

事業所名称	法人本部	定員	
サービス種別	法人事務局		
サービスの特色・方針	理事会・評議員会を運営します。 会計・労務等、各事業所に共通する事務機能を担います。 各事業所を横につなげることで法人の機能を高めます。		
社会福祉への取り組み	「認知症にやさしい地域を創る会」への参加、運営事務		

今年度の挑戦		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（K P I）
利用者	■更なる公益的な取り組みの検討 ○生活困窮者の中間的就労、障がい者の地域移行などに法人としてどのような支援ができるか調査検討する。	
財務	■スケールメリットを活かした効率化 ○消耗品等の購買先を集約化することで経費を節減する ■保育部門における経営情報の共有 ○人事・収支状況などを共有することで各園の垣根を超えた一体的な経営に向けた意識づくりをする	○一括購入先の選定（9月まで） ○保育部門管理者会の設定
業務	■各事業所のICT化の支援 ○導入済み事業所における活用推進 ○新規導入の支援 ○職員数の増加に対応した本部機能のICT化の検討	
人材	■将来を見通した就労環境の整備 ○顧問社会保険労務士の助言を得ながら、深刻化する人材不足に対応した就労環境づくりを行なう。	○雇用形態に応じた就業規則等の再編

事業所名称	特別養護老人ホーム 紫雲の園	定員	入 所 90名 短期入所 9名
サービス種別	介護老人福祉施設 (介護予防)短期入所生活介護		
サービスの特色・方針	法人理念である「大慈愛心」を実践するため、困難な事例においても積極的に関りを持ち続けることが、ご利用者の満足、地域社会の満足、職員の満足に加え、法人の永続性の確保や将来世代の満足に繋がるという信念を持ち、職員 1 人 1 人の専門性の強化や施設内のチーム力の向上に努めていきます。		
社会福祉への取り組み	比較的安価な自己負担額で利用できる従来型多床室である事が、地域においては大きな福祉財産であるという事を自覚し、法人減免の活用促進や生活困窮者の受け入れを積極的に行ってまいります。		

今年度の挑戦		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（K P I）
ご利用者	ご利用者の満足度向上のために、各部署が年度内に、必ず <u>1 つ以上の新たな取り組みを行う。</u>	全ての部署において新たな取り組みが実施されていること。
財務	福祉サービスを継続的に提供し続けるための資金や、ご利用者や地域、または職員へ還元するための資金を得るため、 <u>高水準なサービス利用率を目指す。</u>	【利用率目標】 入所：必達目標 98% 短期：必達目標 65%
業務	<u>職場の生産性向上に寄与する取り組みを積極的に取り入れ</u> 、職員のライフワークバランスを整えることにより、働きやすい職場環境を目指す。	【有給消化目標】 全職員が 7 日以上消化すること。 【残業時間目標】 毎月の平均残業時間が 2 時間以下であること。
人材	全ての職員が常にスキルアップしていくことを目的として、 <u>定期的な施設内研修の開催や、外部研修への参加を推進する。</u>	【内部研修】 各個人ごとに 5 割以上の参加率であること。 【外部研修】 常勤職員は必ず 1 回以上参加すること。

事業所名称	浅羽デイサービスセンター	定員	通所介護・現行相当 50名 通所型サービスA 15名
サービス種別	通所介護（第一号通所事業を含む）		
サービスの特色・方針	<p>多数の有資格者を配置し、安心・安全にサービスをご利用いただけます。</p> <p>入浴方法は一般浴・個浴、中間浴、機械浴があり、その方に合った入浴方法で対応します。レクリエーションは、身近な器具を使って体操をする機能訓練、ゲーム等で楽しみながら体を動かす遊びリテーションとグループに分かれて活動をしています。おやつ作りや調理、制作、野菜作りなどの他に、ボランティアの方による書道や詩吟、絵手紙、フラワーアレンジメントなども行なっています。1ヶ月に3団体以上のボランティアの方が歌や踊りなどを披露してくださり、ご利用者の楽しみにもなっています。</p> <p>機能訓練指導員による機能訓練を実施し、希望者にはマシンを使用したパワーリハビリも行っています。</p> <p>ご利用者が住みなれた家であるべく長く過ごせるように、職員が一丸となり自立支援に取り組んでいます。</p>		
社会福祉への取り組み	社会福祉法人利用者負担減免制度があります。		

今年度の挑戦		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（K P I）
ご利用者	<p>■生活に沿った機能訓練の実施</p> <p>○機能訓練指導員を中心に職員全体でADLの改善に取り組む。</p> <p>○認知症加算を算定しているご利用者様のサービス内容の見直し。</p>	<p>○2020年度 ADL維持等加算算定を目指す。</p>
財務	<p>■稼働率90%（利用者41名/日）を達成する</p> <p>○営業活動の継続。</p> <p>○ホームページを毎月更新し、内容を充実させる。</p> <p>■1人当たりの報酬単価を上げる。</p> <p>○加算の算定。</p>	<p>○月間稼働率 【目標値】90%</p> <p>○居宅支援事業所へ営業訪問 2回/月</p> <p>○ホームページ更新 1回/月</p> <p>○利用者一人当たり 8,800円/日</p>

業務	<p>■<u>介護ソフトを使用し、職員の写真のスキルアップを行う</u></p> <p>○ご利用者様のご家族様にデイサービスでの活動の様子を画像でお伝えする。</p>	<p>○帳票に昼食以外の活動写真の比率を上げる。 10人/日</p>
人材	<p>■会議・研修の参加率を上げる。</p> <p>○内部研修</p> <p>○ケース会議</p> <p>○外部研修への参加</p>	<p>○内部研修・ケース会議の出席率 60%</p> <p>○1人につき1講座以上の参加。</p>

事業所名称	浅羽ケアマネジメントセンター	定員	5名
サービス種別	居宅介護支援事業所		
サービスの特色・方針	<p>特色：地域の社会資源を活用し、地域住民の方と一緒に支援体制を整えるように努めています。尚、24時間365日の相談受け付けをしています。</p> <p>方針：法人理念のもと、利用者の自立支援に向けて、利用者の選択による適切なサービスが提供できるように努める。</p>		
社会福祉への取り組み	<p>○社会福祉法人として地域の皆様との信頼関係を構築していく</p> <p>○介護が必要になっても、安心して住める地域作りの推進</p>		

今年度の挑戦		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（KPI）
ご利用者	<p>■適切なマネジメントの実施</p> <p>○本人の望む生活が実現できるように支援する</p> <p>○利用者の状態の軽減又悪化の防止に資する。</p> <p>○その方が地域で生活できる支援体制及び社会資源の活用</p>	<p>○サービス提供にあたっては、親切丁寧に行うことを旨として提供方法について理解しやすいように説明する</p> <p>○専門的援助関係を創り、利用者の尊厳を守る対応ができる</p>
財務	<p>■選ばれる事業所となる</p> <p>○介護支援専門員の基本倫理を守る</p> <p>○利用者・家族との信頼関係の構築</p> <p>○法人内外の事業所との連携を図る</p>	<p>30年度給付管理件数目標：165件</p> <p>30年度平均件数：164件</p> <p>○今年度給付管理数 月：165件（介護給付のみ）</p>
業務	<p>■利用者の生活を良く理解し個別の計画を共に考えて創り支援を必要とする人の存在を認め適切な対応ができる</p> <p>○法令遵守</p> <p>○他事業所との連携</p> <p>○医療サービスとの連携</p> <p>○地域の社会資源の活用</p>	<p>○利用者の生活を良く理解して、個別の計画を一緒に考え共に作成し適切な対応ができる</p> <p>○運営基準を各自きちんと学ぶ</p> <p>○入退院時の連携及び多職種との連携を図る。</p> <p>○多職種との連携ができ、チームアプローチができる。</p>
人材	<p>■専門的知識及び技術の向上</p> <p>○担当ケースを抱え込まず、相談や質問ができる人材になる</p> <p>○個々のケースの様々な課題に気づき包括や行政に適切な提言ができるように言語力を身につける</p> <p>○包括と協働し地域へ有効な周知・啓もうができる人材となる</p>	<p>職業的倫理を持ってケアマネジメントの実践力を各自磨いていく</p> <p>目標を各自きちんと立て実践する</p>

平成31年度包括支援センター事業計画

事業所名称	浅羽地域包括支援センター	職員	6名
サービス種別	地域包括支援センター		
サービスの特色・方針	住民の皆さんが、安心して住みなれた地域で暮らし続けられるよう医療・介護・福祉・健康等様々な面から、高齢者や、その家族を支えています。心配事や、悩みをしっかりと聞き取り、関係機関の紹介及び情報提供と共に各機関と連携を取り必要なサービスの提供や、解決に努めます。		
社会福祉への取り組み	介護予防、日常生活への支援体制構築に努めます。 コミュニティセンターにおける「まち創り協議体」と連携し、暮らしやすい、活気のある地域づくりを目指してネットワーク構築に努めます。		

今年度の挑戦		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（KPI）
ご利用者	地域の持つ力を生かしたまち創りを、そこに住む人たちと一緒に考えていきます。	担当地域のコミュニティセンターにおける「まち創り協議体」の活動に参加して住民と共に地域づくりを目指します。 地域アセスメントから感じることをしっかり発信していきます。
財務	限られた財源の中で、効率的に活用。	計画的な運用を目指します。
業務	市から示された重点取り組み事項の推進 1 介護予防・日常生活支援総合事業の推進 2 在宅医療・介護連携の推進 3 地域ケア会議の推進 4 認知症施策	1、 住民を対象としたフォーラムを年1回開催し、支えあいの大切さを伝えていきます。 「でん伝」体操の会場から居場所につながるように、モデル地区を選定し取り組みます。又担い手の育成にも努めます。 2、 サービス担当者会議等に出席依頼をし、在宅での看取り等に対しての連携強化できるよう取り組みます。 3、 個別課題から地域課題解決に向けコア会議を含め年間10回以上の開催を目指します。 4、 認知症カフェを現在実施していない地区においてコミュニティセンターと連携を取り開催に向け取り組みます。 認知症サポーター養成講座開催に向け、内容の検討、開催回数等については認知症推進員連絡会の定めに従って積極的に取り組みます。
人材	専門性を生かして、包括職員としての任務を遂行する。	積極的に研修に参加し、自己研鑽に努めます。 チームワークを基本として、お互いに助け合っって偏りが生じないよう業務に取り組みます。

事業所名称	ひなた	登録定員	29名
サービス種別	小規模多機能型居宅介護（介護予防含む）		
サービスの特色・方針	<p>利用者が在宅での生活を継続・維持できるように、また、ご家族が在宅での介護を継続・維持できるように「通い」「泊まり」「訪問」のサービスを組み合わせて臨機応変に対応・援助して行く。</p> <p>そのために、利用者ご本人、ご家族と相談を密にし、寄り添う介護を実践する。</p>		
社会福祉への取り組み	<p>①利用者の生活地域での溶け込み援助 ②緊急受け入れと入所までのつなぎ ③はいかい SOS 協力事業所 ④認知症に関する学習や啓発（認知症にやさしい地域を創る会）</p>		

今年度の挑戦（平成31年度）		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（KPI）
ご利用者	<input type="checkbox"/> 利用者様個々のニーズを把握し、小規模の強みを活かした臨機応変なサービス提供。 <input type="checkbox"/> 状態の変化や環境の変化に合わせて、「その方に今必要なサービス」を考え展開する。	<input type="checkbox"/> ニーズを把握、共有する為の定期的なアセスメント（ケアマネ、ケース担当）とケースカンファの実施。必要なサービスの検討。 <input type="checkbox"/> 利用者様の状態変化を見逃さず、職員個々が「その方に必要なサービス」を考える。 <input type="checkbox"/> 意見や、相談がしやすいよう、会議や申し送りなどの場を設置。職場内で盛んな意見交換がなされる。 <input type="checkbox"/> タイムリーなケースカンファ。その方に今必要なサービスが展開出来ている。

財務	<input type="checkbox"/> 毎月の目標売上のクリア。 安定した事業運営。	<input type="checkbox"/> 月間売上 550 万円を目指す。 <input type="checkbox"/> 相談件数の UP。 <input type="checkbox"/> 「小規模多機能 ひなた」を知って貰う為の営業活動。 <ul style="list-style-type: none"> ・パンフレットの作成 ・広告チラシや看板の作成 ・地域行事への参加 ・ケアマネや病院連携室への営業 ・説明会の開催や地域への PR 活動の実施（運営推進会議等を活用）
業務	<input type="checkbox"/> 利用者（顧客）満足度を高める為のメニュー作りと展開。 <input type="checkbox"/> 効率良く、無駄無く業務運営する為のマニュアル作り。 <input type="checkbox"/> 職員全体で小規模多機能のサービス特性を理解する。（足元の見直し） 新たなサービスも模索する。	<input type="checkbox"/> ひなた内に「業務改善・サービス向上委員会」を設置。 「通い」「泊まり」「訪問」それぞれの業務見直し。 日課やサービスメニューを見直し、利用者個々に合った活動が展開出来る。 <input type="checkbox"/> 委員会、担当を中心とした各種マニュアルの点検と再整備。 <input type="checkbox"/> 勉強会の実施。 <input type="checkbox"/> 研修や、勉強会への参加。 <input type="checkbox"/> 他事業所との情報交換や連携。 <input type="checkbox"/> 新たなサービスや加算への挑戦。

人材	<input type="checkbox"/> 安定した人材の確保。 <input type="checkbox"/> 自責で物事を捉え、行動出来る人材育成。 <input type="checkbox"/> 達成感、やりがいを感じ、長く勤めたいと思える職場環境作り。	<input type="checkbox"/> 内部研修（6回／年）の開催。 <input type="checkbox"/> 外部研修（ひとり1回以上）への参加。 <input type="checkbox"/> 三宝会キャリアパスの共有。 <input type="checkbox"/> 目標や取り組みの見える化と、成果や頑張りが評価される職場作り。 <input type="checkbox"/> 出来る事、得意な事が活かせる。 <input type="checkbox"/> 「自分を」、「他人を」褒め合える職場環境作り。
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

事業所名称	ルンビニ保育園	定員	90名
施設区分	保育所		
保育の特色・方針	ルンビニ保育園は、「健やかな心」を育てるために、お釈迦様の教え、『 仏教 』を基本理念として保育します。 園名の由来にもあるとおり、ルンビニ保育園は仏教保育をする保育園として創設されており、その保育目標を以下の3つとします <生命尊重> (1) めぐみの心を持ち、生命を尊重する子に育てる。 <修善> (2) 善悪をみきわめ、絶えず正しい方に進む子に育てる。 <協調> (3) 自分の立場を考え、他と協調できる子に育てる。		
社会福祉への取り組み	在園中の子育て家庭に限らず、地域の子育て家庭に向けても情報の発信に努めます。		

今年度の挑戦		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（KPI）
ご利用者	■保育の標準化 ○感染症のガイドラインが見直しの時期を迎えているため、新しい情報の収集に努め、適切な対応を習得します。 ○子どもを中心においた保育を模索します。 ○子どもの育つ力を後押しします。	○職員全員に感染症に対する基礎知識習得を目指します。
財務	■こまめな節約を心掛けます ○入所可能児童数が定員数とほぼ同数であるため、児童の安全面に配慮しつつその他の部分で節約に努めます	
業務	■ホームページの作成と活用 ○園の情報発信 ○利用希望者の増加 ○就職を検討する学生へのアピール ■仏教保育について園内研修の充実 ○新入職者も多くなり、既存職員に対しても新たためて仏教保育について周知する研修を充実させる。	○いよいよ公開間近となったホームページの運用にともない、内容の充実を図り保育の理解促進につなげる。

人材	<p>■<u>職員のスキルアップ</u></p> <p>○保育士のキャリアアップ制度が本格始動し、各種外部研修の受講が事実上義務化されました。これまで以上に参加しやすい人員配置を計ります。</p>	<p>○昨年同様、合同就職説明会等には可能な限り参加し、ルンビニ保育園の情報発信に務めます。</p>
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

事業所名称	ルンビニ第二保育園	定員	90名
施設・事業所類型	保育所		
保育の理念と方針	<p>・仏教を基本理念とし、子ども一人一人を大切にし、保護者からも信頼され、地域に愛される保育園を目指しています。又、《感謝の気持ち》を育て「ありがとう」が言える心豊かな人間性を持った子どもに育成します。</p> <p>乳幼児期は生涯にわたる人間形成の基礎を培う最も重要な時期です。保育の専門性を活かし乳幼児期を安全に保護育成していきます。又、乳幼児期に身につけなければならない基本的な生活習慣や必要な知識の芽生えを促すため豊かな体験と環境を設定しています。豊かな体験を通して子ども同士のつながりを深める中で保育、幼児教育がめざす人間形成の基礎(学びの土台・育みたい「10の姿」)を育てる為に子どもの主体性を大切にした保育や環境を整えていきます。</p>		
保育の特色	<ul style="list-style-type: none"> ・自園給食と食育 ・年齢別保育と異年齢保育の融合 ・体育指導、音楽指導、マーチングバンド、絵画造形、英語教室、茶道 		
社会福祉への取り組み	<p>地域子育て支援拠点事業の経営</p> <p>一時預かり保育事業の経営</p> <p>相談窓口の開設</p> <p>地域活動への参加と情報発信</p>		

2019年度の取り組み		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（KPI）
運営と業務	<ul style="list-style-type: none"> ■<u>広報活動の強化と運営の充実</u> ○地域活動への参加 ○<u>ルンビニしんぶん、ホームページ</u> ■<u>第三者評価を受けての見直し</u> ○標準的保育を文書化する。 ■<u>保育環境の充実</u> ○安全かつ主体的保育環境を研修する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般業務のICT化を促進する ・多くの人に知ってもらい選ばれる保育園を目指す。
経営（財務）	<ul style="list-style-type: none"> ■<u>建物、備品等のメンテナンスと修繕</u> ■<u>定員充足率は120%を目標とする</u> ○0, 1, 2歳児の待機児童の多い状況を踏まえ、職員の確保とクラス人数体制を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・中期計画・長期計画を明確化する。 ・総合遊具の塗り替えと補修 ・園舎外壁塗装 ・照明器具のLED化 ○月間平均児童数 【目標】 108名 ・職員募集活動に参加し安定した職員確保をする。

	<p>■<u>こまめな節約を心掛ける。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員全体に節約の意識を高める。 ・登園・降園を iPad で入力することで延長料金を円滑に徴収する。 ・経営の振り返りを行う。
子どもと保護者（利用者）	<p>■<u>子育てのサポートセンターとして機能する。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○保育参観、参加をして子育ての楽しさを知る支援をする。 ○絵本の読み聞かせを推進 ○家庭への食育啓蒙 ○保護者へのアンケート調査を実施 ○第三者評価の実施による課題の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ◆発達に遅れが見られる子を早期に保護者を含めて個別にサポートする。 ・保護者によってはわかりやすく具体的に伝える方法を保育士は共有し保護者も支援する。記録をとる。 ・行政や専門機関との連携を図る。 ・食育計画と食育だよりの充実。 ・保育の振り返りを行う。
職員（人材）	<p>■<u>職員のスキルアップと働きやすい職場づくりを目指す。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○保育士のキャリアパスの構築に向けて基本方針を示し研修計画の作成を見直す。 ○保育士の業務における ICT 化を推進する。 ○保育士確保により安定した就労時間とする。 ○人間性を高め、視野を広げて自ら学ぶ職場とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆園の組織表を確定し、園長、総括主任(各 1 名)副主任 3 名、専門リーダー 5 名職務分野別リーダー(3 名)とする。 ・各リーダーは新たな職務と研修に参加し後輩の指導に当たる。 ・人材確保計画に沿って合同就職説明会等に積極的に参加する。

事業所名称	ルンビニあゆみ園	定員	120名
サービス種別	保育所		
保育の特色・方針	<p>ルンビニあゆみ保育園は、「健やかな心」を育てるために、お釈迦様の教え、『仏教』を基本理念として保育します。</p> <p>園名の由来にもあるとおり、ルンビニ保育園同様、仏教保育をする保育園として創設されており、その保育目標を以下の3つとします</p> <p><生命尊重></p> <p>(1) めぐみの心を持ち、生命を尊重する子に育てる。</p> <p><修善></p> <p>(2) 善悪をみきわめ、絶えず正しい方に進む子に育てる。</p> <p><協調></p> <p>(3) 自分の立場を考え、他と協調できる子に育てる。</p> <p>個別対応の乳児保育担当保育をおこないます。</p> <p>遊びを通じ、子どもの主体性を育む保育をおこないます。</p>		
社会福祉への取り組み	<p>卒園後の子ども達ともコミュニケーションを取るよう務め、成人するまでの永きにわたり育ちを見守ります。</p> <p>実習生、ボランティア、見学者の受け入れをします。</p>		

今年度の挑戦		
視点	重点施策（目的、方法）	指標（KPI）
ご利用者	<p>■<u>保育の標準化</u></p> <p>○どの職員が関わっても同じ手順、同じ方法で子どもの生活に携わる。</p> <p>○子どもを中心においた保育を模索し、子どもの主体性を育む。</p>	<p>○施設内研修の内容に、保育のマニュアル化を織り込み、保育の言語化すすめる。</p> <p>○様々な遊びの環境を設定し、子どもの主体性を育む。</p>
財務	<p>■<u>こまめな節約を心掛けます</u></p> <p>○開設初年度であるため、必要物品も多いが、ルンビニ両園から借用するなど、児童の生活面に支障のない中で節約に務める。</p>	<p>○4月当初入園児童数75名</p> <p>0歳児 9名 3歳児 19名</p> <p>1歳児 18名 4歳児 10名</p> <p>2歳児 18名 5歳児 1名</p> <p>今後0歳児は追加入所を検討</p>
業務	<p>■<u>個別対応と担当保育の確立</u></p> <p>○個別対応未経験の職員に対する指導の徹底。</p> <p>○施設内外の危険箇所の洗い出し。</p> <p>○保護者と地域への情報発信。</p>	<p>○個別対応の理想的な在り方について見識を高める。</p> <p>○外的要因による子どもの怪我ゼロを目指す。</p> <p>○おたより等にて、あゆみ園の保育への理解を深める。</p>
人材	<p>■<u>職員のスキルアップ</u></p> <p>○保育士のキャリアアップ研修や、各種外部研修に参加しやすい人員配置を計る。</p>	<p>○対象職員を研修に出られる機会をつくる。</p>

事業所名称	ルンビニ保育室 花びら	定員	12名
サービス種別	小規模保育事業所		
保育の特色・方針	<p>ルンビニ保育室『花びら』は、国の勧める保育新制度の中で新しく誕生した小規模保育事業という形態の施設です。</p> <p>これまでの保育園と違い、対象年齢は0歳～満3歳まで。利用人数は最高19名まで。これらの特徴を最大限に活かし、完全個別対応の担当保育を行います。尚、保育理念、保育方針はルンビニ両園に準じます。</p>		
社会福祉への取り組み	<p>浅羽中央公園の利用、および自治会奉仕作業への参加。</p> <p>実習生、ボランティア、見学者の受け入れ。</p>		

今年度の挑戦												
視点	重点施策（目的、方法）	指標（KPI）										
ご利用者	<p>■個別対応</p> <p>○一人一人の家庭と育ちに寄り添い、個々にあった保育を提供します。</p> <p>○保護者の相談に乗り個々にあった助言と必要な援助を行う様務めます。</p>	<p>○生活リズムの違いを把握し、子ども達にとって無理のない施設生活を提供する。</p>										
財務	<p>■職員配置</p> <p>○4月当初は0歳児0名。園児数が減り、職員数も減る。室長、副主任、保育士2名（うち非常勤1名）、保育支援者 計5名</p> <p>30年度と同じ園児数の受け入れ、施設長設置加算を考えると、職員2名の確保が必要。</p>	<p>○4月当初</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>入園児童数</th> <th>目標人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0歳児 0名</td> <td>4名</td> </tr> <tr> <td>1歳児 5名</td> <td>5名</td> </tr> <tr> <td>2歳児 5名</td> <td>5名</td> </tr> <tr> <td>計 10名</td> <td>14名</td> </tr> </tbody> </table>	入園児童数	目標人数	0歳児 0名	4名	1歳児 5名	5名	2歳児 5名	5名	計 10名	14名
入園児童数	目標人数											
0歳児 0名	4名											
1歳児 5名	5名											
2歳児 5名	5名											
計 10名	14名											
業務	<p>■個別対応と担当保育の確立</p> <p>○花びら立ち上げ時から正規職員は異動等なかったが、3年目は入れ替わる。指導及び、マニュアルの徹底。</p> <p>○保護者と地域への情報発信。</p>	<p>○個別対応の理想的な在り方について見識を高める。</p> <p>○おたよりにて、花びらの保育への理解を深める。公園での交流。地域の奉仕作業に参加。</p>										
人材	<p>■職員のスキルアップ</p> <p>○保育士のキャリアアップ研修や、各種外部研修に参加しやすい人員配置を計ります。</p>	<p>○ルンビニ保育園との連携体制を確立し、研修に出られる機会をつくる。</p>										