

拠点2 嬉泉の保育

1 運営方針・目標

世田谷区では、第一子無償化の影響により入園申込者が急増し、砧地域にて大規模集合住宅等の建設が継続する等、今後も一定の保育需要が見込まれている。

嬉泉の保育拠点（以下、保育拠点とする）の園児数は幼児を除いて定員充足の見込みだが、法人保育園が引き続き地域の子育て家庭に認知され、保育園選択時に進んで選んでもらえるように、保育の質の向上や地域子育て支援に必要な取り組みを行っていく。

ここ数年、保育拠点は、保育会議（運営会議）等を通じて各園の情報共有を行い、地域における子育て支援施設として必要な取り組みを進めてきた。引き続き、長期的な視点にたった事業運営や保育の質の向上のために、保育拠点内で協力しながら運営管理や人材育成等を行っていく。また、年1回ある一般指導検査の機会等を活用して各園が児童福祉法等の関係法令を遵守し、保育所保育指針に基づいて健全な事業運営を行っているかの確認や振り返りを行う。

なお、すこやか園は別拠点となるが、同じ保育園として保育の在り方や人材育成に関する事柄について、共に考えながら事業運営を行っていく。

以上の運営方針のもと、保育拠点は下記の目標を定める。

（1）法人理念・援助テーマの理解促進

法人の理念や価値が職員に浸透していくこと、職員の定着につながることを目的として、法人理念や援助テーマの理解が進むような取り組み（インナーブランディングPJの取り組み等）を各園にて行う。合わせて、人権擁護等とつなげて考えられるようにし、虐待や不適切保育の防止に努めていく。

（2）中期計画の策定と職員との共有

保育拠点における事業運営について、長期的な見通しを持って対応していくために、主任以上が参加する「嬉泉の保育の会」にて中期計画の策定作業を引き続き行う。（step3 課題の抽出～）計画自体は未完成だが、事業運営について職員が自分にも関係があることとして捉えられるように、地域の保育需要や事業運営を行う上で大切にしていること等を各園にて伝えていく。

（3）保育拠点研修の企画運営

主任と園長が組み、場長のSVを受けながら研修の企画運営を行うことは、療育合宿に代わる研修の機会となっている。今年度も新入職員と副主任を対象とした研修（新人フォローアップ研修、階層別研修）を実施すると共に、対象職員の育成につなげていく。

（4）保育拠点内外との交流研修

- ・拠点内：サッカー教室／配慮児を含めたグループ運営

サッカー教室については、各園の5歳児担当職員との間で、グループ運営や保育活動と幅広く現状の課題等に対するSVを実施していく。また、保育3園において配慮児への理解や対応は進んでいるが、配慮児を含めたグループ運営、グループとしての保育をどのように組み立てていくかについて課題を感じている保育士が多い。子どもに対して「見取り」「見立て」「かかわり」「振り返り」の4つの要素を丁寧に行っていけるような場面を設定し、SVを行っていくような研修の場を作っていく。

・拠点外：他拠点の取り組みや支援を知る

昨年度に引き続き、職員が他拠点の取り組みや支援を知ることが目的として、職員の交流研修を実施していく。（めばえ学園等）

（5）地域子育て支援事業

保育所体験会については先行して行っている鎌田のびやか園本園だけでなく、鎌田のびやか園分園や宇奈根なごやか園においても定期的開催できるよう、近隣施設（児童館等）や地域子育て支援コーディネーターと連携し周知を行っていく。また、この事業の属人化を防ぐために、保育所の役割やこの事業の意義を他職員にも伝えていく。

（6）保育記録のICT化

昨年度は保育記録（書式）の統一化を図った。今年度は、利用者情報を扱うアプリケーションをWEL-KIDSからコドモンに変更し、保育記録等の作成において業務省力化を進めていく。合わせて、書類の電子化に向けた準備を進めていく。

（7）職員の定着

- ・法人キャリアパス制度の仕組みを活用しながら、職員が主体的に働いているか、人間関係や職場環境における心理的な安全が確保されているか、相互コミュニケーションが図られているかを重層的に確認していく。
- ・必要に応じて、どうしたら良い職場にしていけるかを職員全体で考える等、ハラスメント発生防止に努めていく。

（8）採用活動への協力と実施

- ・法人採用説明会や就職フェアへの参加、見学や職場体験の受け入れ、保育拠点が主体となって進める期中採用等について、法人採用係と協力して人材確保に努める。
- ・採用活動や外部発信を行う際に活用できるように、保育拠点の強みや魅力を言語化し、採用係等に伝えていく。
- ・今年度も保育士欠員でのスタートとなる。ハローワーク会社説明会や区保育課・民間保育園連盟主催の就職フェア等、期中採用活動を積極的に進めていく。

2 各園の重点目標及び園児数（2026年4月1日予定）

（1）宇奈根なごやか園（定員80名、現員72名）

- ・今年度より、給食については給食委託会社から自園調理に戻す。安心・安全な食事提供ができるよう厨房内体制を構築していく。献立については作成可能な栄養士が限られているため、

鎌田のびやか園と共通の献立表を使用していく。また、月1回保育拠点として厨房会議を開催し、保育給食の在り方（4回食）、献立や調理業務についての確認・共有を行う。また、職員交流を進める中で、職員の不安や孤立感の軽減を図っていく。

- ・給食業務委託の解消に伴い、建物修繕に必要な積立を増やす。建物修繕計画作成に向けて、業者とのやり取りや見積等を取っていく。合わせて、今後の事業運営について検討していく。

（2）鎌田のびやか園（定員 本園 83 名・分園 20 名、現員 本園 81 名・分園 20 名）

のびやかキッズクラブ（定員 12 名、現員 7 名）

- ・昨年度より開始したのびやかキッズクラブだが、2年目を迎えるにあたり利用児数が定員を満たせない。これは、兄弟と同じ学童を希望する家庭があること、鎌田のびやか園で乳幼児期を過ごしていない家庭からすると保育所活用型学童クラブの敷居が高いと感じること、その他にも新 BOP 自体が児童数を確保するべく保育所活用型学童クラブへの斡旋を躊躇していること等が挙げられる。このことから、今後世田谷区に対して定員を満たせなかった場合の補助的な取り組み（継続希望の2年生の受け入れ等）を訴えると共に、認可保育所活用型学童クラブの認知度を高めるような新たな取り組みを進めていく必要がある。

3 月間・年間予定

別紙の通り

4 職員体制

組織図を添付

5 職員研修

職員の育成については、法人キャリアパス制度を活用しながら、育成担当者が管理者と協力して職員個々の育ちを支えていく。また、職員のエンパワメントが促進されるよう、事業所・保育拠点内研修を企画、実施していく。

新人職員や経験年数の浅い職員については、法人職員としての基礎的な生活能力や態度、対人関係能力が備わっていくよう、日常業務を通して学べる機会を作っていく。

他に、法人理念や援助テーマへの理解が深められるような学びの機会、それぞれの専門性を高めるために必要な外部研修に参加する機会を作り、職員が自己研鑽に努めていけるようにする。職員が学んだことについては、互いの専門性への理解や同じ目的に向かって働く意義を見出していけるよう、他職員と共有する場（職員会議等）を設けていく。

（1）事業所内研修の実施

①OJT 研修

②安全計画に基づいた研修

- ・救急救命講習

- ・人権擁護（不適切保育・虐待防止）、事故防止（リスクの高い場面・交通安全）、苦情対応、情報セキュリティ（個人情報保護）、災害や緊急時における対応に関する研修
- ・感染症予防対策に関する講習（嘔吐処理、衛生観念の共有等）

③新人、異動職員向け研修

④出張研修に参加した職員による復命講習

（２）保育拠点内研修の実施

①新人フォローアップ研修

②階層別研修

③交流研修（サッカー教室、配慮児を含めたグループ運営）

（３）法人研修への参加

①全体職員研修

②新人職員研修

③合宿研修

④その他

（４）外部研修への参加

①管理職層の運営者・育成者研修

②保育士等キャリアアップ研修（保育キャリアパスに関わる分野別研修：各 15 時間）

乳児保育、幼児保育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援、マネジメント

③世田谷区保育課主催研修

④世田谷区要保護児童支援協議会主催の研修

⑤世田谷区民間保育園連盟主催の研修

⑥砧エリア保育ネット主催の研修

⑦全国私立保育園連盟主催の研修

⑧社会福祉法人日本保育協会主催の研修

⑨東京都民間保育園協会主催の研修

⑩東京都社会福祉協議会主催の研修

⑪その他必要に応じた各種研修会

6 委員会活動

保育拠点は、宇奈根なごやか園と鎌田のびやか園本園が水害リスクの高い立地にある。災害対策委員会の中で、作成した避難確保計画をもとに水害時における具体的な対応について共有等を行う。また、事故防止、情報セキュリティ、苦情解決、人権擁護（虐待防止）については、各園で係や委員会をおき、安全計画に基づいた研修等を行っていく。また、必要に応じて、保育会議の場で情報を共有し、検討課題が出てきた場合には拠点委員会を組織する。

7 その他（建物改修、設備、備品等購入、他）

（１）宇奈根なごやか園

- ・床暖房給湯器の交換
- ・空調機の交換（リース）
- ・携帯電話とスマートフォンの入替え（残３台）
- ・テラスや外壁の修繕

（２）鎌田のびやか園

- ・現段階では具体的な改修や修繕、購入等を必要としていないが、開設から１０年が経過したことから、今後不具合等が発生した場合、都度改修や修繕、購入を検討する必要がある。

（３）共通：保育における備品の購入

以上

別 紙(事業計画書関係)

2026年度 年間行事実施計画 (嬉泉の保育)

項目 月	各園の行事				各園の会議		職員研修等		拠点会議		法人全体	
	日	宇奈根なごやか園	日	鎌田のびやか園	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容
4月		入園式 誕生会 (月 1 回) 身体測定 (月 1 回) 防災訓練 (月 1 回)		入園式 誕生会 (月 1 回) 身体測定 (月 1 回) 防災訓練 (月 1 回)		運営会議 (月 1 回) 職員会議 (月 1 回) 厨房・離乳会議 (月 1 回)		新人職員リエンション		嬉泉の保育の会 (月 1 回) 全体主任会 (月 1 回)		辞令交付式 情報連絡会 (月 1 回) 経営会議 (月 1 回) 園長会 (隔月) 採用説明会、他
5 月		保護者会 個人面談、保育参 観		保護者会 個人面談、保育参観						保育会議 (隔月)		
6 月								新人職員フォローアップ° 研修				
7月		お泊り保育		お泊り保育				階層別研修		保育会議 (隔月)		
8月				夕涼み会								
9月		引継ぎ訓練		引継ぎ訓練				新人職員フォローアップ° 研修		保育会議 (隔月)		中間計画会議

10月		運動を楽しむ会		運動を楽しむ会								
11月		遠足		遠足					保育会議（隔月）			
12月		クリスマス会		クリスマス会								
1月		保護者会		もちつき 保護者会					保育会議（隔月）		期末計画会議	
2月		節分		節分								
3月		ひなまつり 卒園式、卒園遠足		ひなまつり 卒園式、卒園遠足			次年度新人研修 全体職員研修		保育会議（隔月）			

事業拠点組織図（嬉泉の保育）

