

令和7年度 事業計画書

社会福祉法人 至福の会

本部

特別養護老人ホーム むさしの園

ケアハウス むさしの園

むさしの園デイサービスセンター

サービス推進課

特別養護老人ホーム むさしの園わかば

むさしの園デイサービスセンター富士見

むさしの園在宅介護支援センター

社会貢献活動

生活困窮者に対する相談支援事業

ひまわり保育園

むさしの森保育園

目 次

本 部	P 1～2
組織図	P 3
特別養護老人ホーム むさしの園	P 4
ケアハウス むさしの園	P 5
むさしの園デイサービスセンター	P 6
サービス推進課	P 7
特別養護老人ホーム むさしの園わかば	P 8
むさしの園デイサービスセンター富士見	P 9
むさしの園在宅介護支援センター	P 10
社会貢献活動	P 11
生活困窮者に対する相談支援事業	P 12
ひまわり保育園	P 13
むさしの森保育園	P 14

令和7年度 社会福祉法人至福の会事業計画

- 1 社会福祉法人至福の会の経営理念を「クレド」の実践
～関わる全ての人を幸福にすること～

We thank beautiful life

- 2 社会福祉法人至福の会のビジョン

「自分が心から利用したいサービスを提供していきます。」

- 3 事業計画

物価高騰等の影響で財務体制が弱まっていますが、今後の賃上げ等を推進するには、人材育成、財源確保強化が必要とされています。

当法人は地域とのつながり、様々な場面での取組を再開し、社会福祉法人に社会貢献が求められている中、当法人としても地域の福祉の拠点として役割の向上と地域の方々の認識向上を図ります。

理事会・評議員会、監事会の開催については、別紙、「令和7年度至福の会会議予定表」にて進めて参ります。定款に定める決議事項及び重要な事項について必要な場合は、その都度理事会又は評議員会を開催します。

- 4 組織図

別紙「社会福祉法人 至福の会組織図」の体制になります。

- 5 経営方針について

具体的な内容

- 1、人材育成

今年の研究大会は、2つの実践又は研究発表を6月申し込み行う。

上記とは別に毎年の計画として、各チーム、各ユニット、各在宅サービスの介護技術向上を目的に介護技術研究、実践発表を行う。期間は、4月～12月発表は4月予定し、審査により優秀チーム1,2,3位を選出→翌年の埼玉県福祉研究大会に出場優秀賞を取得した場合→関東ブロックで優秀賞取得を目指すことで介護専門性、技術の向上を図ることを目的とします。尚、大会毎に優秀賞チームに金一封を支給する。

- 2、目標基本設定を達成出来る様各事業所で取組をお願いします
特別養護老人ホーム 定員に対して稼働率98%以上を目標
デイサービスセンター年間月平均延べ人数900人以上を目標
在宅介護支援センター一人当たり38ケース以上を目標
むさしの森保育園定員に対して110%以上を目標
- 3、彩の国セーフティネットワーク事業への取組
- 4、地域の自治会夏祭り会場等の提供、わかばカフェの継続向上
- 5、人材確保は継続し、特定技能等の外国人採用も取組
- 6、離職率10%以下を目標
- 7、BCP計画に基づく訓練の実施
- 8 インフレ対策として法人本部では金融資産運用で守る

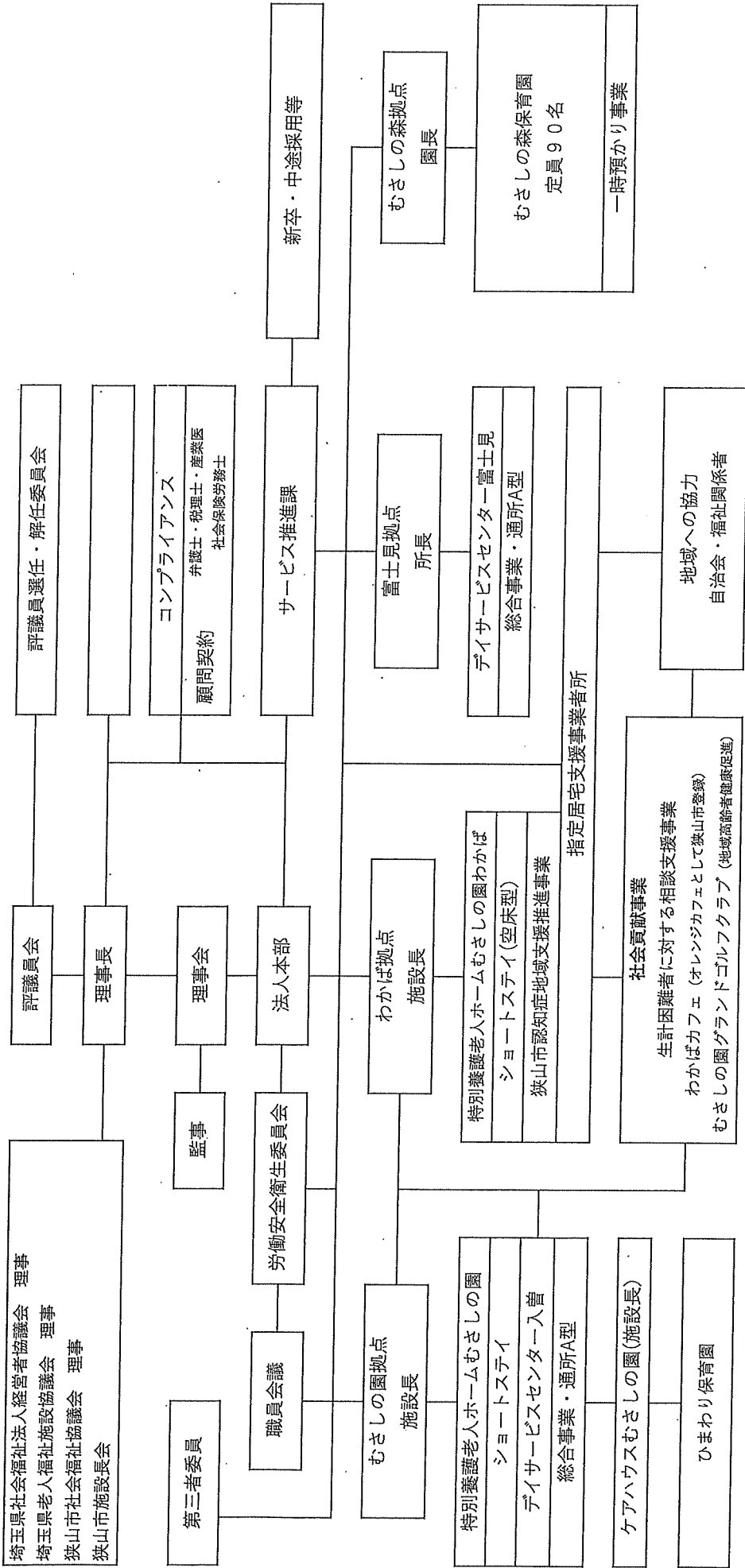
6、理事会・監事会

令和7年	6月	4日	監事監查	午前	10時~12時
			理事会	午後	1時30分~3時30分
	6月	19日	理事会	午後	4時~5時
	10月	17日	理事会	午後	3時~4時
令和8年	3月	26日	理事会	午後	3時~4時

7、評議員会

令和7年	6月	19日	評議員会	午後	3時~5時
------	----	-----	------	----	-------

社会福祉法人 至福の会 組織



事業所目標	【1】稼働率 特養/ショートステイ 平均98%/年 【2】定着率向上（離職率10%以内を目標） 【3】1週間休みが取得できる職場環境改善（職員の2割取得を目標） 【4】実務者研修の開校（実開催は2026年を想定）
-------	---

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
【1】特養稼働	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98%
【1】特養新規申込	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
【1】ショート稼働	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
【1】SS新規申込	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
実務者研修申請				→									

行動目標

<p>【稼働】</p> <p>1、退居後のブランクを2週間以内に短縮</p> <p>【定着率向上】</p> <p>1、新卒フォローアップ：1・3・6・12か月で面談及び研修を実施する。</p> <p>2、職員のキャリアアップ支援 研修、展示会等参加機会の提供</p> <p>3、実習指導者、実務者研修指導講師の育成</p> <p>【1週間休みを取得できる職場環境改善】</p> <p>対象目標：常勤、フルパート 48名中2割（9名）</p> <p>前年度実績 7日連休 6名(12%) 5連休以上 5名(10%)（休職、退職時の有休消化除く）</p> <p>【実務者研修の開校】</p> <p>申請に9か月 2026年4月開校を目指し2025年度中の申請認可取得を目標</p> <p>開校による採用への+効果および法人内での講師育成及び職員の法人内副業の実施</p> <p>⇒法人内副業について、講師の有資格者が該当し、育成スキルの向上及び受講費からの講師料として待遇改善の一助となるよう仕組みを構築（有資格者：法人内3名（R7.3時点））</p>
--

事業所目標	【1】稼働率 平均 95% 【2】クラブ活動 【3】保育園との交流 【4】有料サービスの構築
-------	---

結果	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計	平均
稼働(平均)	87.5	87.5	87.5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	93.8	93.8	93.8	1143.9	95.3
クラブ活動	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.0

【稼働】

安定した入居率を維持するため営業活動の強化

退去、転居（特養）が増えたため、待機者が減少したことから地域への営業活動を強化

入居者平均年齢88歳⇒入居待機者の確保

【クラブ活動の再開】

クラブ活動週1回以上のペースで定期的な開催を継続

手芸クラブ 保育園の手作りおもちゃの製作、衣装の製作を請け負い。園児との定期的な交流を増やします。

【保育園との交流】

前年から交流の再開ができたため、むさしの森、ひまわりの年間行事への参加と日々の交流機会を設ける

前年実績：夏祭りごっこ、運動会、敬老会、ハロウィン、餅つき

今年度予定：上記+味覚会、芋煮会、若葉台自治会祭り、毎月のリハビリロードお散歩

【有料サービスの構築】

- ・服薬声掛け（服薬管理はNG）

- ・クラブ活動費用

上記2つを検討

事業所目標	【1】稼働率 月間延べ人数900人 【2】クオリティーインプループメントに取り組む 【3】感染症に対する知識・対応力のレベルアップ 【4】事業継続計画（BCP） 【5】定着率向上（離職率10%未満）
-------	---

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
【1】稼働	850	850	850	900	900	900	900	900	900	950	950	950	10800
【1】新規申込	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
【2～3】研修・会議実施	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
【4】訓練実施		1			1			1			1		4
【5】定着率向上		1			1			1			1		4

行動目標

<p>【稼働】</p> <p>稼働率月延べ人数900以上を目指す、月平均5件以上の契約を獲得していく為に月2回以上の営業や電話連絡等こまめな報告を行いご利用者様の近況を報告することで、居宅事業所、地域包括との連携を図り、各居宅事業所とのコミュニケーションを強化し新規利用に繋げていく</p> <p>【サービスの質の向上】</p> <p>高いサービスを提供する為に、内部研修（eランニング）・外部研修や会議を適宜行う ①接遇 ②介助スキル ③職場教育 ④施設内ルールの見直し ⑤実務者研修の継続</p> <p>【感染症に対する対応力の強化】</p> <p>常に感染症などの新規情報への関心を持つことで予防できるような体制作り 災害や感染症を想定し、感染者が出た場合のシュミレーションなどを取り入れながら訓練を行う</p> <p>【事業継続計画への取り組み】</p> <p>災害時における継続的なサービス提供及び地域避難所としての機能を果たす為訓練の一環としてイベント時に備品の点検を行う</p> <p>【離職率予防】</p> <p>定期的な管理者による職員面談を行いフォローアップを行う</p> <p>【その他】</p> <p>地域交流の再開に向けて感染症対策を行いながら、ボランティア等の受け入れを行っていく予定</p>
--

事業所目標	<p>【1】採用：昨年度に引き続き、法人の魅力や特色が見えやすい採用ホームページを作成し、直接応募での採用強化のため、ブランディング化を図っていく。</p> <p>【2】人材定着支援：各部署からの情報をサイボウズや訪問等をして情報共有</p> <p>【3】離職防止：法人全体で離職率10%未満 (前年度法人全体13.7%・(内、介護14.4%、保育10.9%))</p> <p>※介護職：介護実態調査では埼玉県介護職離職率17.1%、保育士：離職率9.3%</p>
-------	--

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
学校訪問	5	5	5	20	5	5	5	5	5	0	5	5	70
合同説明会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
中途採用数	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
新卒採用数	0	0	0	0	0	3	0	2	3	0	0	0	8
年間計画	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
入職者面談	→												
既存職員面談	→												
人材定着支援	→												

行動目標

<p>【採用目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学校訪問：新卒採用のため、定期的な訪問の実施。特に過去採用実績のある学校は定期的なコンタクトを意識し、関係性維持に努める。 2. 合同説明会参加：埼玉県・ハローワーク・社協・労働局等が主催するイベントは積極的に参加する。必要に応じて民間主催の就職フェアへの参加も視野に入れていく。 3. 法人ホームページ：常に最新情報を表示し、求人媒体からのつなぎ閲覧に対して、事業所のイベントと求職者へ向けた情報をSNSも活用し、最新に更新する。 4. 採用活動管理：説明会参加、求人媒体など予実管理し効果が高いものを分析する。 5. 採用活動費管理：採用活動に関わる費用を集計し、予実管理をする。予算は前年度同様6,000,000円。 6. 採用マーケティング：求職者のニーズを把握する。地域性・年齢層・時事的な状況を分析し、異業種求人状況も踏まえて採用手法を変えていく。 7. 求人票作成：雇用後に育成を担当する役職者などの意見を聞き、採用ペルソナを具体化しておくことで、採用後のミスマッチを最小限に抑えた雇用を行なう。 8. 特養両施設で外国人雇用率を現状10%に対して上限目標値13%として10～13%の範囲で定着支援をし定着状況に応じて採用活動を実施していく。 <p>【定着支援】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新卒フォローアップ：1・3・6・12ヶ月で面談や研修を実施する。 2. 中途入職者対応：入職後に面談の機会を作り、内容を所属長等に即時共有し課題解決を図る。 3. 職場環境整備：定着率を上げるため、職場環境や福利厚生を見直し改善を図る。 <p>【離職防止目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職員面談：施設長等と共有し、配置転換や離職理由から防止できる案はないか検討する。 2. メンタル不調による退職者減少のため、メンタルヘルスマネジメント研修を導入し、職員のセルフマネジメントスキルの成長を促す。(前年度離職者数34名の内6名がメンタル不調) 3. 過去の退職者の退職理由から、改善できる職場環境や制度の洗い出しを行ない、見直しを図る。
--

事業所目標	【1】稼働率の維持・向上 (98%)
	【2】人材確保と育成
	【3】ユニットケアの質の向上
	【4】離職率の減少
	【5】その他 (BCP,財務管理)

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			平均
【1】稼働	99	99	99	99	99	98	97	97	96	96	98	99	98
【1】新規申込	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4
【2,3,4】研修実施	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
【5】その他			○						○				

行動目標

<p>【年間平均稼働率98%】 入居希望者の情報を定期的に更新、迅速な受け入れ体制を整える（退居後1週間以内を目標） 入居者の健康管理を徹底し、病気や事故による退居を最小限に抑える 病院、その他介護サービスとの連携を強化する（待機者＝満床+5名を目標）</p> <p>【人材確保と育成】 積極的な求人活動を行い、多様な人材を確保する 職員のスキルアップ研修や資格取得支援を実施し、専門知識と技術を向上させる 新任職員の早期戦力化を図るために、教育体制を見える化する 各部門で課題を抽出し、介護技術研究、実践発表に向けた取り組みを行う</p> <p>【ユニットケアの質の向上】 個別ケアプランの作成と定期的な見直しを行い、入居者一人ひとりのニーズに応える 職員のコミュニケーションスキルを向上させ、入居者との信頼関係を築く ユニット内の生活環境を整え、快適で安心できる空間を提供する</p> <p>【離職率の減少】 職員の働きやすさを向上させるための職場環境改善を実施 ストレスマネジメント研修やメンタルヘルスサポートを提供し、 職員の心身の健康を支援する</p> <p>【その他】 ・危機管理対策（BCPの更新、充実） 定期的な防災訓練や感染症対策シミュレーションを実施し、職員の対応力を強化 非常時の対応マニュアルを整備し、迅速かつ適切な対応ができる体制を構築する ・財務管理の強化 予算管理を行い、経費削減と収益向上を図る 助成金や補助金の情報収集を積極的に行い、財務基盤を強化する</p>

事業所目標	【1】月延人数 950人 【2】自立支援と認知症ケアのスキル向上 【3】事故再発予防、高齢者虐待防止、クレーム処理等の対応力の向上 【4】BCP業務継続計画（災害・感染症）の研修と訓練の実施 【5】働きやすい環境作りと職員の定着率向上（離職率10%未満）
-------	---

行動目標	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
【1】月延人数	950	950	950	950	950	950	950	950	920	920	920	950	11310
【1】新規申込	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
【2】会議	1			1			1			1			4
【2・3・4】研修	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
【4】訓練			1			1			1				3
【5】面談						1				1			2
【5】環境改善	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	→												

行動目標

<p>【稼働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・送迎範囲の拡大や、条件の見直しをおこない、新規獲得に向け取りこぼさないように営業を実施します ・各居宅事業所や包括支援センターへ、ご利用者の近況報告等をこまめに行い、信頼関係を構築します <p>【ケアの向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部研修や外部研修（無資格者対象の認知症介護基礎研修）に参加し、知識と介護技術を習得する ・認知症チーム、レクリエーションチーム、体力向上チーム等が定期的にチーム会議を開き、現況確認・課題の抽出・対策・実施・評価を行い、職員のスキルアップに繋がっていきます ・課題解決の必要性が高い対象者には「ひもときシート」等を活用し、個別のプランを作成し対応します <p>【対応力の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部研修で知識を習得し、事故再発予防、高齢者虐待防止、クレーム対応等の実践に繋がっていきます ・些細な事例に対しても、ヒヤリハット報告書、クレーム報告書の作成を積み重ねていきます <p>【業務継続計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・BCP業務継続計画に基づき、災害と感染症発生時の定期的な訓練と見直しを実施します <p>【定着率向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・風通しの良い職場づくりを目標に、年2回の定期的な面談を実施し、相談できる環境を提供します ・働きやすい環境作りのための柔軟な思考を持ち、毎月コツコツと業務改善に取り組みます

事業所目標	<p>【1】 担当件数（請求件数）年2,484件（月平均207件）</p> <p>【2】 新規件数 年60件</p> <p>【3】 予防給付担当件数 年240件（月平均20件）</p> <p>【4】 地域貢献活動（オレンジカフェ）</p> <p>【5】 研修・会議</p>
-------	--

行動目標	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
【1】 担当件数	205	205	205	205	208	208	211	211	208	205	205	208	2484
【2】 新規件数	4	5	6	6	4	6	6	6	4	4	4	5	60
【4】 わかばカフェ	1	1	1	/	/	1	1	1	1	/	/	1	8
【5】 研修・会議	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

行動目標

<p>【担当件数】</p> <p>1. 担当件数については、介護、予防給付併せて年2484件（月平均207件）以上を目標とする</p> <p>2. 月次目標数値としては常勤40件、週5非常勤35件、週4非常勤30件とする（計215件）</p> <p>【新規件数】</p> <p>1. 担当件数の目標数値を意識し、積極的に受け入れができるようセンター内での情報共有を行う</p> <p>2. 水野、入曾包括支援センターの圏域会議に参加し、包括との連携を密にとっていく</p> <p>【予防給付担当件数】</p> <p>1. 予防給付に関しては、年間240件を目安とし、受け持ちに偏りがないよう適宜調整を行う</p> <p>2. 予防給付ケースについては、包括と連携して進める</p> <p>【地域貢献活動】</p> <p>1. わかばカフェは年8回の実施とする。夏場、冬場は気候の関係から実施を見送る</p> <p>2. イベントについては、来園者の声も取り入れながら、楽しんでいただける企画をする</p> <p>3. ボランティアの受け入れも適宜行っていく</p> <p>【研修・会議】</p> <p>1. 県や職能団体からの研修案内があれば適宜参加し、知識と技術の向上に努める</p> <p>2. 内部研修（オンライン）を引き続き活用し、介護支援専門員としてのスキルアップを図る</p> <p>3. 地域の事業所と連携し、事例検討会や情報共有を行う（特定事業所加算取得の要件）</p> <p>4. 埼玉県老施協や関係団体への参画を継続し、横のつながりを作る</p>
--

社会貢献活動

1、生活困窮者に対する相談支援事業

生活困窮者に対し、限度額 10 万円までの現物を支給。(食料品、公共料金など)

生活基盤の立て直しを目的として支援します。

2、フードバンク事業

規格外の品物や賞味期限が近い食品などを困っている方へ配布します。

3、グラウンドゴルフ事業

地域の高齢者を対象に法人の敷地に整備したグラウンドゴルフ場を低料金で開放し、いつまでも元気に過ごせるよう支援を行います。

4、わかばカフェ

毎月第二火曜日の 14 時から認知症当事者や認知症高齢者を抱えるご家族、地域の高齢者の集いの場を提供します。(夏季、冬季は休みとします) 介護の専門家であるケアマネージャーが常駐し、介護の相談ごとにお答えします。

5、地元自治会祭りへ場所を提供

地元自治会の祭りへ場所を提供します。また、ご入居者もお祭りに参加し雰囲気を味わっていただきます。

*各種感染症の流行状況を鑑みて、計画を一部変更、延期または中止することがあります。

事業目標	【1】初回相談時には支援の必要性を協議し、判断する 【2】相談開始から3ヶ月以内で終結することを目標とする 【3】市内、県内のセーフティ事業連絡会等の研修へ参加し技術、技能の研鑽を行う
------	--

行動目標

【初回相談】

様々な機関からの問い合わせがあるため、本事業の支援について理解が不足している場合もあることから相談者に対して、本事業の対象となるかどうか、他の方法はないかを再アセスメントし、事業の内容をきちんと理解してもらう。特に今後の道筋をどのように考えて現在支援しているのかを確認し、その場しのぎの支援にならないよう注意する。令和6年度から相談エリアが拡大したことにより、支援者の体制整備が必要。

【支援期間を意識する】

本事業は原則一時的な支援であることを念頭に、長期支援にならないよう担当者と連携を図る。予め、対象者にも支援内容が伝わるよう、初回訪問で事業説明をしっかりと行う。

【研修事業への参加】

本事業の対象者は様々な生活課題を抱えていることから、日々の相談援助技術を高めるため、また他施設の担当者の対応事例などを参考に研鑽する機会を作る。年2回以上、本事業関連の研修へ参加する。

目 標	<p>【1】年間平均稼働率70%</p> <p>【2】共同利用の促進 前年対比2倍を目標</p> <p>【3】保育の質の向上</p>
-----	--

令和7年度の入園児目標

クラス	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
0歳児	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1.4
1.2歳児	10	10	11	12	12	12	12	12	12	12	12	12	11.6
3歳児	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
4.5歳児	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員枠	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
合計	11	11	13	14	14	15	15	15	15	15	15	15	14.0
稼働率	58%	58%	68%	74%	74%	79%	79%	79%	79%	79%	79%	79%	73.7%
一時預かり 利用可能数	8	8	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5.0

行動目標

【入園児目標】

- ・ 6月までに12名（稼働率63%）を達成し、年間平均稼働率を70%以上を目標とする。
- ・ 狭山、入間、所沢の子育て支援施設、他市役所への営業活動を行う。
- ・ 上記営業の他、従業員枠（採用と連携）の増加を図っていく。
共同利用の活用により、埋まりにくい従業員枠を補填する。狭山市と協力し、地域の企業への提携を周知していく。
- ・ 弾力運営を実施、地域枠追加1枠を検討
- ・ 現在の人員配置での受け入れが15名ほどとなることから園児の状況に合わせて職員の増員を検討

【共同利用の促進】

- ・ 共同利用企業は現在2社と行っているが、未だ利用実績がないので契約企業を増やしていく。

【保育の質の向上】

- ・ 外部研修にも積極的に参加し、学んだ内容は職員会議で共有。インプットとアウトプットの機会を設ける。
- ・ 安全管理研修は、正職員中心にパートにも受講してもらい基礎知識の更新をおこなっていく。
- ・ 事故報告・ヒヤリハットを分析、安全に運営できるよう情報共有していく。
- ・ ガイドラインの見直しがあった個所や実態の運営とずれが生じている個所のマニュアルの見直しを行っていく。

事業所目標	<p>【1】年間稼働率平均107%</p> <p>【2】離職率10%未満を目指します</p> <p>【3】一時預かり保育は、年間利用人数の目標を350人以上をめざします</p> <p>【4】自然環境を取り入れた保育の実践。</p>
-------	---

行動目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
利用数	94	94	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
内訳	0歳児	8	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	1歳児	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	2歳児	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	3歳児	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	4歳児	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	5歳児	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
稼働率	104%	104%	107%	107%	107%	107%	107%	107%	107%	107%	107%	107%	106%
一時預かり事業	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
利用目標数	10	33	33	40	33	33	33	33	33	33	33	33	380

行動目標

<p>【1】 年間稼働率平均107%を目指します。</p> <p>4月は3歳児を弾力運営で4名追加で受け入れ開園より初めて20名クラスとなります。今年度より3年間かけ幼児は20人クラスとなるよう運営していきます。0歳児は育休復帰者がもってくる6月に残り2名を受け入れる予定です。</p>
<p>【2】 離職率10%を目指します。</p> <p>Do-capシートが定着してきており、直属の上司との面談もできている状況です。</p> <p>主任、副主任に研修参加や他保育園の視察などを通して自園のいいところ、改善していくべきところなどを発見し運営を改善していきたいと思えます。また、次期リーダー候補の職員を事前に決め、計画的にキャリアパス研修を受講してもらいます。</p>
<p>【3】 一時預かり保育は、年間利用人数の目標を350人以上をめざします。</p> <p>昨年度から始めたクラスと一緒に過ごす運営方法は連携が取りやすく運用できました。今年度も、クラスで過ごすスタイルで運用し一時預かりが少ないときにはクラスの補助としてヘルプができるように運用していきます。</p>
<p>【4】 自然環境を取り入れた保育の実践</p> <p>入園希望者の方の多くが当園を選ぶ要因として、自然の中で過ごせる、ひろい園庭でめいっぱい遊べるところにひかれて入園されております。自然環境を活かした保育のメリットを理解し、子どもたちがさまざまな力を身に付けられるようなかかわり方を保育士が身に付けていけるように、より充実した自然保育を進めてまいりたいと思えます。保護者の力を借りながら森林ゾーンの開拓を行っていきます。</p> <p>求職者においても自然環境に引かれて応募して来る方が増えています。求人広告でもその部分をさらにアピールしていき新規応募者を増やしていきます。</p>