

令和5年度 事業計画

基本理念・行動規範・職員行動指針

社会福祉法人はその存在意義を明確にし、社会福祉事業を経営する信頼性の高い法人であることを示していく必要がある。そのため『吉城福社会基本理念』を定めるとともに、社会福祉法人の使命である「社会、地域における福祉の充実・発展」に寄与するために、全国社会福祉施設経営者協議会が経営指標として位置付けた10の経営原則に基づき行動指針として整理した4つの基本姿勢と14の取り組み課題を『吉城福社会行動規範』として定め、実践していく。

また、基本理念の実現のため、『吉城福社会職員行動指針』を定め、全職員が実践していく。

社会福祉法人吉城福社会 基本理念

『互助の精神のもと、住み慣れた地域で、四季を通じ、すべての住民が地域社会の一員として、変わりなく健やかで生きがいのある生活を送ることができるよう、住民の福祉の増進に寄与する。』

10の経営原則

- ①**公益性**：個人が人としての尊厳をもって、家庭や地域の中で、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい「安心のある生活」が送れるように、国民すべての社会的な自立支援を目指すため、支援をすること。
- ②**継続性**：解散時の手続きや残余財産の処分等に関する規定によって、制度的にサービスの継続性が確保されている。よって良質なサービスを安定して提供する義務があること。
- ③**透明性**：公的な負担によって行われる事業であるとともに利用制度化が進むなか、公益法人としてより積極的な情報開示、情報提供等による高い透明性が求められること。
- ④**倫理性**：公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行うこと。
- ⑤**非営利性**：持ち分がなく配当は認められていない。事業で得たすべての金銭的成果は社会福祉事業に充てるか、地域の生活課題や福祉需要に還元すること。
- ⑥**開拓性**：表出しにくい生活課題、福祉需要の掘り起こしや、制度の狭間にあるもしくは制度化されていない福祉需要等に対し、新しい領域として、先駆的に他機関・団体等に先立って対応するとともに、制度化に向けた働きかけを行うこと。
- ⑦**組織性**：高い信頼性が求められる法人にふさわしい組織統治の確立、人材育成等、組織マネジメントに取り組むこと。
- ⑧**主体性**：民間の社会福祉事業経営者としての自主性および自律性を発揮し、自らの意志、判断によって事業に取り組むこと。
- ⑨**効率性**：税、社会保険料等公的な財源を使用することから、より効果的で効率性の高

い経営をめざすこと。

⑩機動性：地域の福祉ニーズ及び制度の変化に対して、すばやく対応すること。

社会福祉法人吉城福祉会 行動規範

1：利用者に対する基本姿勢

- ① 人権の尊重：利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスの提供に努めます。
- ② サービスの質の向上：常に利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めます。
- ③ 地域との関係の継続：利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。
- ④ 生活環境・利用環境の向上：良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため利用者の生活環境・利用環境を整備します。

2：社会に対する基本姿勢

- ⑤ 地域における公益的な取組の推進：地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進します。また、地域福祉計画にも積極的に参画し、地域包括ケアの確立に取り組みます。
- ⑥ 信頼と協力を得るための情報発信：社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠です。今「見える化」にとどまらない「見せる化」を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的な情報の発信に取り組みます。

3：福祉人材に対する基本姿勢

- ⑦ トータルな人材マネジメントの実現：経営理念に基づき、めざす事業経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築します。
- ⑧ 人材の確保に向けた取組の強化：良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組みます。
- ⑨ 人材の定着に向けた取組の強化：福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進します。
- ⑩ 人材の育成：法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組みます。さらに、「新しい地域包括支援体制」を支える総合的な人材の育成にも取り組みます。

4：マネジメントにおける基本姿勢

- ⑪ コンプライアンス（法令等遵守）の徹底：社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。
- ⑫ 組織統治（ガバナンス）の確立：国民の負託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治

します。

- ⑬ **健全な財務規律の確立**：公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的・効率的経営の観点から、健全な財務規律を確立します。
- ⑭ **経営者としての役割**：社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、全国社会福祉施設経営者協議会「アクションプラン2020」に基づいた取り組みを実践します。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。

社会福祉法人吉城福祉会 職員行動指針

1. 私たちは、常に学習し、より良い支援やサービスの提供に努めます。
2. 私たちは、常に人権を尊重し、公正・公平な支援やサービスを行います。
3. 私たちは、いつでも、誰に対しても、丁寧で優しい言葉で接します。
4. 私たちは、常に利用者のニーズと意志を尊重し、誠意を持って対応します。
5. 私たちは、常に自らの健康管理に留意し、健全な心身の維持に努めます。
6. 私たちは、常に社会の一員としての自覚を持ち、地域福祉の発展に努めます。

経営する事業

【第一種社会福祉事業】

養護老人ホームの経営

【第二種社会福祉事業】

老人デイサービスセンターの経営

保育所の経営

一時預かり事業の経営

老人居宅介護等事業の経営

障害福祉サービス事業の経営

特定相談支援及び障害児相談支援事業の経営

移動支援事業の経営

【公益事業】

訪問入浴介護事業

居宅介護支援事業

子どもの居場所づくり事業

法人運営

社会福祉法に則った運営を基本として、組織体制の強化を図り、理事会・評議員会の役割と責任を明確化し、理事会（理事）が積極的に法人運営に関与すると共に、中期経営計画に基づいた運営をめざします。監事についても専門的観点から指示や助言をいただくなど、内部統制の確立を更に進めます。令和5年7月には、法人本部、訪問介護、居宅介護支援、訪問入浴介護、相談支援事業の移転、障がい者共同生活援助（グループホーム）の運営、社会福祉連携推進法人の設立が控えていることから、スムーズに進むことができるよう進めると共に、現行事業の精査や新事業の研究、外部団体との連携等を重点的に進め、将来に向けて社会福祉法人間の合併等についても研究します。

中期経営計画に沿って「住民誰もが地域の力に みんなあんきに ほっこりと」を目指す姿に掲げ、「共に生きる」をキャッチフレーズに、SDGs 達成のため、法人組織、役職員が一つとなり事業を進めていきます。

理事会開催予定：5月・10月・1月・3月・その他（随時）

評議員会開催予定：6月（定時）・その他（随時）

理事・監事任期：令和3年6月22日～令和5年6月の定時評議員会終結の時

評議員任期：令和3年6月22日～令和7年6月の定時評議員会終結の時

評議員選任・解任委員会：監事1名、事務局1名、外部委員1名（常設）

第三者委員任期：令和4年4月1日～令和6年3月31日

事業運営

[サービスの基本目標]

各サービスのご利用者・入所者及び園児の意志や人格を尊重し、また、ご家族の意向にも充分配慮し、地域や家庭との結びつきを重んじ、行政機関や他の福祉サービス事業者及び保健医療サービス事業者等と密接に連携しながら、可能な限りご利用者それぞれの能力に応じた平穏な日常生活が送れるように、また、その能力の維持向上を図り、将来に活かせるように自己実現をサポートしていく。

事業運営にあたっては、[サービスの基本目標]を念頭に、常にご利用者・入所者及び園児の最善の利益を考慮し、健康で安心安全な生活ができる環境づくりに努めると共に、各種法令を遵守し、適切・適正な運営を心がけます。

働き方改革を進めると共に、給与規程や就業規則等の見直しを進めます。また、利用者アンケート等を実施して内部評価を実施し、適正かつ良質なサービス提供に向けた努力を続けると共に、今後は外部評価制度も検討し、更に公益的な社会福祉法人として健全な経営を図ります。中期経営計画に基づき運営しますが、必要に応じ修正や補完をしながら進めていきます。

広報について、各事業の紹介やPRとなる広報紙を発行することや、ホームページを利用した情報発信を行います。

職員の確保や配置については、計画的な新規職員採用の他、法人として将来に向けた人材を育て、底上げをしていきます。障がい者雇用も積極的に雇用を進めていきます。

人事異動を伴った職員交流を行い、経験豊かな職員の育成を行います。職員が安心して長期間働いていただくために、職員相談窓口を設置して、様々な事柄について普段から気軽に相談できる体制をつくり、職員がストレスをためにくい職場環境の整備を行います。

職員研修については、年間計画に基づいて計画的に実施しますが、職員数が増え全体研修の実施が難しい現状となっていることから、職域ごとの現場に則した部門研修を基本に実施していきます。

感染症、拘束、虐待問題を重点的に取り組むため、委員会を設置し、対応マニュアルの整備と共に法令順守を徹底していきます。

個人情報の取扱いについては、飛騨市個人情報保護条例及び吉城福祉会個人情報に関する基本方針を遵守し、マニュアルに基づいた職員共通の対応を徹底します。

職員厚生については、職員が健康で長く働ける環境づくりに努めます。全職員の健康診断の実施や、コロナウイルスの予防接種、インフルエンザの予防接種、人間ドックについても実施していきます。その他、メンタルヘルス・腰痛予防等についての研修や個別相談なども実施し、常に職員の健康管理に留意しながら、引き続き健康で安全な職場づくりをめざしていきます。

職場環境については、現在エクセレント企業として認定され、また、介護人材育成事業所のグレード2の宣言をしています。今後もワークライフバランスの向上と働きやすい環境の更なる整備を進めていきます。

職員の待遇については、収支のバランスがとれ安定した経営が将来的に維持できるよう努めると共に、今後も適正な人事管理と労務管理を進めていきます。また、職員への処遇改善が叫ばれる中、行政等の協力も得ながら、引き続き将来を見据えた給与制度の見直しを図っていきます。

各施設の危機管理については、各事業拠点での、火災や風水害など有事の際に利用者・入所者及び園児に被害が及ばぬよう、人命の保護を第一に考え避難訓練等を随時実施して、安全の確保を徹底します。BCP（事業継続計画）についても、事業毎に策定し職員一人ひとりが危機管理に対し強く意識していけるよう進めていきます。

衛生管理にも引き続き、感染症や食中毒の発生について注意喚起を促しながら、各事業の中から感染者を出すことのないように安全への配慮を徹底します。

事故対応については、毎月のチーフミーティングにおいて事例報告を行いながら情報を共有します。職員の交通違反や車両事故などが発生している現状から、予防対策について具体的な内容を検討し、加入している保険会社の協力も得ながらマニュアルの見直しを進めていきます。

事務の効率化については、全ての事業において、事務処理に関するICT化を推進し、費用対効果についても留意しながら事務効率の改善に努めます。その他、社会福祉法人会計については、引き続き、各拠点に会計担当者を配置すると共に、予算管理についても、施設長級、チーフ級の職員に対して今まで以上に会計研修等を実施するなどして、各拠点においても事業ごとの収支状況について常に把握し対応できるよう改善し、適正な予算の執行管理に努めます。

社会福祉連携推進法人については、令和4年度において飛騨市、社会福祉法人吉城福祉会、社会福祉法人神東会の三者で準備委員会を立ち上げ、設立に向け研究・協議を進めました。令和5年4月より飛騨市から担当職員1名の派遣を受け、令和5年5月を目途に一般社団法人を立ち上げ、令和5年7月に社会福祉連携推進法人が設立出来るよう進めます。

令和5年度は、法人設立後20年が経過し、21年目を迎える節目の年となるため、法人設立20周年記念行事については、コロナ感染症などの状況を見ながら、式典開催の有無を含め、その内容について検討し実施します。

各事業の運営計画

★ 老人デイサービスセンター（通所介護事業）

○ 古川デイサービスセンター

（介護給付：通常規模型通所介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

定員32名、7時間～8時間のサービス提供時間とし、今年度から来年度中に古川町高野の「旧稲葉通りデイサービスセンター」に移転することが決定しており、移転後の施設規模に合わせて、指定通所介護事業から地域密着型通所介護事業へ移行し、定員も32名から18名に変更します。また、移転に伴い、増改築や段階的にご利用者の調整を行なうなど、スムーズな移転に向けて必要な対応を行います。

加算については職員配置と地域ニーズも研究し、取得可能な加算に絞り、運営日についても限られた人材の中でどう対応するかなど検討します。

職員体制については基準の変更や移転準備の進捗具合を勘案し、適切な体制を整えると共に、職員にとって少しでも魅力のある職場となるような雰囲気づくりにも力を入れ、働きやすい職場となるよう業務内容を精査し、効率の良い運営を心がけます。

地域密着型とすることで、河合・宮川デイサービスセンターと一体的で効率のよい運営を心がけ、他にはない新たな特色をもって、地域貢献ができる新古川デイサービスセンターを目指していきます。

* 利用定員 32名

○ 河合デイサービスセンター

（介護給付：地域密着型通所介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

昨年度同様地域密着型通所介護として、引き続き関係機関との連携を密にし、安定した運営を目指します。

今年度から、お泊りデイサービスを廃止して月曜日から金曜日までの運営とし、サービス提供時間は昨年度同様6時間以上7時間未満で実施します。昼食の提供方法については、今年度中に憩いの家からの配食サービスを実施できるよう研究を進めます。

今後利用人数が大幅に増える可能性は低いと思われませんが、地域の方々の安心に繋がる安定した運営が継続できるよう、河合・宮川デイサービスセンターの統合も視野に研究を進めます。また、サービス提供内容については、定員の見直しや新たな加算の取得、ライフ導入についても研究を進め、飛騨市や関係者と連携しながら継続したサービスが提供できるよう努力します。

* 利用定員 18名

○ 宮川デイサービスセンター

（介護給付；地域密着型通所介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業）

(地域生活支援事業；基準該当障害者デイサービス)

昨年度同様地域密着型通所介護として、引き続き関係機関との連携を密にし、安定した運営を目指します。

河合デイサービスセンターと連携して職員の応援体制など職員体制を一体的に考えることで、効率の良い運営や利用者のニーズに応えたサービス提供が継続できるよう進めます。また、自宅で過ごしたい方と見守る家族の方の良き相談相手になり、急な利用にも対応できるような施設を目指します。

宮川地区は送迎ルートに迂回路がないため、交通事故や大雪・大雨などに大きな影響を受け送迎困難に陥る事があるため、早期の情報収集に努め、安心・安全な運営を行います。

* 利用定員 15名

★ 訪問介護事業

【老人居宅介護等事業】 (介護給付： 訪問介護)

(介護予防・日常生活支援総合事業： 第1号訪問介護)

【障害福祉サービス事業】 (居宅介護、重度訪問介護、同行援護)

【移動支援事業】

利用者の身体状況や家族へのアンケート結果、ケアマネジャーからの情報を基に介護ニーズを的確に把握し、ケアプランに沿った適切な対応を基本に運営します。

障害福祉サービス及び移動支援事業については、法人内に相談支援事業所があることなどから、この地域のニーズを多く担っており、今後も職員体制を整え、相談支援事業所と連携しながら、事業拡大を図ります。

基準緩和サービス（支えあいヘルパー）については、地域に専門的な事業所が出来たため、新規利用の受け入れはせず縮小していきます。

サービス提供にあたっては、利用者のニーズに即し、制度に沿った良質なサービスが常に提供できるよう、ヘルパー全体のレベルアップを図っていきます。また、事務的負担を軽減する為、ICT化の検討を進めていきます。

老人居宅介護等事業、障害福祉サービス事業共に他事業所も含め飛騨市全体でヘルパーが不足していることから、必要な資格の取得と障害者（児）に対応出来る人材の育成を図っていきます。

*利用目標 80名（常勤換算や運営規程上支障がない範囲で）

内訳…介護保険サービス 55名・850回/月

障害福祉サービス 25名・110回/月

★ 訪問入浴介護事業（やすらぎ号）

飛騨市で唯一この事業を提供しており、社会福祉法人としての責務からも今年度も事業を継続します。採算性や看護職員の手配に苦慮する状況となっておりますが、国は在宅介護にシフトしてきており、今後は益々必要とされる事業であるため、訪問診療や訪問看護との連携や、人員配置の検討を行うと共に、飛騨市とも協議しながら進めていきます。

★ 居宅介護支援事業

ケアマネジャー3名、内パート勤務1名の職員体制を継続し、引き続き運営します。

また各種の加算の取得や減算を回避できるよう職員体制に配慮します。

介護予防プランについては、1件あたりの単位数は低いですが、介護度の変更があれば増収につながっていくため、現在担当している件数を維持していきます。

ケアマネジャー1人当たりの担当件数が増え多忙を極めているが、ICTの活用など研究を進め、業務の効率化を目指します。

また、ケアマネジャーの増員や経験の浅いケアマネジャーの研修育成にも力を入れ、主任ケアマネジャーを中心としたチームワークで事業所のレベルアップを図っていきます。

*利用定員

介護給付 100人 介護予防給付 10人

★ 養護老人ホーム「和光園」

飛騨市の指定管理者として、引き続き運営します。

コロナ対策については、令和5年5月より5類へ移行されるなどの変更がありますが、情報収集を徹底しながら正しくリスク管理を行い、出来る限り入所者の生きがいにつながるような取り組みを再開します。運営にあたっては、入所者はもちろん身元引受人やご家族との連携を密にし、地域に開かれた施設となるよう、ボランティアの受け入れや夏祭りなど地域住民との交流事業を再開していきます。

入所者の処遇については、それぞれの身体状況や生活状況に応じて個々の要望を的確に把握し、生活の中に【生きがい】や【やりがい】を感じられる楽しみや役割をその人に合った形で支援できるよう、個別処遇計画の見直しを随時実施すると共に、計画に沿った処遇を徹底します。

要介護者、精神障害を持たれている方の入所がさらに増加しており、セーフティネットとしての役割が求められています。令和5年度からは毎年精算していた指定管理料の形ではなく、同額を加算として措置費に転化し、特に夜間の職員体制を整える方針となりました。可能な限り地域で困っている皆さんを一人でも多く入所していただけるよう、深夜帯も職員2名以上で対応する勤務形態をとり、現在の職員の心的負担も軽減できるよう対応していきます。また、旧和光園のリノベーション後の効率的な運営の為に和光園との最適な連携の方法を研究し、職員についても障害分野でも対応できる人材の育成にも努めます。

防災等の危機管理については、BCPを実情に即した形となるよう見直し、訓練により実際に動いてみることで課題を洗い出し、感染症対策も含め有事の際には確実に役立つような形にしていきます。

和光園は、吉城福祉会が運営する事業の中で唯一の第一種社会福祉事業であり、今後も和光園の運営を吉城福祉会の基幹事業の1つとして永続的に運営できるよう、将来に向けた研究と準備を進めていきます。

* 利用定員 入所 50名
 ショートステイ 2名（1日）

★ 障がい者自立支援施設「憩いの家」「喫茶いこいの家」

(就労継続支援B型事業・就労移行支援事業)

就労継続支援B型事業と就労移行支援事業の2事業を多機能型として運営します。

就労継続支援B型については、利用者の高齢化に伴い、就労に結び付きにくい状況がありますが、今後の運営について検討する1年として、作業内容や作業時間の見直しを行い、住み慣れた地域で継続して通いやすい施設を目指します。

工賃については、利用者の高齢化に伴い生産性が落ち込んでいる中、できる作業を開拓し、少しでも工賃を上げるよう努力します。

作業科目や社会適応訓練のうち農作業については、作業の大部分を職員が担っており、利用者の作業を見出すことが今後の課題となっています。

受注事業では、他の企業への営業活動を積極的に行い、憩いの家をPRしていきます。

昨年度末で喫茶業務を終了した「喫茶いこいの家」については、憩いの家のサテライト事業所として2階の訓練室を生産活動の場所として活用していきますが、1階の喫茶スペースの活用については引き続き検討していきます。

就労移行支援事業については、人員配置の基準を満たす必要がありますが、新規の利用者がいない状況から、今後のグループホームの運営等も勘案し、事業の休止や廃止も視野に入れ検討します。

就労継続支援B型事業

- * 利用定員目標 1日 平均18名(定員 20名)
- * 月平均工賃目標 13,000円(期末手当を含めて)

就労移行支援事業

- * 利用定員目標 1日 平均1名(定員 6名)
- * 一般就労目標 1名

★ 相談支援事業「相談支援 いこい」

障がい福祉サービス等の利用計画作成(計画相談支援・障がい児相談支援)と、一般的な相談への対応(障がい者相談支援事業)を、それぞれ市の指定及び委託を受けて実施します。

広大な飛騨市全域をサービス提供エリアとして作成担当数が増加を続ける中、神岡町に新設された「相談支援センターまごの手」と合理的な連携を進めながら、更に質が高くより多くの方に喜ばれるサービス提供を目指します。

今年度、グループホームを含む「飛騨市多機能型障がい者支援センター」へ事務所を移転し、同じくセンター内に設けられる「飛騨市地域生活安心支援センターふらっと+」と、さらなる連携を図ります。

障がいのある方や関係者の声がダイレクトに届きやすい業務である利点と、多職種が協働できる法人の強みを活かして、総合的な支援体制を目指して取り組んでいきます。

- * 特定相談支援及び障害児相談支援の月平均モニタリング件数
50件/月(目標)

★ 共同生活援助事業「飛騨市障がい者グループホーム 憩い」

現在、旧和光園を改修して整備が進んでおり、令和5年7月からの事業開始を予定しています。

定員は12名ですが、初年度は6名までを2年目は10名までを上限に、3年目には定員上限の12名までの入居を計画しており、男女比については1対1を想定しながら、初年度については最低4人以上の利用を目指します。

利用ニーズが高い短期入所（ショートステイ）についても、年度中に実施できるよう準備を進めます。

世話人や宿直者等の新たに必要となるスタッフについては、憩いの家の職員の他、法人内の他の職員にも協力を求めながら進めます。

旧和光園を改修して整備が進んでいる新施設には、共同生活援助事業所（グループホーム）の他に、吉城福祉会からは本部事務所、居宅介護支援事業所（ケアマネ）、訪問介護事業所（ヘルパー）、訪問入浴介護事業所、相談支援事業所がこちらに移転し、岐阜県看護協会の訪問看護、飛騨市役所総合福祉課の地域生活安心支援センターのランチ事務所等も移転される予定です。在宅サービス事業所が一か所に集約されることで、飛騨市の地域生活支援拠点の一つとして、「飛騨市多機能型障がい者支援センター古川いこい」という名称で飛騨市の障がいや生きづらさを抱える方々の支援の拠点として整備されることになり、これまで以上の連携によるサポート体制が整います。

* 初年度のグループホーム入居者：4人（目標）

★ 保育所「増島保育園」

増島保育園は、昨年度同様、飛騨市や市内保育園との連携を密にし、私立保育園ならではの特色ある保育・サービスを提供します。

保育にあたっては「増島保育園令和5年度保育の内容に関する全体的な計画」を基に、保育目標には「素直でたくましく心豊かな子に」を掲げ、和太鼓や運動遊びなど増島保育園の特色を活かし、地域に開かれた保育園を目指します。

また、少子化や未満児保育のニーズなどに対処するとともに、個々の育ちや障がい、家庭環境、国籍の違いにかかわらず、ともに認め合いながら育つインクルーシブな保育を進め、共に生きる仲間として将来支え合えることを目指します。また、学校や地域との連携を強化し、生涯途切れの無い支援や地域を愛する心を育てます。

一時預かり保育や子育てステーションは、地域の子育て支援拠点としての役割をより強化していきます。

給食については、自園給食のメリットを活かし、アレルギーや行事食など、それぞれに配慮した安心・安全な食の提供を行ないます。また、園内の保育環境についても安心・安全な管理に努めます。

今年度の保育・行事については、コロナ禍での運営を振り返りながら保育内容や行事を再考し、子どもの主体性や、生きる力を育む保育を目指します。

また、増島保育園の特色でもある自然豊かな園庭の整備や老朽化が進んでいる園児バスの更新について、今後4年程度を目安に検討を進めます。

職員の負担軽減、保護者へのサービス向上のために導入しているICTサービス「キッズビュー」は更に活用内容を充実させ、保護者との連携を強化するとともに、保育計画や反省を日々の保育に活かしていきます。

* 利用定員		
0歳	12名	
1～2歳	38名	
3歳	50名	
4歳	50名	
5歳	50名	
		合計 <u>200名</u>

★ 子どもの居場所づくり事業（いぶにんぐハウス）

★ 子ども食堂

いぶにんぐハウスは、飛騨市の委託を受けて、ひとり親家庭等を中心として孤食防止のため、喫茶憩いの家のスペースを利用して実施します。

内容は、学校まで迎えに行き、夕食を提供するとともに、簡単な学習支援や余暇活動を行います。

子ども食堂は、古川小学校と古川西小学校の児童を対象として、喫茶憩いの家のスペースを利用して昼食を提供します。

この事業は、法人の地域貢献事業と位置づけ、引き続き運営していきます。

生きづらさや家庭生活・学校生活に問題を抱えたご家族のニーズを探りながら、気軽に利用していただけるよう進めていきます。

いぶにんぐハウス

- * 利用定員：毎月 火・木曜日（10名）
（17時30分～21時）

子ども食堂

- * 利用定員：毎月 第二土曜日（20名程度）
（11時30分～13時）