

平成 29 年度
中 長 期 事 業 計 画 書
(平成 29 年～平成 31 年)

平成 29 年 3 月
社会福祉法人芳香稚草園

社会福祉法人芳香稚草園 事業計画

1. 法人基本方針（基本理念）

社会福祉法人芳香稚草園、事業開設から間もなく 100 周年を迎えようとしている。

仏教の教えを基盤として、「生命尊重の保育」を念頭に置き、思いやりの心、感謝の心を育み、地域社会とともに良い導きへ邁進する。

この保育理念をもとに、日々の保育はもちろんのこと、子ども、家族、地域を大切にする芳香稚草園の運営について職員一人一人が認識・理解し、保育や児童擁護の実践を行い、利用者や地域から評価される質の高いサービスの提供を具現化していくことが益々求められている。

また社会福祉法人の在り方そのものの存在や役割が問われ、現在社会福祉法改正によって法人運営、施設運営の透明化の確保、地域に向けての公益的な取り組みの強化がより一層求められている。保育園、総合子育て支援センターにおける地域社会への貢献を積極的に進めるという観点を踏まえ、各施設の取り組みを広く地域や社会へ周知するよう情報公表等、今後も透明性ある運営の維持継続を行っていく。

平成 28 年度からの中長期計画を策定し、その実現を目指して取組みを進めており、今年度は中間期にあたる年度として、改めて事業計画の見直しを行う事とする。

人材育成、リスクマネジメント、職員のメンタルヘルスへの取り組みなど継続的な重点科目として位置付け、地域支援の在り方について平成 28 年度より経営人事管理部を新部門として立ち上げ、その部門を機能させ、発展的に事業展開を図っていくことを課題とする。

保育内容の質の向上を図り、心身ともに健全な乳幼児の擁護と教育の場として健やかな育成を実践するとともに、一方で職員の質の向上にも努め、就業規則、管理規程、その他諸規定により職員の処遇を図っていく。

「延長保育」等の特別保育事業の充実を図り、地域の特徴や、保護者の多様化する就労形態、ニーズを視野に入れた事業展開を実践していく。

地域子育て支援事業については、地域の子育て力の向上に貢献する場として、必要専門機関との連携、カウンセラーの配置、保育園との連携など組織力の更なる強化も課題となっている。

社会福祉法

第二種社会福祉事業 保育園の経営（芳香稚草園 わかくさ中央保育園）
地域子育て支援センター（総合子育て支援施設 豊愛子どもの森）

既存実施 特別保育事業

- (1) 保育園 (2) 延長保育事業 (3) 一時保育事業 (4) 病後児保育事業
(5) 子育て支援事業 (6) 放課後健全育成事業（放課後児童クラブ）（仮称 ターミナル方式）

2. 法人事業計画の具体化

法人として保育園 2 箇所、地域子育て支援施設 1 箇所という各施設と法人本部との組織連携の強化を

挙げて、役員や、運営管理に関わる者の展望が必要とされている。

(1). 法人経営力の強化

中長期計画（平成 28 年～30 年）の 2 年目として、社会福祉法改正、法人としても、また各施設としても計画に基づき積極的な取り組みを行う。

(2). 役員・管理職・リーダー職員の交代と展望

社会福祉法人改革に伴う、「理事会の役割」、「評議員の役割」、「監事」の役割についての変化に伴い、今年度より役員選任検討委員会を設置し、検討委員会を開催。中長期的視野に立ち、次期役員の検討を行い適任者を選定する。また、各施設の園長、施設長、主任についても役員会や管理者会議等を通じて検討の場をもち、将来への展望を図ったり、学びの場を提供する。

(3)研修会担当者の取り組みと発展的取組

これまで研修を中心に行ってきたが、研修は個人のスキルアップとして捉えてきていたが、人材対策全般的な取り組みとして実施することとする。

人材確保対策、人材育成対策、人材定着策を視野にいれた取り組みとしてより内容ある研修担当者として機能推進する。

(4) リスクマネジメントへの取り組み

(事故予防と安全対策)

事故、感染症発生時など、緊急時の子どもの安全確保のために、法人のリスクマネジメントについて組織として体制を整備し、機能させること。

- 事故発生マニュアル、衛生管理マニュアル、災害マニュアル等を職員全員に周知し、定期的に見直しを実施する。月に一度、「ヒヤリハット会議」として、危険箇所の共有、対応を検討している。

- 災害時に対する子ども達の安全確保のための取り組みを行う。

(災害マニュアルの周知徹底、内容確認、定期的な見直しの実施を行う)

- 職員のメンタルヘルス対策

経営人事管理部に属する職員（各施設 園長・施設長・主任）で構成される部門を設置し、年に 4 回程度の会議を持ち、法人本部の事務局長が開催担当者となる。定期的な面談を行い職員のストレスチェック等適切に実施する。

- 広報活動の強化、情報開示・法人の透明化 運営の充実

法人の広報媒体としての役割を担うホームページを有効活用しながら、透明性のある情報公表を今後も随時更新し実施する。

掲載情報・・・【決算報告・監査報告・現況報告書・事業計画・地域通信など】

3. 法人としての人材育成と円滑かつ機能的な組織運営

①職員の確保（採用）と育成と定着の強化

未来を担う人材を確保し、育成するために、採用から育成までを一貫とした取り組みを法人全体として行う。法人が目指している理念、法人が求める人材育成の方針を確立し、人材像や専門力を明らかにするとともに、それに応じた研修の開催を行い、法人として実践する。

これまで法人内研修育成「新人研修」は継続し取り組んでいくと共に、必要とする職員（階層別職員研修）についての研修の在り方、進め方については、積極的に検討する。検討する担当者については、総合園長から選任される者とする。

また、育成した職員が即退職してしまった場合は、育成策は失敗と捉え、職員の定着への取り組み課題はPDCAサイクルを用い、対策は、法人本部が中心となり、外部の助言も頂きながら推進させる。

人材対策のために、人事異動を効果的に取り入れたり、園内研修として施設間交流を行い、職員同志の関わりを深める機会を積極的に継続していく。

②園長・施設長・リーダー的役割を果たす職員の運営管理力の向上

③職員数も増え、日常的な施設運営に関するマネジメント力が求められており、施設のマネジメントの在り方を学んだり、各自の自己チェックや、他者からのチェックというシステム構築を現在、経営人事管理部において検討中である。

また、リーダー職員だけでなく、「キャリアパス制度」の有効的な実施、研修システムの等、職員の資質向上、職員のやる気を引き出せるよう取り組んでいく事が課題となっている。

③人材育成について

（目標設定）

- (1). 業務についての意味を改めて確認する「目指すビジョン、進め方」
- (2). 過去の自己を振り返り、これからの在りたい姿のイメージの明確化、未来を描き、そこへ到達するための取り組む課題をもって進む。
- (3) 他者への期待・・・法人・組織・上司・先輩等の自分と関係する人の期待に沿う目標設定を検討し実施する。

法人が望む人材像、業務が求める人材像、これらを目標として達成に向けてすすめる。

これらを含めて「キャリアパス制度」の導入により業務管理、目標達成管理、面接シート等を用いて個人別に現状把握し、目標達成への問題点、困り感、進め方について確認しながら達成まで導く。

- (4). 法人研修体系に沿った現認職員への人材育成体制の充実を図る。

- ・ OJT・OFFJT・自己啓発の体制づくり・子育て支援員資格取得・放課後児童クラブ運営に必要な資格取得に取り組む積極的実践
- ・ 法人内で開催されている、各セッション会議への積極的参加、情報共有化を目的に出席率の安定化を図る。目的は、保育園と子育て支援センターとの共通理解の中での業務展開である。

現状は保育園と地域子育て支援センターの職員間の関わる機会の固定化により、法人内での状況把握や情報共有が密に図られていくよう、職員一人一人が今一度、自分の役割や責任感、質の向上を図り、自己の振り返りの場として機能させることである。

- ・ 人材育成の面については、専門性のスキルを持った職員が適切・的確な指導や助言が出来る人材として必要な資格取得に向けた動きを今後も継続して実施する。

取得する優先資格は、放課後児童クラブ指導員、子育て支援員、カウンセラー資格である。

平成 28 年度において、優先資格を取得した職員は、子育て支援員（2 名）、放課後児童クラブ指導員 2 名おり、地域子育て支援センターにおいて有効に活用されています。現状、資格取得には 1 施設 1 名という制限があるため、今後 3 年間程度を見据えながら資格取得に向けた取り組みの実践を図る。

4. 職員の専門性の充実

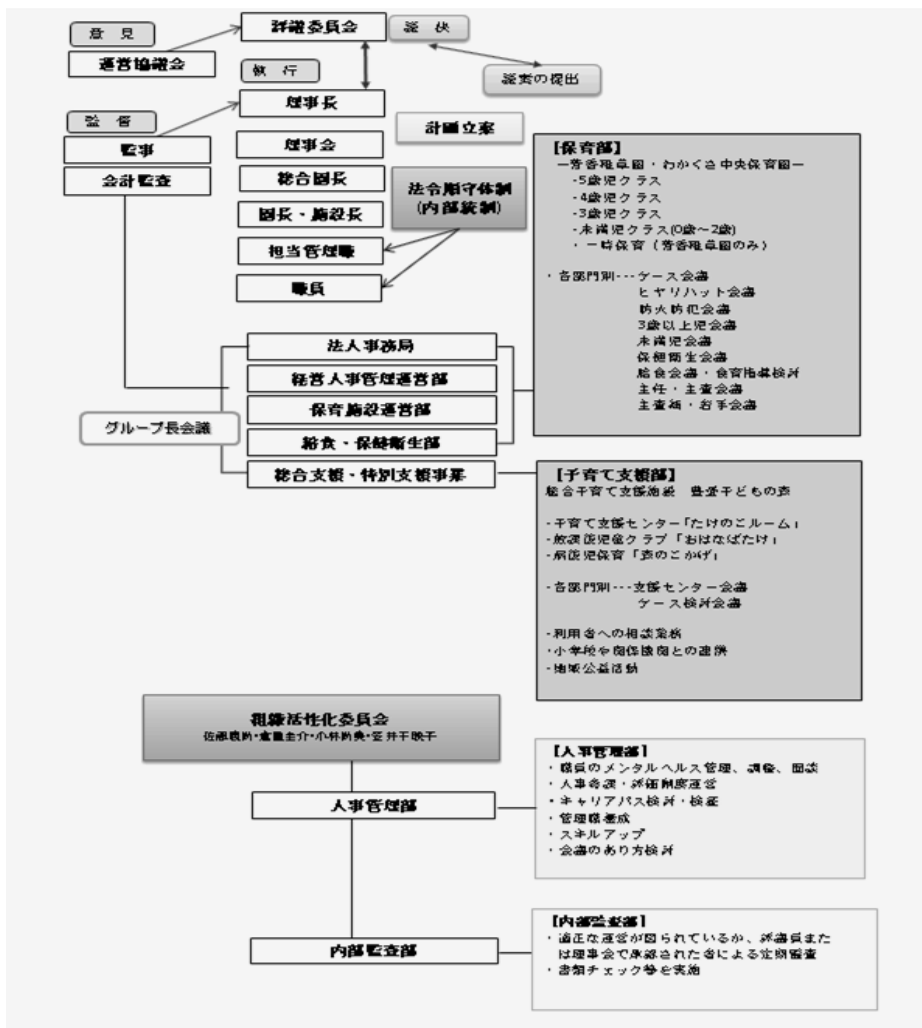
会議の持ち方、進め方について、担当者が話し合う議題をあらかじめ用意し、各自の意見を事前集約し、効率よく討論出来る仕組みづくりが定着しています。各セッション会議においても、議題への検討や協議が確認しながら進めることが出来ています。

※各セッション会議とは下記のことをいう。

- | | | | |
|-------------------|----------|----------|----------|
| ケース会議 | 保健衛生会議 | 給食会議 | ヒヤリハット会議 |
| 支援センター会議 | 3 歳児以上会議 | 3 歳未満児会議 | 部門長会議 |
| 組織活性化委員会（人事管理部会議） | | | |

5 法人 組織図の明確化

法人として組織運営図を明確にし、それぞれの役割と責任を明らかにするとともに、円滑で機能的な組織運営を目指す（※組織図 参照）・・・**法改正に伴う組織図変更があり得る（※昨年度組織図使用）**



【保育園】 社会福祉法人芳香稚草園 事業計画

1. 事業方針

法人の基本理念、事業基本方針、運営実績を事業計画の基本として、地域の特徴や、保護者の多様化する就労形態、家庭状況等のニーズを踏まえた「延長保育」や「病後児保育事業」「一時保育事業」が展開されている。

また地域の子育て力向上に貢献する場として、専門的（ソーシャルワーク）関わりと、必要専門機関との連携を図る、保育園内での連携など、組織力の強化にも努めている。

保育内容の質の向上を図り、心身ともに健全な乳幼児の養護と教育の場として健やかな育成をおこなっている。一方で職員の質の向上にも努め、就業規則や諸規程の定めるところにより、職員に対しての適切な処遇を図っている。

乳児や、延長保育等、特別保育の充実を図り、当園では、「生命尊重の保育」を理念として具現化するために下記の保育方針を掲げている。

- 正しきを観て、絶えず進む保育
- よき社会人を作る保育
- 基本的生活習慣、自立心、創造力、思考力、協調性を育む

2. 保育目標

「もっと素直になれたらいいな もっと感謝ができたらいいな」

素直な心から思いやりが生まれます。お互いが尊重し合えば感謝も自然に生まれてきます。

「思いやり」と「感謝」の気持ちが持てる心の育ちを大切な幼児期から育むことを重点におきながら、保育実践を展開している。

保育目標は、保育理念へと繋がっている。

3. 事業内容

(1) 保育園

事業計画の方針に従い、極めて細やかな保育を実現している。全ての事業に「子育て支援」を基本とした原則に於いて、成長発達の連続した視野の中で保育課程を作成している。

園の行事計画に対し、環境、子どもの視点を大切にしながら3年に1度見直しを実施している。

今まで、保育園の入所人数の割合は、3年保育を希望する3歳児の入所率が一番多い傾向であったが、ここ近年の傾向からみると、入所の低年齢児化が顕著である。そのため、未満児保育の充実が一層図られている現状がある。より良い保育が提供できるように、更なる環境整備や人的環境の向上が今後の課題となる。

(2) 延長保育

保育園の就労形態に合わせ、7：15～19：15 を開所時間とし、早朝保育から延長保育を月曜日～土

曜日まで実践している。乳児の利用が増加傾向にあり、早朝保育・延長保育担当職員を配置し、安全な預かりが実現できるように努めている。

近年、母親がフルタイムで就労する傾向が多く、産後、育休を取得せずに職場復帰する母親も増加しており、乳児の入所率が高い傾向にある。それを背景に捉え、子どもの発達状況、健康状態、生活習慣、生活リズムおよび、情緒の安定に配慮している。

保護者の就労形態の多様化、両親共働き、核家族化、保護者のニーズに合わせた早朝、延長保育サービスはもはや必須であり、通常保育から延長保育までの一貫した子育て支援が利用者する保護者からの満足度に繋がっている現状がある。今後も継続しながら満足度が得られる安心な事業の提供を実践していくことが課題となる。

■職員研修

研修計画は人材育成の一環として、研修担当が策定している。

人材育成の為に研修計画、前年度に実行された、または受講した振り返りを行い、見直し、検討をしながら職員の資質向上に努めている。

また平成 28 年度には“経営人事管理部”が設置され、キャリアパス制度導入、人事制度に必要な打ち合わせが行われた。内容については、「職員の資質の向上」はもちろんであるが、モチベーションの向上というメンタルへの働きかけという視点を導入し、担当者による個人面談も実施された。

職員間で「共に成長」をしていくという事を趣旨として、経営人事管理部において、人材育成に向けての安定した運営に向けて準備を継続して実施することが課題となる。

■施設業務

業務マニュアル、諸規定、規程類について、定期的に見直しを実施している。また、社会福祉法改正により、関係規程、マニュアルの整備が実施されている。

■地域公益活動

地域の中において存在している施設として、地域へご理解とご協力頂けるよう連携を深められるように地域公益活動を積極的な取り組みとして実践している。

保育園では、知的障害施設との交流や幼年消防クラブとして地域の火災予防の呼びかけへの参加、地域のお祭りでの園児による和太鼓演奏披露、日本舞踊の披露などを通じて、日本伝統文化の継承を図りながら地域とのふれあい交流を深めている。

法人職員が提供できる保育サービス、専門性のサービスという人的資源を有効に使いながら地域の子育て力の強化と、家庭福祉の強化を図りながら地域の中で開かれた社会福祉法人として今確立し始めている。

総合子育て支援施設「豊愛子どもの森」事業計画

【施設の目的】 地域のニーズに応じた子育て支援（利用者支援・地域子育て拠点機能・親支援）が実現できるように、また地域の子育て力の向上をめざし、当施設に於いて「地域子育て支援センター」「病後児保育」「一時保育」「放課後児童クラブ」という子育てに必要な機能を集約した事業展開を実施し、0歳～12歳までの継続的支援を実現する。

【事業の進め方について】 社会情勢により、核家族や少子化が進んでおり、保護者の勤務形態の多様化、夫婦共働き、ひとり親家庭等、家庭内での子育て力が低下傾向にあるのが現状にある。その中でもニーズは多様化しており、対応していく為にも、当施設の実業は機能を図っていかなくてはならない。そこで下記の事業を継続的に事業として確立すべく4つの柱として掲げる。

①子育て支援事業

未就園児とその保護者、または妊娠期にある女性が気軽に利用でき、育児に対する不安感を払拭できる場として機能する。また子育て中の保護者からの相談はもちろん、情報の収集や提供の為の交流の機会、子育てについての適切な支援や助言を行う場としての機能、働く親の代わりに祖父母が孫を連れての利用についても、世代間子育ての交流の場として心地よく利用できる環境を提供する。

また、近年は多様な相談業務が増え、子育ての相談だけでなく、自分自身のこと、一人の女性として（妻、嫁、母親）のバランスとの葛藤、不登校を抱える保護者、発達障害を持つ母親の困り感、子を亡くし喪失感がある母親のケア等、多種多様なケース、複雑な相談を受けることが多くなっている。

支援センターの役割の限界を認識し、利用者の支援センターの職員への信頼関係を維持しながら、必要な関係機関との連携を取りながら、支援業務を丁寧に実践する。

今後も多様な相談業務に携わる事が想定されるが、専門機関との連携を日常的に密に図り、支援が滞る事なく、スムーズに安定して実践できるように図っていくことが今後も課題となる。

②病後児保育事業

対象が、未就園児～小学校3年生だったが、平成28年度より小学校6年生まで引き上げられた。

医師から「病後児保育の利用」を許可された子どもを就労の為、家庭で保育出来ない保護者に代わり、当施設内に設置された病後児専用スペースにて看護師と保育士が一時的に保育を実施する。

病後児担当保育士については、看護師より病後児を預かる際に必要な「基礎的知識（書類チェック）」等の指導を受け、安全な預かりができるように努めている。

近年の利用傾向をみると、法人運営の保育園の園児の利用はもちろんであるが、長岡市中心地からの利用も増加している。病後児実施施設が当施設含め5箇所程度なので、感染症の流行る時期になると、他の病後児保育事業実施施設が満員となり、長岡市中心部から栃尾地域での病後児保育利用のニーズがある。就労の事情により休めない保護者が多い背景がみられる。

問題点としては、医師の判断により「医師連絡票」にて病児か病後児について判断されるが、担当

する医師により、「病児」であっても「病後児扱」として許可し、当施設で預かっても、病状悪化（発熱、喘鳴発作等）によりお迎えを保護者へ要請する場合がある。医師連絡票の指示があっても健康状態には十分に留意した預かりの意識が必須である。併せて担当職員の書類チェックの漏れ、書類の不備があり、保護者に訂正を願う等の受付時の対応についての確認の方法についての再確認が必要であると感じている。担当看護師から「病後児担当保育士」に対して必要なスキルの提供を行い、業務が円滑に進められるような担当保育士を配置するという事を中長期計画に掲げる。

③一時保育事業

家庭に於いて、突発的な事由（冠婚葬祭、疾病等）により、保育が困難となった乳幼児について、主として昼間、一時的に保育または、専用スペースにて担当保育士が必要な保育サービスを提供する。

また、母親、祖母等のリフレッシュを目的としての預かりも視野に入れたり、核家族で部屋の一室で息詰まる育児からの開放（虐待防止）、親子の良好な関係維持を視野に入れながら、「子育て支援」という括りで預かりを実施している。

③放課後児童クラブ（放課後健全育成事業）

放課後児童クラブ「おはなばたけ」を施設内に設置し、保護者の就労等の事情により留守家庭児童の小学1年生～6年生を対象に安全の確保と、児童それぞれの発達に応じた柔軟性のある養護と教育といった分野の対応を図る。

また個人別にカリキュラムを作成して、一人一人の育ちの様子、学習スキルの様子などを確認しながら見守っている。

また、問題行動が見える児童については、家庭の保護者と面談を行ったり、児童との対面面談を実施している。そして面談から見えてきた背景により、職員と児童と保護者、また必要に応じて学校や、その他関係機関との連携を図り、現状への解決や緩和に努めるように職員は行動する。

ソーシャルワークスキル、カウンセリングスキルが放課後児童クラブの現状からも必要であると考えている。児童の成長過程の中での反抗期、思春期、また、児童の家庭環境要因による感情不安定さ、発達障害を持つ親など、様々なケースに対応していけるよう、放課後児童クラブに勤務する職員は、常に情報を捉え、質やスキルの向上に前向きな姿勢に身を置くという意識でいなければならない。

新規事業

【 放課後児童クラブ拡充事業 サテライト拠点の設置 】

平成 29 年 4 月より、南小学校区に「サテライト（中継拠点）」を設置し、東小学校区だけでなく、南小学校区拠点に下校し、園送迎バスにより「子どもの森」まで児童を搬送する事業を展開する。

南小学校玄関前の賃貸物件（一戸建て 2F 部分 2 部屋使用）において専用スペースを確保、下校後から送迎バスの到着までの 2 時間程度、放課後児童クラブ指導員により、学習指導や、家庭にいる様な温かい雰囲気の中でおやつを食べたり、遊びの時間を過ごしながらかバス到着まで過ごす。

送迎バスにより、豊愛子どもの森「おはなばたけ」（長岡市栄町 3-4-7）へ移動し、保護者のお迎えを待つ。長期休暇は、豊愛子どもの森「おはなばたけ」（長岡市栄町 3-4-7）へ保護者より子どもを直

接施設に送迎し利用してもらう形態で事業を実施する。

サテライト拠点については、新規事業でもあるため、どの程度のニーズが求められているのかという利用動向についての推移を確認していく必要がある。

公立の放課後児童クラブの運営内容にある、「午後 6 時以降の延長料金」「学習指導がない」等の保護者の求めるニーズとマッチングしていない点を機会を捉え、児童預かりの確保、当法人の放課後児童クラブの拡充を狙い、少子化の影響を受ける栃尾地域の中で生き残り作戦として事業を展開していく。

【人材育成】 総合子育て支援施設に勤務する職員は、子育て支援センター「たけのこルーム」、放課後児童クラブに携わったりと 0 歳～12 歳までの子どもとその保護者と密接に関わる事が必須である。

関わるためにも、職員としての人としての温かさ(言葉づかいや印象良い態度等)や、専門スキル(カウンセリングスキル・コーチングスキル等の面談スキル)、をしっかりと全職員がバランス良く発揮できるような人材育成に努める必要がある。

放課後児童クラブは、児童の小学校就学後についても、安全、安心な放課後の居場所の確保という課題に直面する、「小1の壁」を打破するために、児童が放課後を安全、安心に過ごす事ができる居場所として機能を十分に果たす必要性がある。

また、多様化する子育て家庭への対応の中での「支援者」の役割は、児童が放課後において多様な体験・活動を行うことができる環境設定が重要であり、総合的な放課後の活動プランを講じる必要がある。

そのためには「放課後児童クラブ指導員」の資格を現職員全員に取得させることを早急課題となる。

また、外部での研修会や講習会受講、内部では、一定の時間を設けて、面談のスキルについての職員間研修等を取り入れる等、スキル向上の機会を継続して取り入れる。

【子育て支援について】 当施設が地域に根差し、子育て中の保護者へ寄り添い、子育てに対する負担や不安、孤立感を和らげることを目的として、保護者が子どもとゆったりと向き合えるような場所を提供し、親としての成長を共に応援しながらエンパワメントを行い、子育てや子どもの成長に喜びや、生きがいを感じる事ができるような支援を展開していく。

ここ近年、ストレスや負担感を訴える母親が多い現状が見られ、相談内容についても多様化しているという背景を踏まえ、母親（保護者）が安心して相談できるような雰囲気づくり、利用者（保護者）との信頼関係づくりを日常から職員は心がけて行かなければならない。

母親（保護者）からの相談内容で多くなっている傾向にあるものは「自由な時間がない」「疲れる」「目が離せないので気持ちが休まらない」「育児に協力してくれる人が近隣にいない」「家庭内不和」が主にあげられる。

内容に応じて、一時保育など適切なサービスの提案などを行い、母親の気持ちが安定するように努める。その際には、保育園と連携し、守秘義務のもとにおいて、利用する児童と保護者の情報を事前に連絡して情報共有をしておくことが重要となる。

子育て支援における職員の姿については、多様化する相談内容を踏まえ、必要な外部研修や講習会への参加で相談業務に役立つスキルアップを図る機会を更に充実させて、対応していく実力をつけていく

ことが絶対に必須であると考えている。

また、長岡市主催の年 2 回程度開催する「子育て支援担当者実務会議」への出席により、長岡市の子育て支援の現状把握、情報の収集を行い、長岡市全体の動向、エリア別の動向、現在の母親像等を知る機会として、法人職員へ発信すること。

【地域公益活動の実践】 地域に存在している子育て拠点として、地域の大型スーパーのひろばへ職員が出向き、絵本の読み聞かせを実施したり、特別養護老人ホーム（グループホーム）への訪問交流を実施して 1 年が経過する。

地域の店舗や施設の協力を頂き、地域の方と触れ合う時間が大変貴重になっており、絵本読み聞かせでは、子育て相談を受けたり、当子育て支援センターを継続的に利用してくれるチャンスとなっている。

特別養護老人ホームの交流訪問については、法人内施設（わかくさ中央保育園）の職員が交代で支援センターの職員とチームになり、様々なレクリエーションを行い、楽しんで頂いている。職員間の交流にもなっているので施設間で連携した活動の実践として良い機会となっている。来年度は、芳香稚草園の職員も含め、法人全体の施設での職員間の連携を行い、「法人」としての全体活動として実践が可能になる。益々充実した「地域公益活動」となるよう、職員間で協力して実施を継続したい。

また地域通信も 1 年が経過したが、内容に工夫がないように感じている。もっと見応えのある内容となるように、施設間で検討しながら充実した内容が発信できる「地域通信」として機能したいと考える。

【サービスの向上 安全管理に関する事項】

①個人情報の保護

当法人「就業規則 第 17 条 3 項「服務規」に基づき、職員はパート職員も含めて、業務上知り得た個人情報の保護に努めること

②防災安全体制について

消防計画、防災計画、各種防災、防犯マニュアルに基づき、月 1 度の定期的な避難訓練の実施、職員間での避難経路の確認、役割分担などの定期的確認を実施

③安全管理について

平成 28 年度に受けた第三者評価の結果を踏まえ、ヒヤリハットについての定義を支援施設においてどのように進めて行くかを課題とし、保護者への言葉の使い方、伝え方、衛生管理（換気、消毒）についての徹底、日々の中でのヒヤリハットを職員間で話し合い、安全に預かりが出来るよう進めて行く。

【衛生管理・予防管理】 放課後児童クラブを利用する児童に対しては、公益財団法人スポーツ安全協会への保険加入が必須となる。活動中のケガはもちろん、施設から塾へ通う児童へも適用される保険である。

施設内での活動中の軽微なケガでも、職員間で共有し「事故報告書」にて報告することを徹底し、「管理者（当法人 総合園長）」への報告も怠ってはならない。起こった事例については、必ず再発防止の改善に共有事項として全職員が努めること。

また、ケガや事故に至らないように、見守る職員の責任感の維持についても職員間でメンタルケア

として申し送りの時間を利用し、職員全員で共有を図るようにする。

子育て支援センターのような不特定多数の方の出入りがある環境、放課後児童クラブの利用児童を預かる団体活動において、感染症対策は徹底して実施すること。

主として、手洗い・うがいの励行を行い、体調不良を訴える児童がいた場合には安静室で静養させる等の配慮し、感染拡大を防ぐよう職員は努める。サーベイランスを活用したり、常に感染症情報の動向把握に努めるようにする。

【小学校との連携の強化】 放課後児童クラブの運営を開始してから、小学校との連携は行ってきたが、更なる連携の強化が必要であると感じている。

(理由)

- ・ 当放課後児童クラブは学習指導を実践しているが、学習の顕著な遅れが見られる児童に対し、宿題指導時についての方法や、支援対処法を教えてください(情報共有)
 - ※(保護者のニーズと小学校のやり方を支援でマッチングさせるための情報が必要である)
- ・ 発達障害がある児童に対し、いつもと様子が違った時に小学校で何かあったか確認したい
- ・ 児童に問題行動があった時、小学校と連携を図り、的確な情報を得て、安全な預かりを実施するため

上記、理由に対して当放課後児童クラブと東小学校と南小学校との連携の強化を図りながら、安全な預かりが実施できるように平成 29 年度は小学校との連携の強化へ取り組みたい。

利用児童についての報告、連絡、下校時刻の確認、事業が円滑に進むように十分な情報の取得、連携や協力が図っていけるように努める。

なお、当施設は特別支援学級に通級している児童もいるので、配慮を必要とする場面がある。必要な学校関係者と放課後児童クラブでの様子について情報共有を行える連携を構築したい。

また、いじめ、虐待等の児童であると疑わしい場合、小学校はもちろん、関係機関と連携を図りながら対応について慎重に検討しながら進めて行く。

その際には、「守秘義務」が尊重されるため、職員は知り得た情報を安全に扱うという事を意識して業務に取り組む。