主催	さくら組園児

月	行事名	実施	参加者等	月	行事名	実施	参加者等
7/7	プール開き	園主催	園児	12/8	姉妹園交流 人形劇	園主催	園児・姉妹園児
7/7～11	保育参加週間(ゆり、もも)	〃	保護者・園児	12/11	おもちゃつき会	〃	園児・職員
7/14～18	保育参加週間(さくら、たんぼぼ、すみれ)	〃	保護者・園児	12/12	中央支援学校交流	中央支援学校	さくら組園児
8/8	夏あそび(1年生招待)	〃	園児・1年生	12/17	ピカピカ住吉清掃活動	園主催	園児・職員
8/30	デイキャンプ	〃	さくら組園児	12/23	年賀状投函(郵便局)	〃	さくら組園児
9/12	総合防災訓練	〃	園児・職員	1/8	みんなで初詣	〃	園児
9/21	奉仕作業	保護者会	保護者・職員	1/9	自衛消防訓練	〃	園児・職員
10/4	にこにこ運動会	園主催	園児・保護者	1/13	鏡開き	〃	園児
10/8	博物館・科学技術館遠足	〃	さくら組・ゆり組・たんぼぼ組	1/14・21・27	凧揚げ	〃	さくら組・ゆり組・たんぼぼ組
10/14	秋祭り(ファミリーデー)	〃	園児・職員子ども	1/16	育成牧場 列車でおでかけ	〃	さくら組・ゆり組・たんぼぼ組
10/21	健康診断	〃	園児	2/2	なわとび大会	〃	さくら組
10/29	芋掘り遠足	〃	〃	2/3	豆まき	〃	さくら組祖父母・園児
10/30	交通安全教室	交通安全協会	〃	2/6	宮崎大好き探検(博物館・宮崎神宮)	〃	さくら組・ゆり組
11/5	シェイクアウト訓練	園・地域主催	園児・職員	2/17	新入学児童交流会	住吉小学校	さくら組園児
11/7	さくら組親子遠足(游古館)	園主催	さくら組親子	3/7	卒園式	園主催	さくら組園児・保護者
11/14	七五三詣り	〃	園児	3/10	ゆっくり歩こう動物園(西都原古墳群)	〃	園児(さくら組)
11/16	住吉地区文化祭	地域主催	さくら組園児	3/17	空港探検 列車でおでかけ	〃	さくら組園児
11/19	フェニックス動物園避難訓練	動物園	さくら組園児	3/19	お別れ会	〃	園児
12/6	わくわくどきどき発表会	園主催	園児・保護者	3/25	修了式	〃	園児

<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・乳児担当毎月・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・7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)
 - 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
4/10・11	安全衛生推進者養成講習	園外	1名	6/18	ハラスメント研修	園外	1名
4/30	新人職員研修	法人内	1名	6/18	伝わる文章の書き方研修	〃	1名
5/14・7/16・9/24 ・11/19・1/28	BCP策定委員会	〃	1名	6/27	新人総合職員研修会	法人内	1名
5/20	法人経営セミナー	園外	1名	6/30	子ども誰でも通園制度説明会	園外	1名
6/10	乳幼児における包括的性教育	〃	1名	7/2	リズムダンス研修	〃	3名
6/11	メンタルヘルス研修チームリーダー編	〃	1名	7/4	部下の可能性をひきだすコーチング	〃	1名
6/14	発達障がい支援者基礎講座	〃	1名	7/18	児童虐待防止講演会	〃	1名
6/16・17	キャリアアップ 保護者支援・子育て支援	〃	1名	7/25	赤十字幼児安全研修	〃	2名

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
7/29	ハラスメント相談窓口研修	法人内	1名	9月	給食・保健衛生研修会	園外	2名
8/5	人権・同和教育研究大会	園外	1名	10/27	幼児教育造形研修会	〃	1名
8/6	保幼小連携接続推進協議会	〃	1名	11/6	男性職員研修	法人内	1名
8/8～12/12	キャリアアップ 保健衛生安全対策分野	〃	1名	11/27	ハラスメント研修	園外	1名
8月	キャリアアップ 乳児保育	〃	2名	12/23・1/16 ・1/22・2/18	ICT勉強会	法人内	1名
8月	キャリアアップ 保護者支援子育て支援	〃	1名	1/19・20	キャリアアップ 障がい児保育	園外	1名
8月	キャリアアップ 保健衛生・安全対策	〃	1名	1/23	住吉小学校連絡会	〃	1名
8/19	保育者のための保護者支援研修	〃	1名	1/30	虐待と子どもを守る小児予防救急	〃	2名
9/2	経営セミナー	〃	1名	2/5	5歳児健診研修	〃	1名
9/3	新人職員等研修会	法人内	1名	2/25	こども性暴力防止法研修	〃	1名
9/9	新人職員等研修会	〃	2名	3/2	県保育事業大会	〃	2名
9/18・19	全国経営大会	園外	1名	3/25	5歳児健診講習会	〃	1名
9/26	不適切虐待について	〃	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
住吉中学校	6/25・26	7名	宮崎商業高校・東大宮中学校・大塚中学校	8/4・8/8	各2名
	10/7,11/4,12/18, 2/5・19	各40名ほど	九州医療科学大学専門学校・看護実習	10/15～10/17	4名
	10/14	4名	宮崎学園高等学校	10/30、31	2名
宮崎中央支援学校	6/9～20	3名	宮崎北高等学校	12/25	1名
	5/2・7・12,9/22 10/24,12/15,1/26,2/16	9名	みんせいかん	1/31～毎週土曜日	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"> 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を基に、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 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識し、認め合う取り組みを行います 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 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 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 職員がコストに対する意識(大事に使用する、節約する等)をしっかり持てるよう努めます 	<ol style="list-style-type: none"> 研修等情報収集を通して、社会福祉法人としての将来性を考慮した事業継続の方策を学んできたが、なかなか進んでいない現状である。地域で存続・必要とされる経営を、未来志向で今後も継続していく。 訓練では様々なシチュエーションを基に実施してきたが、やるほどに新たな課題が増えている現状。引き続き想定を見直し、課題に取り組んでいくことが重要である。 園内研修・法人内の情報誌等で周知できていると思うが、今後も全職員で共通理解と認識を深められるように務めていく。 まだまだ十分な普及・啓発ができていないので、引き続き取り組んでいく。園内外研修などを通して共通理解を広げていきたい。 倫理要綱・行動指針をグループごとに読み合わせを行い共通理解・再確認でき、園内研修ではお互い学びあいながら、意識を高めることができた。 セルフチェック等で確認やふり返しを行い、年代別に話し合うことで意見を出しやすく、互いの価値観を知る機会になった。今後も継続していく。 職員、パート全体で個人情報(写真等含む)の取り扱いについて読み合わせを行い、周知し保護を徹底していくようにする。 研修や勉強会に参加し、必要な知識を得ることで、スキルアップを図ることができた。今後も積極的に学んでいく。 少しずつではあるが、可能なものの業務の標準化・共有化に取り組み、業務の効率化を図ることができた。今後もその都度変更等があれば話し合っていくようにする。 外部の研修など積極的に参加することができなかった。今後も機会をもって参加していきたい。 備品の管理、整理を職員で振り分ける事によって、それぞれが意識できる環境を作っていた。エコ認定保育園として積極的に取り組んでいきたい。

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
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. 地域の集会や自治会等と情報を共有し、協力関係を築いていきます 4. 地域における研修や意見交換会に参加し、情報の発信、共有、連携を図ります 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 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. 地域の児童・生徒(不登校気味など)が気兼ねなく来れる居場所や環境を作り、みんなで支えます 8. 災害時に地域への提供が可能な物資等(AED設置・井戸水等)の情報など、安心・安全の取り組みを発信します 9. 子育て支援等の情報を積極的に発信します 	<ol style="list-style-type: none"> 1. } 引き続き、職員会やリーダー会を通して、周知・理解の機会を持た。また、地域に目を向けて回覧板を通じて情報発信を行っていった。今後、さらに周知・理解のさらなる深まりや意識向上を図っていききたい。 2. } 3. } 地域の方との交流を増やし、求められているニーズを確認して行くようにした。引き続き社会福祉法人(園)として、できること、主導していけることの共通理解も職員間でしていけるよにしていきたい。 4. } 5. 「ほいくえんからこんにちは」の情報お便りを回覧板でお知らせしたり、散歩の際に、挨拶をしたり積極的にコミュニケーションをとっていった。今後も地域会議などに参加し、顔の見える施設を目指していきたい。 6. 地域へのお便りを回覧板でお知らせしたりHPで発信していった。またその他のPR方法を考えていきたい。そして散歩の際は地域の方に積極的に挨拶をし、言葉かけをしていったので今後もコミュニケーションを図っていききたい。 7. 卒園後もイベントなどの繋がりを大切にすることで、保護者や卒園児が近況報告や相談にくる機会が増え、今後もそういった環境づくりを継続していきたい。 8. 「ほいくえんからこんにちは」等のお便りに、提供可能な物資などの情報を載せ、引き続き地域に発信していきたい。 9. にこにこ広場を通して、子育てお母さん方の交流の場を作っていくことが出来た(月1回ペース)。同じ年齢の子どもをもつ親同士で会話がはずんだり、親子のふれあいを楽しんでいただいた。児童館との連携を深め地域への周知をさらに広げていきたい。入所にも繋がっている。
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. 職員それぞれが得意分野で活躍できる職場づくりに努めます 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を努めます 8. 職員の研修・教育を充実させ、次世代の経営層を育成できるよう、周知し取り組みます 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、計画的にすすめます 	<ol style="list-style-type: none"> 1. コミュニケーションをもつ場が少なかったので役職別やクラス別、新人～ベテラン職員を交えた話し合いの場を多く作るなどし、意見交換の場を多く設けていきたい。法人内のサークル活動・イベントにも引き続き取り組んでいく。 2. 引き続きクラス別や年代別に話し合う機会を作り、悩みや意見の出しやすい職場・環境作りを努めていきたい。懇親会や職員旅行も含め、それらを通してよりよい人間関係の構築をしていきたい。 3. 引き続き役職に関係なくすべての職員一人ひとりを認め合い「ありがとうの気持ち」を大切にすることを全職員で周知し、話し合いを行った。今後も互いを認め合い、尊敬し働きがいのある職場づくりを継続できるよう進めていきたい。 4. 仕事や子どもとのかかわりを丁寧に説明し、「楽しい」「やりがいがある」と思うような関わり方を大切に、今後もリーダークラスを中心に笑顔でいられるような雰囲気づくりに努める。 5. みんなの得意、不得意を認め合いお互いに助け合えるような環境や職場づくりに努めていく。 6. 年休が取りやすく、出来る限り希望に沿った年休取得、職場環境づくりができたと思う。今後もおたがいさまの心で、園全体で意識し継続して取り組んでいく。 7. 様々なタイミングで相談や悩みを話していた。今後も普段から会話をするよう心がけたり話しやすい雰囲気をつくることにより、相談しやすい環境を作っていきたい。施設長との個別のヒアリングも引き続き行っていく。 8. 職員会議や園内研修を通して参加した研修報告をし、職員で共通理解に取り組んだ。引き続き行っていききたい。 9. 個別計画にそった研修に取り組めた。求められる専門性、社会情勢の複雑化に柔軟に対応出来るよう今後も幅広く研修内容に目を向け、自己啓発の気持ちを深めていきたい。 10. これまで以上に計画的に副主任会・専門リーダー会等、定期的な話し合いをもつことにより連携をとりながら育成の機会を増やしていきたい。

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
10/29	みかん狩り遠足	園主催	4・5歳児	1/19~23	保育参観週間	園主催	園児・保護者
11/3	廣原神社例大祭	地域主催	5歳児	1/28	自衛消防訓練	〃	園児・職員
11/5	シェイクアウト訓練	宮崎県	園児・職員	1/30	生演奏コンサート	〃	園児・姉妹園児
11/16	住吉地区総合文化祭	住吉地区交流センター主催	5歳児	2/3	節分誕生会	〃	園児
12/6	楽しい発表会(第一部)	園主催	0・1・2歳児 保護者	2/4	写真撮影	〃	〃
12/6	楽しい発表会(第二部)	〃	3・4・5歳児 保護者	2/19	動物園遠足	〃	1. 2. 3. 4. 5歳児
12/15	クッキング	〃	5歳児	2/19	お買い物体験	〃	5歳児
12/17	イルミネーション点灯式	〃	園児	2/19	思い出の旅①	〃	〃
12/18	もちつき会	〃	園児・職員	3/3	ひなまつり誕生会	〃	園児
12/20	招待お茶会	〃	5歳児・保護者	3/4	卒園お茶会	〃	5歳児
12/22	エンゼルホーム慰問	エンゼルホーム主催	エンゼルホーム祖父母 4・5歳児	3/14	卒園式	〃	5歳児・家族
12/25	クリスマス誕生会	園主催	園児	3/16	修了式・バチ獅子渡し式	〃	園児
1/8	お正月伝承遊び会	〃	〃	3/19	思い出の旅②	〃	5歳児
1/9	鏡開き会	〃	3・4・5歳児	3/26	お別れ会	〃	園児・職員

<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回実施) ・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・乳児担当保育士毎月、その他の職員2ヶ月に1回実施) ・ノロウイルス検査(調理員年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

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
4/10.11	衛生管理者研修	園外	1名	9/9	新人職員研修	法人内	2名
4/30	新人研修	法人内	3名	9/18.19	全国社会福祉法人経営者大会	園外	1名
5/9	事故発生時の対応	園内	12名	10/22	AEDの使い方	園内	12名
6/10	嘔吐物処理とノロウイルスについて	〃	10名	11/6	男性職員研修	法人内	1名
6/16.17	保護者支援子育て支援研修	園外	1名	11/17.18	マネジメント研修	園外	1名
6/28	しんどくない子育て研修	〃	1名	11/18	多様な性と人権研修	〃	1名
6/29	子どものこころとからだの発達支援研修	〃	3名	12/23.1/16.2/18	主任勉強会	法人内	1名
7/1	親楽童カンファレンス勉強会	園外	2名	1/19.20	障がい児保育研修	園外	1名
7/29	たにぞうリズム研修	〃	9名	1/21	働きやすい職場環境づくり・やりがいある仕事	園内	13名
7/29	ハラスメント研修	〃	1名	1/23	住吉小引き継ぎ会	園外	1名
8/6	保幼小連携・接続推進協議会研修	〃	1名	1/28	相談支援に関する研修会	〃	1名
8/21	感染症予防対策	園内	11名	2/6	檜北小連絡会	〃	1名
8/26	発達障がい傾向のある子どもへの食事支援研修	園外	1名	2/9	親楽童担当者勉強会	〃	2名
9/2	経営協セミナー	〃	1名	2/19	献立作成会	〃	1名
9/3	新人職員研修	法人内	2名	2/25	こども性暴力防止法等説明会	〃	1名
9/5	処遇改善の一本化について	園外	1名	3/24	チャイルドセンターカンファレンス勉強会	〃	2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
第一幼児教育短期大学(インターンシップ)	8/25～26	1名	日章学園中学校(職場体験)	11/6～7	4名
九州医療科学大学専門学校	10/14～16	2名	第一幼児教育短期大学	2/2～13	1名
フィオーレKOGA看護専門学校	10/21～23	4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 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 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 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、定期的に見直しもを行います 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 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"> 昨年度までアルバイトをしていた学生が、短大生となり今年度は実習生として帰って来た。これからも少しでも保育園や子ども達に関心が持てる様な機会が持てる取り組みを行って行きたい。 想定した訓練から新たな気づきがあり、次につなげながら訓練を行って来た。いつ何時、起こるのか分からない災害に対応できる様に、今後も情報を共有し課題等を明確にして行きたい。 何となくぼんやりとは理解してはいるのだが、適切な理解となると出来ていない。研修等に参加して今後は重要性を深めて行きたい。 多様性と一概に言っても個人の価値観や感性により異なっているように感じる。世代により違いは大きいのだが、今後も上手く取り組んで行きたい。 ヒヤリハット等を参考に対策を講じてきたが、新人の職員が増えると共通理解が難しくなり、また新たな課題も見えてきた。今後も引き続き取り組んでいきたい。 新人の職員が増えた事で、業務の手順等を再度確認する機会が持てた。しかし、その後の見直しは出来なかった為、今後は定期的に見直ししていきたい。 研修や勉強会等で学ぶ機会はあったのだが、なかなか理解は出来ない。今後は何故そうなるのかを考えながら学び、少しでも知識を得たい。 園舎が建ち10年が過ぎた為、園舎内外の修繕や電化製品等の故障等が予想される為、計画的に動いて来た。しかし今後は、少子化で園児の減少も想定しながら運営して行きたいと考える。
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 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 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 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 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 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 	<ol style="list-style-type: none"> 地域とのつながりは持ったものの、深い部分までの理解にはつながらなかった。今後は支援に繋がられる様に取り組んで行きたい。 社会福祉法人の役割である事は認識しているが、地域の求めるニーズすら把握していない。今以上に交流を深め地域の求めるニーズを知る事が今後の課題である。 日頃から挨拶を交わしたり、お散歩等で声を掛け合ったり、地域の方がフェンス越しに園児の様子を見に来たり、声を掛けたりと交流は持たれている。今後も良い関係を築いて行きたい。 災害が起きた際に日章学園さんに避難する時には、学生さんの手助けがないと未満児クラスは避難が難しい。合同の避難訓練を今後も行い連携を取って行きたい。 災害時における対応課題はぼんやりとだけ見えて来た為、地域住人が直面する課題を考える予定だったが出来なかった。今後は日頃から地域への対応等も考えながら動きたい。 職員と共有理解をしながら、障害児にしても課題の多い家族のいる利用者にしても、一つひとつ対策を考えながら動いてきた。今後も全職員で取り組んで行きたい。

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
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. 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. 時間外労働の管理、有給休暇の取得の促進などを適切に行います 6. 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、研修を一元的に推進する体制の整備等、その方法を確立します。 7. 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、育成に取り組めます 8. 業務効率化のための環境整備 (ICT等の活用)を図ります 9. 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) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 園内研修で『働きやすい職場環境づくり・やりがいある仕事』をテーマに取り上げた事で人間関係の重要性を認識する機会が持てた。今後も相手の事を思いやる気持ちを大切に工夫して行きたい。 2. コミュニケーションを上手く取りながら、お互いの気持ちを話せる人間関係作り心掛けて来た。トップダウンにならない様、今後も取り組んで行きたい。 3. 口頭での伝達、ノートに記入しての伝達、等工夫して取り組む事が出来た。今後も細かな伝達や食い違いが起きない様な工夫を行って行きたい。 4. 職員の協力もあり、希望のお休みに配慮する事が出来た。また、勤務時間の変更や途中での帰宅もどの職員も快く受け入れてくれた。引き続き職員間で上手く進めて行きたい。 5. 居て欲しい時間帯に職員が不足した場合や地域のお祭りや文化祭への参加の場合に時間外手当を支給した。有給休暇取得に関しては、どうしても個人差が出てしまう為、平等な取得に心掛けたい。 6. 研修は、キャリアアップ研修を優先に決めていくと、なかなか各職員の目標等に基づいた研修を計画する事が出来なかった。今後は人材育成に目を向けた体制を確立したい。 7. リーダー層の職員同士で話し合う機会を持つ事で、その苦労が少しでも半減出来たのではないかと思います。今後は、やりがいが感じられる様な育成に力を入れて行きたい。 8. ノートPC、タブレットPCの台数を増やし、環境は少しずつ整えてきたが、なかなか使いこなすまでには行かない状況である。徐々に定着させ、業務の効率化に繋げて行きたい。 9. 全職員の休憩時間の確保に取り組むものの、なかなか業務の簡素化が進まずゆとりある確保は出来なかった。今後も再度、業務の見直しを行って行きたい。

＜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 80 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。令和6年4月より利用者減少に伴い、定員を90名とする。令和7年度4月より定員80名とする。

2. 職員に関する事項

施設長… 根井 智香子(R7. 4～R8. 1) 藤久保 好子(R8. 2～)
 主任保育士… 高妻 咲喜子 保育士… 16名 調理員… 2名 その他… 2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 109 % ・年間入所率 107 %

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	39	40	40	40	40	41	40	43	43	41	
	短時間	8	8	8	9	9	8	9	6	6	8	7	9	95
②	標準	27	27	28	28	26	25	23	23	23	23	23	23	299
	短時間	3	3	3	3	5	5	6	6	6	6	6	6	58
③	標準	3	3	4	4	5	6	6	8	8	6	6	6	65
	短時間	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	17
合計	標準	69	70	72	72	71	72	69	74	74	70	71	69	853
	短時間	12	12	12	13	15	14	16	13	13	16	16	18	170

※ 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時以降) ・短時間 1日平均 0.1名(午前8時前・午後4時以降)

- 3) 一時預かり保育事業 ・年間延利用者数 18 名
 4) 障がい児保育事業 ・障がい児童数 3 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 3名
 2) 退所理由 ・転園 2名 ・死亡 1名

5. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和7年6月3日
 2) 宮崎市指導監査 令和7年7月1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	724,000 円	延長保育促進事業補助金	600,000 円
一時預かり保育事業補助金	1,473,000 円	特別支援保育事業補助金	1,530,000 円
宮崎市事業継続支援事業	50,000 円	物価高騰対策緊急支援金	171,000 円

7. 寄付金収入 なし

8. 施設整備等に関する事項

- ・園内補修工事 ・レリーフ時計小鳥の森 ・遮熱テントオアシス(1台)
- ・床ワックス・高所ガラス清掃施工 ・ノートパソコン(5台) ・エアコンクリーニング(11台)
- ・NAS一式購入 ・タブレットパソコン台

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 進級おめでとう遠足	園主催	園児・保護者	10/30	秋の親子遠足	園主催	園児
5/12	交通安全教室	〃	園児	11/5	シェイクアウト訓練	〃	年長児・保護者
5/22	宮崎大好き活動「青島の旅」	〃	広原保育園園児・年長児	11/28	みんなの発表会	〃	年長児
5/31	保育参観日	〃	園児・保護者	12/8	人形劇	〃	園児
6/1	ピーマン収穫	JA	園児	12/18	餅つき	〃	年中児・保護者
6/11	園児健康診断	園主催	園児	12/25	クリスマス会	〃	園児
6/21	ひがしっ子運動会	〃	園児・保護者	1/6	初詣	〃	園児・保護者
7/7	七夕会	〃	園児	1/13～22	保育参観週間	〃	年長児
8/8	夏のお楽しみ会	〃	園児	2/3	節分会	〃	園児
8/9	住吉地区夏祭り	住吉地区社会福祉協議会	園児	2/11	住吉大祭	住吉神社	園児
9/10	すみよし敬老交流会	救護施設すみよし	園児	3/3	ひなまつり会	園主催	園児
9/12	祖父母交流会	園主催	園児	3/7	卒園式	〃	年長児・保護者
9/26	芋ほり	〃	園児	3/16	育成牧場遠足	〃	年長児
10/7	秋の親子遠足	〃	年長児・保護者	3/19	おわかれ遠足	〃	園児
10/11	デイキャンプ	〃	年長児	3/26	おわかれ会	〃	年長児・保護者
10/17	園児健康診断	〃	園児				

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・誕生会、防災、防犯訓練、身体測定、和太鼓(4・5歳児) ・英語(3・4・5歳児)(月2回実施)
- ・スポーツ教室(3・4・5歳児)(月2回実施) ・スイミング(3.4.5歳児)(月2回実施) ・硬筆12月～(5歳児)

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) ・アレルギー会議(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)

<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) ・食育活動

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月30日	新入職員研修	法人内	1名	9月18.19日	全国社会福祉法人経営者大会	園外	1名
5/14 9/24 11/19	BCP策定委員会	法人内	1名	10月27日	幼児教育造形研修会	園外	2名
5月20日	宮崎社会福祉法人経営	園外	1名	11月6日	男性保育士研修	法人内	1名
5月22日	献立作成研修	園外	1名	11月7日	業務改善の進め方	園外	1名
6月10日	幼児期・乳幼児期の包括的性教育について	園外	2名	11月17, 18日	幼児教育研究協議会	園外	1名
6月16.17日	キャリアアップ保護者支援・子育て支援	園外	1名	11月19日	AED研修	法人内	6名
6月27日	新入総合職員視察研修	法人内	1名	12月3日	業務改善の進め方	園外	1名
7月2日	リズムダンス研修	園外	7名	12月4日	メンタルヘルス研修会	園外	1名
7月9日	児童虐待の防止と対応のための研修	園内	15名	12月4日	人が集まる保育現場へ	園外	1名
7月29日	ハラスメント対応研修	法人内	1名	12月4日5日	キャリアアップ研修 幼児教育研修	園外	1名
8月4日	幼児教育研究協議会	園外	1名	12月16日	広報委員会	法人内	1名
8月6日	保幼小連携・接続推進協議会	園外	1名	12月23日1月16.22日	主任研修	法人内	1名
8月26日	発達障害傾向のある子どもへの食事支援研修	園外	2名	1月14日	イベント委員会	法人内	1名
9月2日	都道府県経営セミナー	園外	1名	1月15日	発達支援における好事例発表会	園外	1名
9月3, 9日	新人研修	法人内	2名	1月19.20日	キャリアアップ研修 障害児研修	園外	1名
9月8日	事故防止・ヒヤリハットについての研修	園内	15名	1月27日	人権出前講座(子どもの人権を考える)	園内	14名

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
1月28日	障がい児相談支援に関する研修会	園外	1名	2月9日	保育士部会研修	園外	1名
2月5日	宮崎市の5歳児健康診査について	園外	1名	3月2日	保育事業研究大会	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	学校名等	期間	人数
九州医療科学大学専門学校	R7.10/14～16	2名	古賀フィオーレ専門学校	R7.10/21～23	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見直しを行います。 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 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 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 	<ol style="list-style-type: none"> BCP訓練 災害・等に基づき訓練を実施。連絡網と召集について再確認を行った。避難訓練を実効性のある取り組みとするため、保護者との連携や非常時の判断力を養う実践的訓練の実施。 経営の将来性 法人としてのミッションを職員へ周知。経営方針に対する職員の理解が深まった。保育士不足の中、いかにして「選ばれる法人」であり続けるかを引き続き考えていく。 法人の基本理念の読み合わせを行ったことで、職員のコンプライアンスに関する意識が向上した。読み合わせを継続していく。 人権尊重・虐待防止 虐待防止ガイドラインの徹底。不適切な保育のチェックリストを活用した。日々の保育における「否定形」から「肯定形」への関わり方など、保育の質を磨き続けること。 ご家庭の事情や文化、個性の違いなど、多様な背景を持つ子どもたちや保護者への理解をさらに深め、より細やかな配慮を目指します。 職員同士が、それぞれの家庭環境や得意・不得意などの「違い」を認め合えるよう、風通しの良い職場づくりを意識し。悩みやストレスを早期に発見できるよう、定期的な個別面談を継続し、心身ともに健康に働ける環境を維持する。 職員同士で声をかけ合い、交代してリフレッシュしたりする体制ができた。また、自分の行動を客観的にチェックする習慣をつけた。虐待や不適切な関わりは、職員の心の余裕がなくなる時に起きやすいため、勤務体制の工夫や相談しやすい雰囲気作りに務める。 職員会やリーダー会などを通じて周知徹底を行い、業務の進め方について全職員での共通認識を図りました。マニュアルを形式的なものにせず、その時の子どもの状況に応じた柔軟な判断を行っていく。 現場に寄り添い、日々の些細な気づきや困りごとを引き出す声かけを積極的に実施しました。これにより、現場の現状把握が可能になった。フィードバックを徹底し、持続可能な運用体制を構築する。 現在の会計基準に基づき、責任者および担当者が連携して実務を行っている。日々の会計業務を円滑に運用し、法人の透明性を保つ管理体制を今後も継続して維持する。
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、地域の方々へ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 地域における交易的取組を整理し、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"> 支援が必要な家庭の情報を個人の抱え込みにせず、守秘義務を遵守しつつ、組織全体で適切なタイミングで連携できる「情報の透明性」をさらに高めること。 一方的なサービス提供ではなく、地域の方々と共に考え、共に創り上げる「双方向の交流」を目指し、地域との連携の質をさらに高める。 登降園時や園外活動の際、近隣住民への挨拶を徹底した。園の活動を地域に知ってもらうことで、園に対する理解と協力を得られる基盤を整える。 道路状況の変化や季節による環境の変化を考慮し、マップを一度作って終わりではなく、定期的に見直して最新の状態に更新する。

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"> 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. 地域の会議に参加し地域の関係機関との連携を深め、情報収集を行い保護者支援に努めます 	<ul style="list-style-type: none"> 5. 備蓄食の種類、消費期限、必要量を見直し、計画的に拡充した。また、アレルギー対応食など、子どもの個別のニーズに配慮した備蓄を確保した。 6. 活動の内容や頻度を現実的な計画へと見直します。無理なく継続できる手法を検討し、近隣住民の方々との繋がりを深められるよう、活動する。 7. 地域の夏祭りや近隣施設の敬老会へ年長組が和太鼓演奏で参加しました。地域との連携を継続し、子どもたちにとっても地域にとっても楽しい行事となるよう関係を維持する。 8. 各種地域会議やネットワーク会議へ積極的に参加し、地域の関係機関(行政、学校、福祉施設等)と顔の見える関係を構築した。得た情報を特定の職員だけで抱えず、園内で適切に共有・活用する体制を整える。
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. ボランティア実習生の受け入れを積極的行います 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. ワークライフバランス(仕事と生活の両立)に配慮して取り組みを行います 6. 様々な能力を生かせる職場づくりに取り組みます 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. リーダー間の連携を密にし意識向上のできる体制づくりを行います 9. 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 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 対話を通じて悩みを抱え込む職員が減り、困った時にすぐに相談できる関係性が構築された。結果として、急な業務変更や課題に対してもチームで柔軟に対応できる組織力が育まれた。中堅職員のリーダー育成を強化し、良好な組織風土を次代へと継承する。 2. 些細な気づきや困りごとを共有できる日常的なコミュニケーションを心がけました。職員間で、何でも相談できる関係性が醸成されつつあり、今後この良好な人間関係の土壌を、若手や中堅職員が自ら守り、広げていけるよう、次世代のリーダー育成を並行して進める。 3. 実習生が安心して保育体験できるよう、オリエンテーションの実施や指導計画の策定を丁寧に行った。職員全体で実習生をサポートする体制を整え、実習生が現場で主体的に動けるよう配慮した。 4. 外部研修や園内ミーティングを活用し、ハラスメントの定義や防止の重要性について学ぶ機会を設けた。ハラスメントが起こらないよう、日頃のコミュニケーションの質を高め、個々の職員が互いに尊重し合える組織風土をさらに深める。 5. 年間を通じた計画的な有給休暇の取得を推奨し、職員が休息をしっかりとれる体制を整え、急な休みにも周囲がフォローし合える関係が構築できてきた。業務全体を客観的に見直し、優先順位の低い業務の削減や、チーム内での役割分担の最適化をさらに進める。 6. 個別面談や日々の関わりを通じて、各職員の強みを把握しました。既存の役割にとどまらず、職員自身が気づいていない「隠れた強み」や、これから伸ばしたい潜在能力をさらに引き出せるような指導・配置を検討する。 7. 専門研修やリーダー研修への参加を推奨し、個々のスキルアップを促した。日々の振り返りの中に「なぜその保育が必要か」という経営・方針の観点を織り交ぜることで、意識改革を図った。 8. 定期的なリーダー会を通じて、担任間・クラス間の課題を率直に共有する場を設けた。横の連携が強まったことで、園全体で統一感のある保育運営を行うことができた。リーダーの意識向上が、他職員へ波及するよう、リーダーのサポートを強化する。 9. 「困ったときはクラスの枠を超えて助け合う」という共通認識を会議などで繰り返し発信し、誰か一人が抱え込まず、チーム全体で業務を完了させる動きが定着した。特定の職員にのみ業務が集中しないよう、業務を可視化し、誰でも必要な時に必要なサポートができる体制をさらに強化する。

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
5/31	保育参観日	園主催	全園児・保護者	11/14	七五三詣り	園主催	全園児・職員
6/2	歯科検診	〃	全園児	11/30	生目地区文化祭	地域	年長児・職員
6/5	いちご狩り	地域	年長児・職員	12/6	みんなの発表会	園主催	全園児・保護者
7/7	水あそび開始	園主催	全園児	12/11	自衛消防訓練	〃	全園児・職員
7/16	自衛消防訓練	〃	全園児・職員	12/24	クリスマス会	〃	全園児
7/23	交通安全教室	交通安全協会	園児・職員	1/19~23	保育参観週間	〃	全園児・保護者
7/30	不審者訓練	園主催	園児・職員・警察・NPK	2/3	節分	〃	全園児
8/1	夏祭り	〃	園児・卒園児・職員	2/10	空港探検	〃	年長児・職員
9/11	敬老交流会	〃	年長児・祖父母	2/13	クッキング(クッキー)	〃	年長児・職員
9/12	クッキング(カレー)	〃	年長児・職員	3/3	ひな祭り	〃	全園児
10/11	みんなの運動会	〃	全園児・保護者・職員	3/7	卒園式	〃	年長児・保護者
10/17	秋の遠足	〃	3.4.5歳児・職員	3/9	修了式	〃	1.2.3.4歳児
10/30	内科検診	〃	全園児	3/10	生目小学校訪問	〃	年長児・職員
11/5	シェイクアウト訓練	宮崎県	全園児・職員	3/17	お別れ会	〃	全園児

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・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、R8. 1~3月実施)
- ・えいごであそぼう(4・5歳児) ・和太鼓(5歳児) ・体育遊び(3・4・5歳児、月2回実施)
- ・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・調乳する職員毎月、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)

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
4/10・4/11	安全衛生推進者養成講習	園外	1名	9/3	新人職員研修	法人内	1名
5/20	経営セミナー	〃	1名	9/9	児童虐待防止研修会	園外	1名
6/10	幼児期の包括的性教育研修	〃	1名	9/18	適切な保育と虐待防止 (ZOOM)	〃	1名
6/16・17	キャリアアップ(保護者支援・子育て支援)	〃	2名	9/18.19	経営者大会	〃	1名
6/18	伝わる文章の書き方研修 (ZOOM)	〃	1名	10/28	幼児児童の運動遊び	〃	1名
6/25	職場内コミュニケーション研修	〃	1名	11/6	男性職員研修	法人内	1名
6/27	新人総合職員視察研修	法人内	2名	11/21	特別支援連絡会	園外	1名
7/3	幼保小連携研修	園外	1名	11/27	ハラスメント研修	〃	1名
7/18	児童虐待研修	〃	1名	12/23	主任勉強会	法人内	1名
7/22	サーベイランス研修 (ZOOM)	〃	1名	1/15	自立支援協議会	園外	1名
7/25	赤十字幼児安全法	〃	1名	1/16	主任勉強会	法人内	1名
7/29	ハラスメント研修	法人内	1名	1/19・20	キャリアアップ(障害児保育)	園外	1名
8/5	人権・同和教育研修	園外	1名	1/22	主任勉強会	法人内	1名
8/6	幼保小連携研修	〃	1名	1/27	県経営協セミナー	園外	1名
8/6.7	キャリアアップ(乳児保育)	〃	1名	1/28	障がい児通所支援	〃	1名
8/14他	キャリアアップ(幼児教育) e-ラーニング	〃	1名	2/5	5歳児検診保育会幼稚園合同研修会	〃	1名
8/19	防災セミナー (ZOOM)	〃	2名	2/5	主任勉強会	法人内	1名
8/20.21	キャリアアップ(障害児保育)	〃	1名	2/6	生目小学校引継ぎ会	園外	1名
8/25他	キャリアアップ(食育) e-ラーニング	〃	1名	2/18	主任勉強会	法人内	1名
8/26他	キャリアアップ(保護者支援) e-ラーニング	〃	1名	2/25	ここdeサーチ説明会	園外	1名
8/28	職務を通じて高配を育てるOJT研修	〃	1名	3/4	多様な育ちを支える研修会	〃	1名
8/29他	キャリアアップ(保健衛生) e-ラーニング	〃	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	9/3～9/4	1名	宮崎学園短期大学	2/12～2/26	1名
宮崎学園短期大学	12月25日	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. 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンの基ついで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、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. 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・教育し利用者の尊厳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. 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、効率化を図り、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ように努めます 9. 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ともに将来を見据えた事業を今後も考えていきたい 2. 日向灘沖地震を想定しヘルメット装着を行い、シェイクアウト訓練に参加した。今後もヘルメットを装着しての避難訓練を重ねていく。各災害についての避難経路・場所の再確認をしていく 3. 外部研修に参加できた。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2回に分けて実施し読み合わせ等を行い周知を図った。今後も研修を継続して行い周知していく必要がある為、話し合いのできる環境を整えていく 5. 園内研修を2回に分けて実施し読み合わせ等を行い周知を図った。今後も研修を継続して行い周知していく必要がある為、話し合いのできる環境を整えていく 6. 多様性やハラスメント研修に参加。今後も研修に参加し学んだ事を園内研修等で話し合い、行動にうつせるように努めていく 7. 職務分担等全員で確認する。業務マニュアルを年度初めに整備し、全職員に周知し業務の効率化を今後も図る 8. 会計研修には参加しているが、理解不足な点があり会計処理に戸惑うことがあるので、今後も勉強会等に参加し、必要な知識を深めていきたい。 9. 担当職員を中心に備品の管理を行い、必要なものをリストアップし購入の検討をすることができた。今後もエコ活動に取り組み、コスト削減に努めていく
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. 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. 地域共生社会の実現を主導する事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、危険個所の把握や立地条件等を確認します 	<ol style="list-style-type: none"> 1. セーフティーネットについて言葉は知っているが、理解できていないと思われる。今後わかりやすく話をして周知していく必要がある。地域の状況把握はできておらず、支援につなげる事ができていない 2. 民生委員との情報共有はできなかったが、地域役員等と話をすることができた。今後も地域行事等で話しを行う機会を設け、地域のニーズ把握に努めていきたい 3. 地域連携等の研修情報交換の場には参加できている。園内研修等を通して、社会福祉法人としての役割を周知、理解できるように努めていく 4. 地域連携等の研修情報交換の場には参加できている。園内研修等を通して、社会福祉法人としての役割を周知、理解できるように努めていく 5. 日常的なコミュニケーションは、散歩のときや行事の時に挨拶をする程度にとどまっている。近隣施設にポスターを掲示したり、地域に毎月園だよりの回覧をするなど、保育園の特色や状況を伝えることができていく。今後も続けていきたい 6. 地域のマップや散歩のときに、危険箇所等を確認しあった。自然災害も頻繁に起こっているため、定期的に確認を行い全職員で共通理解を図っていく。消防団の方と連絡を取り危険箇所の確認を今後も継続していく

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	<p>7. 災害時、備蓄の提供ができるよう準備していきます</p> <p>8. 地域のお祭り・敬老会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>7. 備蓄の確認を行い、不足しているものの購入をし災害時に提供できるようにした。今後定期的な確認を行い、新たに必要だと思われるものの購入や補充を行っていく</p> <p>8. 地域の文化祭に参加し、年長児が和太鼓の演奏を行った。今後も行事参加の要請があった場合は、敬老会等に積極的に参加していく</p> <p>9. 保育園周りのごみ拾いを実施することができた。今後も回数を増やして実施していきたい</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定を整備し、職員への周知・教育の実施、相談窓口担当の教育を行いながら防止策を講じます</p> <p>3. ワークライフバランスに配慮した取り組みを行います</p> <p>4. 休憩時間がと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. 業務効率化の為環境整備(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. 日頃から話やすい環境づくりを心掛け、コミュニケーションを図っているため、行事等も協力し合う体制が取れていると思う。今後も話しのできる時間を設けることができるように努めたい</p> <p>2. ハラスメント研修に参加。どんなことがハラスメントにあたるのか等話をする場を設け職員への周知を図り防止に努めていく</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。今後もお互いさまの気持ちを持ち、年休取得や勤務変更等を行い、働きやすい環境を整えていく</p> <p>4. 休憩時間が取れるようにフリーの職員等が補助に入ったりしているが、時期によっては難しい時もある。職員間で話し合いながら休憩時間の確保に努める</p> <p>5. 毎朝時間を決めてラジオ体操を行っている。ラジオ体操を継続し腰痛防止に今後も取り組む</p> <p>6. 年間を通じ、職員のキャリアアップに応じた外部研修に参加することができた。今後も職員の資質向上につなげる研修に参加できるよう計画していく</p> <p>7. リーダーという立場は理解しているが、主体的に仕事を行う点が不足しているように思う。今後主体的に動けるように、その都度繰り返し伝えたり話し合いの場を設けていきたい</p> <p>8. 主任副主任が連携し業務を行っている。今後も連携を取りながら役割を明確にしていく</p> <p>9. ICT化の導入により業務の効率化を図ることができている。今後も主任勉強会等でさらなる業務の見直しを行うとともに、効率化を図れるようにしていきたい。勉強会で見直しが行われたものは、園内勉強会で周知を図っていく</p> <p>10. ICT化の導入により業務の効率化を図ることができている。今後も主任勉強会等でさらなる業務の見直しを行うとともに、効率化を図れるようにしていきたい。勉強会で見直しが行われたものは、園内勉強会で周知を図っていく</p> <p>11. 日々の業務の中でその都度見直しを行っている。今後も職員と話し合いながら見直しや効率化を図り、職員の業務負担軽減につなげていく</p>

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
4/4	花見ランチ	園主催	年長児	11/5	県民一斉シェイクアウト訓練	園主催	全園児
4/5	入園進級おめでとう会	〃	全園児・保護者	11/6	園児健康診断(三宅小児科)	〃	0・1・2歳児
晴天時	野菜種まき	〃	年長児	12/11	みんなえがお発表会	〃	全園児
5/8	園児健康診断(三宅小児科)	〃	0・1・2歳児	12/16	もちつき	〃	全園児
5/12~6/16	保護者面談	〃	全園児	12/18	住吉南小学校交流会	小学校	年長児
5/22	園児健康診断(三宅小児科)	〃	3・4・5歳児	12/19	園外保育(科学技術館)	科学技術館	年長児
5/27	花しょうぶ遠足(市民の森)	〃	年長児	12/26	パン教室(ピザ)	園主催	年長児
5/28	交通安全教室	〃	3・4・5歳児	1/19~23	保育参観週間	〃	全園児
6/6	歯牙検診(後藤歯科)	〃	全園児	1/27	園外遠足(住吉公園)	〃	3・4・5歳児
6/9~13	保育参観週間	〃	全園児	2/3	節分誕生会	〃	全園児
6/24	パン教室(ロールパン)	〃	年長児	2/4	パン教室(カップケーキ)	〃	年長児
7/29	パン教室(ウィンナーロール)	〃	年長児	2/17	園外遠足(やぎパーク)	〃	3歳児
8/6	みなみまつり	〃	全園児・1年生	2/17	園外遠足(梅園)	〃	4.5歳児
9/10	祖父母交流(敬老交流会)	〃	年長児	3/3	ひなまつり誕生会	〃	全園児
9/12	老人ホーム慰問交流(ゆずり葉)	ゆずり葉	年長児	3/7	卒園式	〃	年長児・保護者
10/6	クッキング(お月見団子づくり)	園主催	年長児	3/11	自衛消防訓練(地震・津波)	〃	全園児
10/11	みなみっこ運動会	〃	全園児	3/18	就学前交通指導	〃	年長児
10/15	パン教室(パンプキンパイ)	〃	年長児	3/19	お別れパーティー	〃	全園児
10/24	芋ほり(姉妹園交流)	すみよし	年長児	3/24	パン教室(メロンパン)	〃	年長児
10/27	自衛消防訓練(火災)	園主催	全園児	3/25	修了式	〃	全園児
10/30	園児健康診断(三宅小児科)	〃	3・4・5歳児				

<月例行事>

1) 保育園内行事

- ・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(月1回実施)
- ・*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・0歳児職員毎月、その他の職員2ヵ月に1回実施)
- ・遊具・安全点検、職員会

<随 時>

1) 保育園内行事

- ・園外保育・絵本貸出・歯科検診(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(3.4.5歳児)
- ・尿検査
- ・パン教室(6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
4/2~	障がい児研修(e-ラーニング)	園外	1人	9/18.19	全国経営者研修	園外	1人
6/16.17	保護者支援・子育て支援	園外	1人	10/3	安全遊具セミナー	園外	1人
7/2	リズム研修	園外	2人	11/6	男性職員研修会	法人	2人
7/23.24	夏の講習会	園外	1人	12/4.5	キャリアアップ研修(幼児教育)	園外	1人
7/25	幼児安全法研修	園外	1人	1/19.20	キャリアアップ研修(障がい児保育)	園外	2人
7/29	ハラスメント相談窓口担当者研修	法人	1人	1月中	キャリアアップ研修(乳児保育)eラーニング	園外	1人
9/9	新人職員等研修会	法人	1人	1/27	都道府県経営セミナー	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)	R7年度	32名	フィオーレKOGA看護専門学校	R7.10.21~23	4名
九州医療科学大学専門学校	R7.10.14~16	3名	長崎大学教育学部	R8.2.16~27	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 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 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"> 現状が精いっぱい、余裕がなく経営の努力が足りなかったため、社会情勢の把握に努め、今後何が求められるのかを敏感にとらえていき対応できるように努力する。 毎月の避難訓練の反省を生かし、訓練を重ねるごとに課題解決につながっている。また、役割分担を再確認し、実際にシェイクアウト訓練にて炊き出し等行うことにより、災害時のイメージがわき課題も明確になる。今後も課題を一つひとつ解決していく。 法人の就業規則や行動規範等をもとに、園内研修等を通して認識を深めながらリスクの回避・低減への意識を高めて行けるように努めた。次年度も継続していく。 役職員の理解が未熟な部分もあり共に学びお互いに理解を深めていった。また、全職員にも社会的ルールの遵守の重要性を話し、みんなで理解を深めることが出来たので、継続する。 2組に分かれ全職員に対して、倫理綱領・行動規範の読み合わせや具体的内容の説明を行う。不適切に当たりそうな場面に関しては、その都度指導を行い全員で気を付けるように話す。今後も年1回周知・教育に併せてその都度の指導を行っていく。 園内研修を通して、具体的に相手を傷つけてしまう言動や行動を年代別の少人数で話し合い、いろんな捉え方や感じ方があり、お互いに寄り添い認め合える関係性を構築して行けるように進めた。今後もコミュニケーションを図り、話しやすい職場に努めたい。 業務の曖昧な点が1年を通して表面化されたので、職員みんなで話し合いながら、一つ一つ明確に整理し共有を図る。簡素化できるものもまだあるので、職員の負担にならないように配慮し、周知していきたい。 法人会計についての知識が不足している部分については、会計責任者と担当者間で共通理解を図りながら、必要な知識を深めてきた。まだまだ知識不足なので努力を要する。 日々のヒヤリハットを基にリスクマネジメントの体制強化を図り、リスク軽減に努めることが出来た。今後も小さなヒヤリハットの共有に努め大事故につながらないように取り組んでいき、質の向上を図る。 過剰にならないように配慮しながら、身近なものから必要なもの、不必要なものの整理を行っていった。整理することにより今何が必要か把握し、コストの削減につながった。今後も無駄をなくし必要なものにコストを費やしていきたい。
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"> セーフティネットについて全職員に周知し、ネットワークや支援について理解を深めた。仕組みや役割等についても、改めて認識を深め私たちにできることを考え意見交換を行った。 日常の挨拶を大切にしながら、地域の高齢者宅へ園児と一緒に見守りや安否確認を兼ねて誕生者訪問を行ったり、老人介護施設への慰問交流等、地域の方々とのつながりを大切にする交流活動を行った。来年度も継続する。

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>5. 生活困窮者や児童虐待.DVなど、早期発見できるよう意識の向上や研修に積極的に取り組みます</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>8. 災害時における備蓄品を充実させ、地域住民にも明確に周知します</p> <p>9. 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</p> <p>10. 地域回覧の園だよりで園内の活動をお知らせしたり、朝のラジオ体操の参加を促します</p>	<p>5. 法人の虐待マニュアルを園内研修で取り入れ、みんなで共有しながら児童虐待について早期の気づき・発見に努めている。また、お互いに声を掛け合いながら協力体制を図り、一人の負担にならないように気を付けている。</p> <p>6. 毎週水曜日を園庭開放日として設け、地域に発行する園だよりでも紹介したり、保育園見学者の方や、兄弟に未就園児のいる家庭等に向けて、保護者の方同士の間での心身のリフレッシュタイムの場の提供、仲間づくり等も支援している。</p> <p>7. 昨年同様看護学生の乳幼児の観察実習の受け入れ、地域の高校生の読み聞かせボランティアや、保育活動体験の受け入れ等を積極的に行いながら、保育士という職業に興味・関心を持ってもらえるように努めている。</p> <p>8. 災害に向けて備蓄品の補充をし整理を行った。非常持ち出し袋の中身も精査し足りないものは随時追加する。津波の時の避難場所も1ヶ所だけではなく、いろんな想定をして実際に見て回り確認を行う。今後避難訓練で実施予定。</p> <p>9. 近隣団地内のごみ拾いや、公道沿いのごみ拾いがなかなかできず、地域の美化活動が疎かになってしまったので、来年度は計画的に取り組む。危険が予測されるような箇所を発見した際は、地域支所や、自治会などにも報告、連絡を行っている。</p> <p>10. 毎月園だよりで地域版を発行し、地域交流・地域貢献の1つでもある誕生者訪問や職員地域清掃の様子等を掲載したり、その他の保育活動、行事予定等もお知らせしている。朝のラジオ体操についても園だよりで気軽に来て頂けるようなご案内</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. 風通しの良い職場での人間関係の構築、維持に努めます</p> <p>3. 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>4. 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>5. 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</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. 様々な能力を生かせる職場づくりに取り組みます</p> <p>8. 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めます</p> <p>9. 新任研修をプログラム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</p> <p>10. NO残業を目指し、協力しながら働きやすい環境づくりに努めます</p> <p>11. 職員間で多様化や価値観を認め合う取り組みを実施します</p>	<p>1. } お互いに相手を思いやる心を持ち、助けを求めやすい環境に努めてきた。また、当たり前ではなくお互いさまの精神で感謝の気持ちも忘れずに言葉にして伝えることに努めた。意思疎通がうまくいかないときもあつたが、寄り添い信頼関係が築けるように努めていきたい。</p> <p>2. }</p> <p>3. ハラスメント関係規定について全職員で共通認識を持ち、理解ができていないようなところについては意見交換しながら確認を行い、周知・教育を行った。また、副主任には、相談窓口担当者としての責務を遂行できるように引き続き教育を行っていく。</p> <p>4. みんなの理解と協力を求め、個々にあつた勤務体制を行い感謝の気持ちを持って仕事と生活の両立に努めた。今後もお互いさまの気持ちで協力しあい、ワークバランスに努める。</p> <p>5. 職員間で声を掛け合いながらローテーションで休憩したり、体調に配慮して臨機応変に休憩時間を持つことができた。今後も気持ちにゆとりが持てるように配慮していく。</p> <p>6. 個々に応じて必要な研修を受講し自己研鑽に努めながら、他職員にも共有することが出来ていた。自分の役割分担も把握に努め、共に学ぶ姿勢ができつつあるので、褒めて継続していきたい。</p> <p>7. 苦手なことに対しては苦痛にならない程度に自己研鑽し、得意分野に関しては積極的に生かせる場を設け自信に繋がった。自己の能力を発揮して、楽しみながら仕事ができるような環境づくりを今後も行っていく。</p> <p>8. 役割の把握に努め、共に学ぶ姿勢を意識しながら取り組んでもらった。指導の難しさに悩んでいる場面が多く、一人で悩まずみんなで協力して考え取り組みことが出来た。今後も共に成長できるように努めていきたい。</p> <p>9. 本年度は新任職員がいなかったため、全体的にプログラムの把握に努め、内容の再確認を行い再度自分たちの自己研鑽として取り組んだ。次年度も新任職員はいないが、自己研鑽の材料として取り組んでいきたい。</p> <p>10. 毎月第二水曜日は必ずノー残業ディとし、職員に周知している。みんなで残業をなくせるように今後も業務の見直しをしていきたい。また、希望によっては、勤務体制・変更等にも柔軟に対応できる体制を整えながら、「お互い様」の気持ちを持ち職員間で協力し合っている。</p> <p>11. 園内研修等で、少人数に分かれ個々の意見を言い合ったり、傾聴しながら、多様性や価値観を認め合うことでより良い人間関係を構築することができ、職場の雰囲気も良いものにしていくように努めている。</p>

＜ 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4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…5名(パート2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	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9	9	95
小学生	12	11	11	11	11	11	10	10	10	10	10	10	127
中学生	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
高校生	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
計	28	28	28	28	28	28	29	29	29	29	29	29	342

- 2) 一時保護委託 ・年間延人数 181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						1						2	3

- 2) 退所理由 ・家庭復帰 ・措置変更
 3) 退所者来所状況 ・年間来所延人数 33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 79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 3件
 3) 一時保護事業(宮崎県女性相談所事業受託) ・利用件数 1件

6. 監査に関する事項

- 1) 法人内監査 令和7年6月4日
 2) 県指導監査 令和7年10月16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第三者評価(宮崎県社会福祉士会) 令和7年11月7、8日

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	134,670 円	児童処遇改善助成金	3,600 円

9. 寄附金収入

寄付者(目的)	金額	寄付者(目的)	金額
釘崎清一郎(利用者へ)	50,000 円	24時間テレビチャリティー委員会(利用者へ)	294,000 円
オリックス宮内財団(利用者へ)	617,673 円	ホンダ販売労働組合(利用者へ)	300,000 円
大塚電機(利用者へ)	30,000 円	宮崎県共同募金会(利用者へ)	50,000 円
宮崎県共同募金会(利用者へ) みらいえ	30,000 円	押川一生(利用者へ)	20,000 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7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7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	13,409,184 円	2,953,340 円	児童と職員による旅行費	2,388,820 円	10,455,844 円
			児童と職員による旅行職員日当	119,600 円	
			児童と職員による旅行児童小遣い	26,000 円	
			オープンカラーベンチ2台セット	41,360 円	
			学習机	75,180 円	
			学習机	70,180 円	
			七五三写真撮影費用	72,000 円	
			七五三写真撮影費用	36,000 円	
			七五三写真撮影費用	52,200 円	
			ピアノ教室年間費用	72,000 円	

11. 施設整備等に関する事項

- ・ステンレス鉄棒 ・ガス給湯器取替 ・ノートパソコン(2台) ・デスクトップパソコン
- ・ホール天井扇及び高所清掃 ・公用車(エブリイワゴン)購入 ・超高速2ドライブNASシステム一式(2セット)

12. 行事等実施及び参加状況

1) みんなの行事

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/15	入園・入学おめでとう会	施設	児童・職員	10/6	十五夜	施設	児童・職員
5/3	子どもの日レク(幼児)	〃	〃	10/10	本館男子レク	〃	〃
5/3	子どもの日レク(小男子)	〃	〃	10/13	秋のレクリエーション	〃	〃
5/6	子どもの日レク(小規模)	〃	〃	10/18	里親サロン	地域・施設	地域・児童・職員
5/6	本館女子調理実習	〃	〃	10/24	小規模調理実習	施設	児童・職員
5/29	子育てサロン(幼児)	地域・施設	地域・児童・職員	11/9	前浜防災フェスタ	地域・施設	地域・児童・職員
5/30~31	全体旅行	施設	児童・職員	11/9	市民一斉清掃(ビーチクリーン)	地域	〃
6/8	ファミリーコンサート	地域	地域・児童・職員	11/11	幼児レク	施設	児童・職員
6/9	幼児レク	施設	児童・職員	11/30	動物園招待	〃	〃
6/14	サンビーチ・クリーン	地域	地域・児童・職員	12/7	里親サロン	地域・施設	地域・児童・職員
6/21	小規模調理実習	施設	児童・職員	12/21	本館女子レク	施設	児童・職員
7/7	七夕	〃	〃	12/25	クリスマス会(感染症のため中止)	〃	〃
8/2	本館女子レク	〃	〃	1/1	ウインターメモリー(初日の出・初詣)	〃	〃
8/2	昆虫採集	地域・施設	地域・児童・職員	1/2	ウインターメモリー(公園)	〃	〃
8/5	小規模レク	施設	児童・職員	1/19	幼児レク	〃	〃
8/11	卒園生の集い	地域・施設	地域・児童・職員	2/3	節分	〃	〃
8/14	サマーメモリー	施設	児童・職員	2/11	本館男子レク	〃	〃
8/16	小規模花火レク	〃	〃	2/18	本館男子レク	〃	〃
8/18	本館男子レク	〃	〃	2/28	本館男子調理実習	〃	〃
8/22	夏祭り	〃	〃	2/28	里親サロン	地域・施設	地域・児童・職員
9/13	松風演奏会	地域・施設	地域・児童・職員	3/1	里親サロン	〃	〃
9/20	里親サロン	〃	〃	3/3	ひなまつり	施設	児童・職員
9/26	幼児調理実習	施設	児童・職員	3/8	本館男子レク	〃	〃
9/27	本館女子レク	〃	〃	3/11	子育てサロン	地域・施設	地域・児童・職員
10/4	里親スキルアップ・幼児レク	地域・施設	地域・児童・職員	3/15	お楽しみ会	施設	児童・職員
10/5	前浜秋まつり(和太鼓演奏)	地域	〃	3/22	さくらまつり(太鼓演奏)	地域	地域・児童・職員

2) みらいの行事

月/日	行事名	実施	参加者等	月/日	行事名	実施	参加者等
4/25	小学生レク(公園)	施設	児童・職員	11/9	前浜防災フェスタ	地域・施設	地域・児童・職員
4/29	響座招待	地域	地域・児童・職員	11/13	八代ナザレ園視察	地域	〃
5/17	高校生レク(調理)	施設	児童・職員	11/17	津波避難訓練	〃	〃
5/30.31	全体旅行	〃	〃	11/23	あおキッズフェスタ	〃	〃
6/8	ファミリーコンサート	地域	地域・児童・職員	11/30	七五三	〃	〃
7/6	七夕レク(調理)	施設	児童・職員	11/30	九州ろうきん防災モルック体験	〃	〃
8/8	小学生レク(宮交シティ)	〃	〃	11/30	動物園招待	〃	〃
8/13	高校生レク(調理)	〃	〃	12/6	児童養護施設交流持久走大会	〃	〃
8/14	小学生レク(プール)	〃	〃	12/7	里親サロン	地域・施設	〃
8/22	夏祭りレク	〃	〃	12/25	クリスマス会	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
8/24	たこ焼きレク	〃	〃	1/1	初詣	施設	児童・職員
9/13	松風演奏会	地域	地域・児童・職員	1/24	クオーラ講座	地域	地域・児童・職員
9/20	里親サロン	〃	〃	2/3	節分	施設	児童・職員
10/4	十五夜レク(調理)	施設	児童・職員	2/14	バレンタインレク(調理)	〃	〃
10/10	芋ほりレク	地域	地域・児童・職員	2/23	カラオケレク	〃	〃
10/14	手洗い指導出前講座	〃	〃	2/28	ひなまつりレク	〃	〃
10/18	ハロウィンレク	施設	児童・職員	3/24	送る会	〃	〃
11/2	ドラゴンボード体験	地域	地域・児童・職員				

<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8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)
- ・「子育てサロン」(年4回実施) ・電話相談

3) 地域参加行事

- ・前浜自治会行事(年6回実施) ・憶地区社会福祉協議会行事

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
4/10・11	児童福祉司任用前講習会	施設外	2 名	9/30・10/1	キャリアパス中堅コース	施設外	2 名
4/30	新任職員研修会	法人内	4 名	10/7	メンバーシップ研修	〃	1 名
5/20	経営セミナー	施設外	2 名	10/9・10	児童福祉施設職員合同研修	〃	2 名
6/10	新入社員等防火研修会	〃	1 名	10/13・14	熊本県養護協議会 看護師連絡会	〃	1 名
6/11	新入社員等防火研修会	〃	1 名	11/13	親子再構築プログラム事業 第三回 TF-CBTコンサルテーション	〃	2 名
6/11～13	九州児童福祉施設職員研究大会	〃	4 名	11/19	ライフストーリーワーク困難な事例のケース検討	ZOOM	1 名
6/17・18	甲種防火管理新規講習	〃	1 名	11/21	親子再構築プログラム事業 サイズオブセーフティアプローチグループラーニング	施設外	2 名
6/27	新人総合職員視察研修会	法人内	1 名	11/27・28	児童福祉施設職員研修会(自主研)	〃	3 名
7/4	部下の可能性を引き出すコーチング研修	施設外	1 名	12/3、1/15	小児アレルギー講座	ZOOM	1 名
7/29	ハラスメント相談窓口担当者研修	法人内	1 名	12/9・10	社会的養護を担う児童福祉施設長研修会	施設外	1 名
8/1	会議の進め方・ファシリテーション研修	施設外	1 名	12/12	地震についての講話と「逃げトレ」アプリ活用法	〃	1 名
8/7・8	キャリアパス初任者コース	〃	2 名	12/13	業務改善の進め方 管理職編	〃	2 名
8/28	「子どもの性に関する問題の理解とその対応」	〃	3 名	12/15	養育・権利擁護セミナー	〃	1 名
9/2	宮崎県 経営セミナー	〃	1 名	1/17～19	SBI児童養護施設職員研修	〃	1 名
9/3	新任職員等研修会	法人内	3 名	1/22	医学基礎知識研修	ZOOM	1 名
9/9	新任職員等研修会	〃	3 名	1/29	保育現場における安全管理研修		2 名
9/9～11	西日本セミナー	施設外	2 名	2/23	子どもの虐待防止と支援を考える研修会	〃	1 名
9/18・19	全国社会福祉法人経営者大会	〃	1 名	2/28	苦情解決セミナー	〃	3 名
				3/19	よりみちサロンin宮崎	施設外	6 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
里親支援センターみやざき	7/26(1名)8/6(1名)8/9(1名)	宮崎学園短期大学	8/18～8/28(2名) 9/2～9/11(2名)
	10/18・19(2名)10/25・26(2名)	こども医療専門学校	9/16～9/23(2名)
	11/1・2(1名)1/24(1名)3/5(2名)	福岡県立大学	7/29～8/7(1)
	3/8(1名)3/22(3名)	福岡県立大学	9/1～9/10(1名)
医療管理専門学校	7/7(2名)	宮崎看護専門学校(ボランティア)	8/5～8/30(42名)※一人につき半日
南九州大学	2/24～3/6(1名)	国際大学	8/9～8/16(1名)
福岡こども専門学校	11/10～11/19(1名)	介護体験 京都府立大学	6/2～6/6(1名)
介護体験 公立大学	6/23～6/27(1名)	ボランティア	11/22(2名)

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"> 1. 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. 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 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・教育します 4. 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 5. 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 6. 各委員会の施設内を充実させることで、職員間での牽制強化、又振り返る機会を設け早期発見対応に努めます 7. 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準用に関する必要な知識を有するように努めます 8. 業務マニュアルの整備・見直しを行い、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. ヒヤリハットや事故報告等の原因・改善点を明確化して職員と児童で共有し、福祉サービスの質の向上に取り組めます 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. 全職員が経営理念を日常業務と結びつけて意識できるよう、会議や施設内研修の場での発信を継続した。今後も一人ひとりが法人の方向性に参画できる仕組みを推進していく。 2. 防災委員会の元、課題点の洗い出しと見直しを行うことができた。全職員が有事の際の手順を理解し、冷静に行動できるよう意識の共有を図った。 3. 職員会議や施設内研修を通じてコンプライアンスに関する教育・啓発活動を実施し、職員の法令遵守意識の向上を図る事ができた。 4. 法人の広報誌や職員会等で全職員へ周知・教育を行い、支援現場における倫理的判断力の向上を図った。 5. 倫理綱領・行動規範について全職員への周知・教育を年2回実施した。個人の人権を尊重した支援の実践を推進する事ができた。 6. 各委員会が機能的に運営されるよう役割の明確化に取りくんだ。子どもや職員のアンケートを元に施設内研修を実施し、牽制の強化や振り返る場を設け、支援の質の向上に努めた。 7. 研修等で得た知識を共有し、知識向上に努めた 8. 業務アンケートを実施し、業務マニュアルの見直しを行い、業務の効率化を図ることができた。 9. 安全管理委員会を中心に「ヒヤリハット検証」として施設内研修を実施した。発生した事例の原因・改善点を職員全体で共有し意識を高めた。児童に対しても年6回、安全教育を実施した。 10. コスト削減については全職員を対象とした啓発活動を職員会等で実施した。今後は具体的な目標値の共有や実績の見える化を通じて、さらなる意識向上を図りたい。
②	<ol style="list-style-type: none"> 1. みやざ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、CSWを中心に地域の方々の支援に繋がります 2. FSW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に向けて、より多様なニーズに対応できるよう他機関、他法人と連携・協働に努めます 4. 高齢者・子育て世帯と繋がりを持ち、ニーズの把握に努めます 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員会を通じて、事業に対しての周知・理解を深め、CSWを中心に各機関と連携しながら相談と支援を実施した。 2. 各機関と連携し子育てサロン等での実施はできたが、アウトリーチの実施ができなかった。今後は定期的な情報共有の仕組みをさらに整備し、顔の見える関係づくりを図りたい。 3. 要対協や地域社協等への参加を通じて、関係機関との連携強化と情報共有に努めた。今後は情報を施設内へフィードバックする体制を整え、より実践的な連携・協働に繋がっていきたい。 4. 子育てサロンを実施しニーズの把握に努める事ができた。また、自治会主催の行事には積極的に参加し、地域住民との交流をもつことができた。今後も子育て・高齢者双方との交流活動を継続したい。

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>5. 施設・園庭解放を実施し、近隣住民と日常的なコミュニケーションを図ります</p> <p>6. 登下校時の見守りや子ども110番として、地域の安全に努めます</p> <p>7. 地域小規模の設置に向けて準備します</p> <p>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</p> <p>9. 広報誌やSNSを活用し、施設に対する理解を促進します</p> <p>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</p>	<p>5. 入所児童の友人や里親レスパイトを利用されている方が子どもと遊ぶなど施設が地域の身近な場として活用される機会があった。今後も園庭開放を地域に向けて積極的に打ち出していきたい。</p> <p>6. 登下校の見守りや、子ども110番、学校役員では「安全部」に所属し、夜間パトロールにも参加した。職員が積極的に地域の安全活動に関わることで信頼関係の構築にも繋がった。</p> <p>7. 地域に溶け込んだ小規模ならではの支援を継続できた。新規小規模については建物基準等の要件を満たす物件の確保が難しく開設には至らない状況が続いた。今後も適切な物件の確保に向けて取り組んでいく。</p> <p>8. 子育てサロン、里親サロンの実施により、地域住民が集まり交流する場を提供する事ができた。今後も、参加しやすい環境を整え、継続的な開催と内容の充実を図っていく。</p> <p>9. 広報誌の配布には至らなかったものの、ホームページ上での情報公開を行い、施設の取り組みや活動内容を地域や関係機関に向けて発信する事ができた。SNSについては今年度は実施に至らなかったが、次年度からは運用開始を目指している。</p> <p>10. 地域と触れ合える行事等に2回以上積極的に参加し、施設と地域住民が直接つながる機会を設けることができた。次年度も継続的に参加することで、多くの地域住民への感謝と理解を共有していく。</p>
③	<p>1. 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識し、それらに資する取り組みを行います</p> <p>2. 職員間で多様化、価値観を認め合い、風通しの良い職場環境の構築・維持に努めます</p> <p>3. 実習生やボランティアの受け入れを積極的に行います</p> <p>4. 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</p> <p>5. 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</p> <p>6. 個々のキャリアに応じた研修を充実させ、職員全体のスキルアップに努めます</p> <p>7. 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リーダー層・OJT担当者で共有し、意図的・計画的に行っていきます</p> <p>8. 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</p> <p>9. 管理職や指導的職員の目指すリーダー像を明確にし、育成に取り組みます</p> <p>10. 適度な休憩とリフレッシュの場を設けることで生産性を向上させます</p>	<p>1. 人権擁護委員会が「つぶやきBOX」を設置し、職員が日頃から感じている悩みや不安を気軽に発信できる環境や「これってどうなの？」フォルダを設け、日常の支援における疑問や悩みを職員全体で共有・解決できるよう努めた。</p> <p>2. 日常の業務を通じて互いの価値観を認め合い、尊重するよう職員会等でも共有する場を設けた。チームとして支え合う姿勢の醸成に繋がってきている。</p> <p>3. 積極的に受け入れを行うことができた。施設の取り組みや子どもたちの生活を広く知ってもらう機会となった。受け入れを通じて職員自身が支援を振り返る契機となった。</p> <p>4. ラジオ体操を通じて職員の健康維持と職場の一体感の醸成に取り組んだ。また、衛生管理委員会が腰痛予防の施設内研修を実施し、職員が長く働き続けられるための健康管理意識の向上を図った。</p> <p>5. 職員会を通じてハラスメント関係規定の周知・教育を行い、全職員がハラスメント防止に関する基本的な知識と意識をもてるよう取り組んだ。相談窓口担当者については外部研修受講し向上を図った。</p> <p>6. 個々のキャリアに応じた研修を実施し、職員全体のスキルアップを図った。また、職員会等でフィードバックするなど実際の支援現場に反映させる事に努めた。</p> <p>7. 採用3年未満、とくに1年未満の職員に対してリーダーや育成担当者が積極的にフォローアップを行い、早期離職の防止と職場への定着を図った。また、定期的な面談や声かけを通じて不安や悩みを把握し丁寧な対応に努めた。</p> <p>8. 個人研修計画書や上司との面談を通じて目標確認と評価を行ない職員の成長を組織として支える体制づくりに努めた。</p> <p>9. リーダー会において「リーダーの役割」をテーマとした施設内研修を実施し、管理職・指導的職員が目指すべきリーダー像について共通理解を図る事ができた。また、研修を通してリーダー層が自らの役割と責任を改めて意識する機会となった。</p> <p>10. 職員同士で声をかけ合い、適度な休憩とリフレッシュの場を設けることができた。次年度も休憩取得の促進を行いリフレッシュする事で、生産性の向上に努めたい。</p>

＜ 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 … 富永 輝美 事務主任 … 後藤 洋貴 主任 … 栗田 正志、泉 健士朗、塗木 美弥
 事務員 … 3名(再掲1名) 指導員 … 2名(再掲) 生活支援員 … 18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)	52	52	53	56	56	55	53	54	54	54	54	53	646
女性(措置)	33	32	32	32	34	34	34	33	33	33	32	31	393
私的利用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	85	84	85	88	90	89	87	87	87	87	86	84	1039

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	2		1		1		9
女性(措置)						2	2		1	1	1		7
私的利用													0
計	0	1	1	0	1	4	4	0	2	1	2	0	16

2) 措置利用退所理由 ・社会福祉施設・病院へ措置替え…11名 ・社会復帰…4名 ・その他…1名

5. 事業について

1) 一時入所事業 ・利用件数 15件 ・利用者数 15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 5 名 ・年間延訓練者数 6 名 ・居宅生活移行者数 1 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 1 名 ・年間延訪問回数 6 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 1 件 ・相談者数 0 名

6. 監査に関する事項

1) 法人内監査 令和7年6月3日

2) 宮崎市指導監査 令和7年10月1日 ・文書指摘なし

7. 補助金に関する事項

内 容	金 額	内 容	金 額
結核対策費補助金(宮崎市)	27,000 円	物価高騰対策緊急支援金(宮崎県)	902,000 円

8. 寄附金収入 なし

9. 施設整備等に関する事項

- ・厨房機器購入(大型冷蔵・冷凍庫、コンロ、フライヤー、フードプロセッサー、電解次亜水生成装置、コールドテーブル)
- ・給湯器買替 ・包丁まな板殺菌庫買替 ・全館カーテン買替 ・電動ベッド買替 ・パソコン買替 ・トイレ便器修繕
- ・厨房ガス配管工事 ・屋外洗濯機給水用水栓取付工事 ・手動ポンプ設置工事 ・全館エアコン清掃

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
4月5月	お花見	施設	利用者	10月11月	秋のレクリエーション	施設	利用者
7/9	法要	施設	利用者	11/7	保育園合同芋掘り	天神の森きらら保育園	利用者・園児
8/9	スイーツ祭り(かき氷移動販売)	施設	利用者	12/20	クリスマス会・日帰り旅行(忘年会)	施設	利用者
9/4	幼稚園慰問	施設	利用者	1/5	初詣	施設	利用者
9/10	敬老祝賀会	施設	利用者	1/9	安全祈願祭	施設	利用者
9/26	保育園合同芋掘り	住吉東保育園	利用者・園児	2/3	節分	住吉東保育園	利用者・園児
10/10	保育園合同芋掘り	みんせいかん	利用者・児童	2/12	なんでも相談	施設	利用者・第三者委員
10/23	保育園合同芋掘り	住吉南・高千穂	利用者・園児	3/17	春のレクリエーション	施設	利用者

<月例行事>

1) 施設内行事

- ・避難訓練 ・自治会

2) 職員行事等

- ・職員会議 ・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)
- ・施設内映画鑑賞(随時実施) ・移動式理美容(2ヶ月1回実施)

2) 地域貢献等行事

- ・「フードバンクみやざき」への寄付(随時実施) ・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

- ・災害対策委員会(年1回実施)
- ・リスクマネジメント委員会(年2回実施)
- ・行事企画委員会(年4回実施)
- ・研修報告(年7回実施)
- ・権利を守るセルフチェック(年2回実施)
- ・職員ストレスチェック(年1回実施)
- ・新任研修(新任2名実施)
- ・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)
- ・業務改善委員会(年10回実施)
- ・権利を守る委員会(年8回実施)
- ・ケース検討会議(年18回実施)
- ・リスクマネジメントセルフチェック(年2回実施)
- ・給食会議(年1回実施)
- ・シェイクアウト訓練(11/5実施)
- ・職員健康診断(年1回実施)
- ・感染対策委員会(年3回実施)
- ・AED講習(年1回実施)
- ・広報誌発行(年2回発行)
- ・自己評価(年1回実施)

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
4/30	新入職員研修	法人内	3名	6/25	職場内コミュニケーション研修中堅職員編	施設外	1名
5/8~9	甲種・乙種防火管理新規講習会	施設外	1名	6/27	新人総合職員研修	法人内	1名
5/14~15	令和7年度九州地区救護施設協議会第1回総会	施設外	1名	7/2~4	九州地区救護施設職員研究大会	施設外	6名
5/20	社会福祉法人 経営支援セミナー	施設外	1名	7/8	会計・財務管理研修 福祉施設コース	施設外	1名
5/22~23	令和7年度救護施設経営者・施設長会議	施設外	2名	7/10	問題解決力向上研修	施設外	1名
6/3	後輩に仕事を正しく教えるティーチング研修	施設外	1名	7/10~11	九州ブロック(社福)経営青年会総会セミナー	施設外	1名
6/5	労務管理研修 I	施設外	1名	7/11	問題解決力向上研修	施設外	1名
6/7	晴峰商事展示会セミナー	施設外	1名	7/17	メンバーシップ研修 チームリーダー編	施設外	1名
6/11	メンタルヘルス研修 チームリーダー編	施設外	2名	7/18	職員定着につなげるための評価者育成研修	施設外	1名
6/12	メンタルヘルス研修 管理職編	施設外	1名	7/22	会計・財務管理研修 福祉施設コース	施設外	1名
6/13	事務員研修	法人内	2名	7/24	レクリエーション研修(大人)	施設外	1名
6/13~20	宮崎県サービス管理責任者基礎研修	施設外	3名	7/29	ハラスメント研修	法人内	1名
6/19	みやざき安心セーフティネット・相談員研修会	施設外	1名	8/1	会議のすすめ方ファシリテーション研修	施設外	1名
6/20	ハラスメント対応研修	法人内	1名	8/27~28	熊救協・九救協合同研修会	施設外	3名
6/25	宮崎県サービス管理責任者基礎研修	施設外	3名	8/28	AED講習	施設内	15名

月/日	研修名等	実施	参加数	月/日	研修名等	実施	参加数
8/28～29	相談支援従事者初任者研修	施設外	1名	11/5	業務改善のすすめ方研修 チームリーダー編	施設外	1名
9/3	新人職員等研修会	法人内	1名	11/5	リタイア前後に知っておきたいお金の話	施設内	16名
9/4～5	九救協管理監督者・総会研修会	施設外	2名	11/6	業務改善のすすめ方研修 中堅職員編	施設外	1名
9/17～19	社福)経営協 全国大会	施設外	1名	11/7	精神医療について	施設内	16名
9/25	支援につなげる障がい理解研修	施設外	4名	11/20～21	令和7年度九救協職員研修会	施設外	4名
10/8	相談支援従事者初任者研修	施設外	1名	12/24～25	相談支援従事者初任者研修	施設外	1名
10/9	プリセプター研修	施設外	1名	1/20～21	安全推進者講習	施設外	1名
10/9～10	全国救護施設研究協議大会	施設外	1名	1/27	宮崎県経営支援セミナー	施設外	1名
10/16～17	九救協調査・研究研修委員会	施設外	1名	2/16～17	第2回九救協理事会・総会	施設外	1名
10/23	安全運転管理者講習	施設外	1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
宮崎学園	5/19～5/23	2名	宮崎福祉医療カレッジ	8/4～9/4	2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、社会的ルール遵守の重要性について普及・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 	<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、職員会議や朝礼で職員に話を行い共有を図った。今後も救護施設として地域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行い、行政・関係機関・地域住民との信頼関係をしっかり維持していきたい。 地域の福祉ニーズの多様化に的確に対応し、救護施設としての役割を果たしながら事業の継続性を確保するため、緊急的な受け入れといった基本的な機能の実施はもとより、「フードバンクみやざき」への野菜や被服の寄付等を行った。令和7年度予定の地域でのボランティア活動なども含め、今後も地域との繋がりを深める取り組みを進めながら事業の多角化・多機能化を図っていきたい。 全職員にBCPマニュアルの周知を行った。また、地域の方と非常食を使った炊き出し訓練や避難訓練を行った。2次災害に遭わないよう今後も様々な災害のリスクを想定した参集の仕方を考えていきたい。 救護施設の会議や経営協の研修等に積極的に参加し情報収集に努め、内容については職員会議を通じて職員全体への情報共有及び理解促進を図った。結果、法令や制度の改正内容について現場職員の理解も一定程度深まった。内容が難しいため今後も情報収集を行いながら、繰り返し情報共有に努めていきたい。 すみよしの各委員会活動を機能させ、コンプライアンスに関する知識と意識の向上を図った。また、職員会議を通して全職員への周知を図った。内容が難しいため、今後も同様の取り組みを継続し、遵守すべきルールや手順について、日々の業務において適切に運用されるよう徹底していきたい。 社会福祉関係法令や労務関連法令、虐待防止法等の変化に対応するため、専門の研修やセミナーに積極的に参加し、常に最新の知識を習得するよう努め、参加後は全体の場で復命報告を行う機会を設け意識共有を図った。結果、特に虐待防止等に対する職員の認識向上に一定の成果が見られた。研修参加に偏りが出ないよう、今後も全職員が定期的に学ぶ機会を均等に確保する体制を整備していきたい。 ハラスメント防止、虐待防止のアンケートを全職員に行った。倫理綱領や行動指針が「形式的なもの」にならないため、特に新任職員に対しては専門の研修を実施している。また、利用者に対する人権意識向上のため月間目標を立て、職員ロッカー等に掲示し徹底を図った。結果、一定の成果がみられているため、今後も同様の取り組みを継続していきたい。 セルフチェックを行い、結果及び対応策について職員へ回覧し職員会議で周知した。引き続きそれぞれの価値観を理解し合えるよう声を出し合い、ハラスメントの未然防止に繋げていきたい。

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>9. 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</p> <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>9. 半年毎に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行った。また、定期的に振り返り確認し合うことで、未然防止に繋がっている。引き続き周知・徹底を図っていききたい。</p> <p>10. 職員会議の場を活用し、利用者および職員の個人情報の取り扱いとその重要性について周知を図った結果、今年度も特段問題となるような事案は発生しなかった。ソーシャルネットワークサービス(SNS)等の普及が進む中で新しく採用された職員もいることから、今後も引き続き職員への注意喚起及び教育を行い、情報管理および情報発信についての教育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を重ね、会議や記録、ミーティング等を通じて職員間での意識共有を図ってきたが、体制としての構築には至らなかった。次年度は委員会を中心とした組織的なリスクマネジメント体制の整備を進めるとともに、ADLの低下に伴う転倒事例が増加傾向にあることを踏まえ、事例の分析と対策を行いながら、福祉サービスの質の向上とリスクの最小化に取り組みたい。</p> <p>12. 定期的に業務の見直し、周知を行った。新人職員にはより具体化したマニュアルをもとに研修し、実施・振り返りを行うことで基本的な業務が習得できた。利用者の体調変化にも臨機応変な対応ができるよう今後も同様の取り組みを継続し、情報共有や多職種との連携を図ることの重要性を伝えていききたい。</p> <p>13. 事故報告の中で転倒が一番多かった。原因としては心身の変化・体力の低下であることが多く、都度対策について話し合い再発防止に努めたが、完全には防げなかった。今後は日常生活の中に体操やリハビリ・リフレッシュ等を取り入れる機会を増やし、体力の維持・向上を目指すことで転倒事故を軽減していききたい。</p> <p>14. 会計責任者及び担当者は、社会福祉法人会計基準に基づいた適正な会計処理を行うため、会計・財務管理に関する研修へ積極的に参加し、最新の制度改正や実務に関する知識の習得に努めた。結果、会計処理に関する知識が最新の基準に沿ったものとなり、日常業務における処理の正確性や効率性が向上した。今後は会計処理に関する理解度に差が生じないように、担当者間で継続的な情報共有・意見交換を行う体制づくりが求められる。</p> <p>15. 日用品・消耗品等の購入においては、起案者に対して少額の物品であっても見積りの比較を促すなど、コスト削減への意識の醸成に務めた。また、消耗の早さや価格の妥当性についても職員に確認を求めることで施設全体として適正コストを意識する雰囲気づくりを行った。結果、職員の中にも物品選定や予算感覚に対する意識の変化が見られ、コスト削減への協力が得られやすくなっている。今後も同様の取り組みを行い、省コストへの取り組みを全体で共有・実践できる体制づくりを行っていききたい。</p> <p>16. 施設の機能や特性、役割について行政機関等に積極的なアピールを行い、施設の認知度を上げることにより入所者の安定確保に繋がった。支出面では中・長期的な改修や設備更新計画を一覧で管理し、支出が特定年度に集中しないよう分散・平準化を図るなど、効率的な財務運営を意識した取り組みを行った。結果、行政や地域からの認知度や信頼性が徐々に向上しており、見学や視察の依頼など外部との接点も増加傾向にある。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. フードバンク・子ども宅食と連携し、子どもの貧困問題に取り組みます</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>1. 自治体や地域の相談員、医療機関のソーシャルワーカー、学生などに対し、救護施設が担う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、施設見学の受け入れも積極的に行った。今後も引き続き法人内外への広報活動を通じて救護施設が地域のセーフティネットとして機能していることへの理解を深め、地域共生社会の実現に繋がるよう取り組みを行っていききたい。</p> <p>2. セーフティネットとしての役割を果たすため、関係機関や他の団体との連携を進め、情報収集に務めた。今後も様々な方面から情報を集め、支援体制の強化に努めていききたい。</p> <p>3. 子どもの貧困問題の解消に取り組むため、施設で収穫した野菜等を「フードバンクみやぎ」に届ける活動を行った。今後も同様の取り組みを継続し、利用者のやりがいや喜びにも繋げていききたい。</p> <p>4. 地域公益事業や研修への参加を通じて、社会福祉法人としての役割を理解する機会を設けた。今後は地域共生社会の実現を担う存在であることを全職員が認識できるよう、職員会議や研修を通じて意識の共有を図っていききたい。</p> <p>5. 地域交流の一環として、地域行事への利用者の参加や、施設の炊き出し訓練への住民の参加を行った。今後は、更に地域貢献の場を広げ、いろいろなボランティア活動に参加し、できる限り地域住民のニーズに応えられるような取り組みを検討していききたい。</p> <p>6. 福祉サービスを提供する施設として地域からの理解と協力を得られるよう、日常的なあいさつや情報発信などの小さな積み重ねを大切にし、顔の見える関係づくりを進めた。併せて、住民参加型の防災訓練や清掃活動など、地域共生を意識した取り組みを行った。今後も地域との接点を意識し、開かれた施設づくりを目指していききたい。</p> <p>7. 災害支援拠点や福祉避難所としての役割を果たせるよう、備蓄品や災害用品の定期的な見直し・補充を行い、地域住民の受け入れも視野に入れた体制づくりに努めた。今後も非常時に迅速かつ適切な対応が取れるよう、継続的な準備と整備を進め、安全・安心な地域づくりに貢献していききたい。</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. 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. 日頃から職員間のコミュニケーションを大切にし、お互いの承認や感謝の気持ちが大事であることを常々発信してきた。引き続き相談しやすい環境づくりを心掛け、信頼や協力の関係を構築できるよう努めていきたい。 2. 日頃から意見を言いやすい環境を整え、相手の立場を尊重する姿勢を持つことを意識している。引き続き相手の立場を尊重することや、感謝の言葉を伝えるようにし、良好な職場環境の構築に努めていきたい。 3. 日頃から報告・連絡・相談を密に行い、急な対応時にも職員間でスムーズに連携できる環境づくりに取り組んだ。今後も多様な勤務形態の職員同士が情報を共有し合い、互いに支え合えるチームづくりを目指していきたい。 4. 採用(転入)後1年未満の職員に対しては、新任研修プログラムに基づき、各担当職員が計画的に研修を実施し、基礎的な知識や業務の理解を丁寧に支援した。また、日常業務の中でも、常に質問や相談がしやすい雰囲気をつくり、新任職員が不安を抱え込まずに業務へ取り組めるよう環境づくりにも努めた。今後はフォローアップの内容や頻度にばらつきが出ないように、面談や振り返りの機会を増やしていきたい。 5. 職員が相談しやすい窓口づくりと日頃からコミュニケーションを取りやすい職場づくりを心掛けている。引き続きハラスメントについて定期的に職員会議などで施設の方針を発信し、起こりづらい環境を作りたい。また、窓口担当者が関連する研修に積極的に参加し、知識を増やしていきたい。 6. 職員が家庭や趣味などプライベートの時間を大切にし、心身ともに充実した生活を送ることができるよう、職場全体で年休を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、業務調整の工夫を行うことで年休の取得促進に取り組んだ。結果、業務と生活の両立を意識する雰囲気が職場内に浸透している。今後も同様の取り組みを行ってきたい。 7. 職員の心身の健康を守るため、日頃から職場内の状況把握に努め、変化を感じた際には声掛けや相談対応を行うなど、早期対応を意識した環境づくりに取り組んだ。また、腰痛防止策としては、希望者に腰痛防止ベルトを支給し、移乗・排泄・入浴介助などの身体的負担の大きい業務は原則2名で対応する体制を徹底した。結果、職員が心身の不調を抱え込むことを防ぐ早期対応の意識が職場内に浸透し、心理的安全性の向上がみられた。今後も同様の取り組みを継続していき労災防止に繋げていきたい。 8. 職員からの相談事については都度傾聴し慎重に解決に繋げてきた。ケースによってはハラスメント防止委員会で話し合いながら、個別に面談等を重ね早期解決に繋がった。引き続き同様の取り組みを行い、早期発見・早期解決できるようにしていきたい。 9. 計画通り数多くの職員が研修に参加することができた。また、嘱託委によるOJT研修を実施した。今後も宮崎県社会福祉協議会が主催する研修や九救協・全救協・経営協等が主催する会議・研修等に積極的に参加するとともに、施設内のOJT研修や新人研修を充実させ職員のスキルアップを図ってきたい。 10. 職員一人ひとりの個性や特技などを意識しながら業務や委員会活動の各担当を選出し事業や活動に取り組んでもらった。社会福祉士や精神保健福祉士、介護福祉士等の資格取得にトライする職員も一定数いるため、専門資格が活かせるような業務の組み立ても今後検討していきたい。 11. 資格取得に取り組んでいる職員に対し、業務との両立を図れるよう、特に試験日前を中心に本人のシフト希望を確認し、柔軟に対応するなどの配慮を行った。また、日常業務においても、学習時間を確保しやすくするための協力体制を意識し、職員同士の連携を促進した。結果、資格取得への挑戦を職場全体で応援する雰囲気が醸成されつつあり、他の職員にも良い刺激となった。学びの機会は資格取得に限らず、各職員の興味や将来のキャリアに応じて多様化しているため、今後も同様の取り組み・配慮を行ってきたい。 12. 職員会議等を通して各職員が目指すリーダー像をイメージできるような啓発活動を行った。また、会議や委員会活動などで自由に発言できるような雰囲気づくりも意識し、発言や意見を行うことで職員の自信に繋がった。今後も共通の理念・価値観・行動規範のもと、同様の取り組みを行ってきたい。 13. 施設の理念や役割を理解した上で、特に中堅職員に対して組織的・計画的に研修の受講やOJTの実施を行った。また、職員への指導や育成時の困りごと等を聞き取りサポートやフォローを行った。今後も同様の取り組みを行うとともに、指導的立場の職員のメンタルケアにも注力していきたい。 14. 施設長・課長・係長それぞれの責任の範囲や判断基準を共有した。また、課題や困難なケースが生じた場合、必要に応じて会議を行い共通理解のもと解決に向けた取り組みを行った。今後も継続し組織力の強化に繋げていきたい。 15. 生産性向上を「利用者支援の質の向上」および「業務の効率化」と捉え、施設長・各課長を中心に継続的な会議・ミーティングを実施し、全職員へ課題認識と取り組みの意義を丁寧に共有してきた。具体的な取り組みとしては、コロナ5類移行に伴う利用者の日課・行事・外出等の見直しや緩和、職員の業務内容の見直し、また、利用者処遇に関わる部分は個別支援計画と連動させ、より実効性の高い支援へとつなげている。結果、職員間の情報共有が活発になり、業務改善に対する意識が組織全体に広がりつつある。今後はPDCAサイクルを意識し、定着に向けて取り組んでいきたい。