

令和8年度事業計画

1. 保育目標

令和8年度

虹のそらこども園のテーマ

『みんなが楽しく遊べる環境を考えてみよう。』

『地域の方と一緒に、石井地区のふるさと探しをしてみよう。』

環境は、日々の保育や園生活において常に取り組んでいる内容であるが、令和7年度については、配慮の必要な子に対して、寄り添うことのできる環境を見直してきた。

令和8年度は、どの子もより一層、日々の遊びの中でドキドキワクワクできる環境を考えていく。

また、園の様々な情報を地域へ発信し、交流の機会をもっていることから、令和8年度は、地域の方々と園外にも出ていき、子どもたちの知らない石井地区のふるさと探しと一緒にしていきたい。引き続き、創業理念に思いを馳せ、地域の方々や老人福祉施設、小規模保育園、そしてグループ内の認定こども園ゆうゆうとも交流の機会をもち、充実した呼びかけができるよう取り組んでいく。

2. 園児の状況

定員延人数	定員	4月在籍数	年令別状況（4／1予定）					
			0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳
720 (72)	60 (6)	71 (2) 継続児童 64名 新規児童 9名	5	11	12	14 (1)	15 (0)	14 (1)

※（ ）内は、1号認定

3. 各特別保育事業

(1) 延長保育事業

年間延べ人数 1, 200名 (2号、3号認定利用)

※ 令和7年度実績 1, 100名

(2) 一時保育事業

年間延べ人数 一般型（勤務・病気・リフレッシュ等） 1, 500名

※ 令和7年度実績 1, 300名

パパ・ママリフレッシュ事業は、令和7年度で事業終了のため、一般型を充実させていく。

※ 令和7年度実績 57名

幼稚園型Ⅰ（1号認定利用） 120名

※ 令和7年度実績 220名

(3) 障がい児保育事業

心臓機能障がいの園児 1名 聴覚障がいの園児 1名
自閉スペクトラム症の園児 2名 知的障がいの園児 1名

4. 人事

職員の状況

園長	主幹保育教諭	副主幹保育教諭	事務長	常勤保育教諭	パート保育教諭	パート看護師
1	1	1	1	11	6	1
栄養士	調理員	パート調理員	薬剤師	嘱託医		計
1	2	2	1	2		30

5. 財務

- 令和8年度については、4月当初より、66名定員（2号・3号認定60名 1号認定6名）のところ、73名でスタートする。

育児休暇明けの予約制度が導入されているため、0歳児のクラスに7月に2名、11月に1名の入所が確定している。きょうだい枠を考慮し、年間最終在籍数は、78名程度を予定している。

定員66名のところ、弾力運用約18%強上乗せで運営をなお一層安定させる。

- 食材、光熱費等、物価高騰により、一時保育料を、令和5年度より1500円から、1600円に引き上げており、令和8年度も同額とする。

また、職員の給食費についても、昨年度同様1食300円とし、今後の状況を見ていくこととする。

6. 施設管理

園児、保護者が安心して生活できるよう、環境の維持管理に努める。施設内も15年を過ぎると、経年劣化が目立つため必要な修繕は、費用対効果を勘案して必要な対策をとる。

7. 保護者と近隣との問題・地域交流活動の活性化

保護者や近隣との関係は、信頼関係もできつつあり、地域の行事はなるべく参加を心がけていく。

可能な限り下記の取り組みを行う。

- * 同じ地域の子どもや保護者に呼びかけ、積極的に園の開放を行なうことで、子育て支援に取り組んでいく。にじいろ広場を月1回開催する。
- * 異世代の方々や高齢者等、幅広く関わりを深め、保育の充実を図るため、町内会や公民館等の協力を得ながら、地域との交流会を行なう。
- * 近隣の小、中学校、高等学校と連携を密にとり、学校側の行事にも、積極的に参加する。

8. 理事、評議員における研修活動

- * 昨年度の社会情勢を検証しつつ、理事、評議員、こども園、保育園職員とで園運営について、情報交換を行なう。年1回程度、先進施設視察を取り入れる予定。

行事や、園外研修等にも参加し、法人園としての在り方について共通理解を深める。

令和8年度 事業計画

1. 保育目標

令和8年度テーマ

『身近な人とのつながりを大切にしながら関わり、豊かな心を育めるようにする。』

令和7年度は、食育活動を重点的に意識していくことで、食を通して生命のつながりの大切さについて学ぶことができた。様々な活動を行っていく中で、子ども同士の関わりや、子どもと保育士との関わり、子どもと地域の人々との関わりは、どの場面でも互いに大きく影響しあっていることに気が付いた。

そこで、令和8年度は、0歳～2歳児の低年齢の子どもの成長過程における人間関係とは、どのようなものであるかを考えていきたいと職員間で話し合う。一年間を通して、一人ひとりの子どもの心の成長について、家庭環境や個人差などを踏まえながら関わっていくことで、個々が成長していく過程を見守り、ありのままの姿を捉えるようにしていきたい。その為には、人的環境、物的環境とも大切で、前年度学んだ食育活動での様々な人や物とのつながりを通して成長していった子どもの姿をより広い視点で見っていくことを意識していきたい。そして、人を思いやる心や生命を尊重する心、自然の美しいものに感動する心などの心の成長において、基礎的な部分を体験できるような環境作りに取り組んでいきたい。

2. 園児の状況

令和7年度4月の在籍数は、17名であった。令和8年度4月の在籍数は、同じく17名となり、入園予約の園児を入れて18名となる。少子化の影響もあり、4月の時点での0歳児在籍数は1名で、定員は満たしていない状況である。

現在、松山市役所にも状況を伝えており、5月の入所可能数も公表している。保護者の問い合わせもあるので、見学等を勧めてできる限り早い段階で0歳の枠を埋めて、定員以上の園児が在籍するように努めていきたい。

定員延人数	定員	4月在籍数	年令別状況（4／1予定）		
228	19	17 継続児童11名 新規児童6名 ※入園予約1名	0歳	1歳	2歳
			1 (定員6) ※入園予約1名	7 (定員6)	9 (定員7)

3. 各特別保育事業

(1) 延長保育

年間延べ人数 令和8年度 120名

令和7年度は、月によって変動があるが1ヶ月に10日以上利用する園児がいた。令和8年度は、10日以上利用する園児が卒園することから、年間延べ人数が減少することが予測される。

(2) 一時預かり事業

年間延べ人数 令和8年度 1420名

令和8年度は、令和7年度3月の登録数26人のうち、半数の13名が4月より認定こども園や保育園等に入所する予定であることから、4月当初は利用人数が減少することが予測される。園見学に来られる保護者の方に声をかけたり、保健センターなどの行政機関と情報を共有したりしながら、登録人数が増えるように努めていきたい。

(3) 障がい児保育

4月予定人数	2歳児 1名
	1歳児 1名

4. 人事

職員の状況

令和8年4月の採用は、常勤保育士2名である。

また、育児休暇を取得している非常勤保育士1名が、令和8年4月に職場復帰予定である。

令和8年3月31日付で、常勤保育士3名が退職することから、令和8年度に定員以上の園児を受け入れると保育士が不足してしまうことが予測される。現在も、ハローワークや社会福祉協議会の人材センター、保育士養成校に求人を出すなどして、継続して募集を行っている。

園長	常勤 保育士	パート 保育士	パート 看護師	栄養士	調理員	計
1	6	5	1	1	1	15

5. 財務

令和8年度も4月当初は、定員よりも園児数が少ない状況である。今後も園児の獲得に向けて積極的に働きかけ、年間の平均では定員19名を上回るようにしていきながら、財務の安定を図りたい。

6. 施設管理

- * 保育に必要な環境はある程度整っているが、開園から11年目となり、劣化したり、破損したりする物も出てくることが予想される。財務の状況を見ながら、必要に応じて、購入することも検討していきたい。
- * 園児が安全かつ快適に生活できるよう、建物設備等の維持管理、事故の防止、および防災対策の充実に努める。

7. 保護者と近隣との問題・地域交流活動の活性化

- * 創業理念を尊重しながら、引き続き地域の方との交流を積極的に行う。
- * 日頃から町内会や公民館等の地域に出向いて、自園のことを知ってもらえるような機会を作る。
- * 居相農園の方と一緒に季節の野菜の収穫を体験したり、近隣の公園へ花を植えに行ったりしながら交流を楽しむ。
- * 保護者との信頼関係を築くようにし、子育てに不安のある保護者が相談しやすい環境を作る。
- * 家庭訪問や個人懇談を年1回行う。また、相談内容に応じて、個人懇談を随時行う。
- * 子育て中の地域の方が園見学をしやすいようにチラシなどを用意し、気軽に園見学ができるような雰囲気作りをする。
- * 地域の防災訓練に職員が参加し、消防署の方から助言を聞いたり、住民の方々と防災に関する情報交換をしたりして、火災や地震についての知識を深める。また、実際に災害が起きた時のことを想定し、石井公民館や南中学校、ドゥエル椿参道マンション（上階）等の避難訓練を行いながら協力体制を作る。

8. 友悠グループ活動の活性化

- * 椿祭りの期間は、虹のそらこども園で合同保育を行い交流する。
- * 職員一人ひとりがグループ園としての活動を理解し、積極的に他の施設の職員と関わりをもち、情報交換をする。
- * 3園で研修を行い、互いに職員の保育における質を高め合う。

令和 8 年度事業計画

1. ゆうりん苑 事業方針

法人創設理念である「共創・協働・共栄」を再確認し、処遇理念である「自己実現と利用者本位・顧客満足と尊厳、地域福祉と安心安全」を職員全員で理解し、それぞれの役割を果たすよう努める。

そうすることで、ご利用者、ご家族が明るく穏やかで安心してゆうりん苑での生活が送れることと認識し、一致団結して業務に取り組む。

2. 事業計画

(1) 高齢者総合福祉施設ゆうりん苑（地域密着型特別養護老人ホーム）

① 理念に基づいたケアの実施と高齢者介護に対する意識・技術の向上を推進

- ・入居者のより良い生活の実現のために、職員一人ひとりが意識を高く持ち、それぞれの役割を理解し、業務に取り組めるような体制づくり、組織整備に努める。
- ・研修会や勉強会、委員会などへの参加を積極的に進め、ユニット全体の知識技術向上に努める。
- ・ユニットリーダーを中心にユニットの目標を設定し、実現に向けた取り組みを行う。

【1F しんじゅ】

- (ア) レクリエーションやイベントを企画し、生活に潤いのある楽しめる時間を増やす。
- (イ) 入居者との寄り添える時間を多く作れるよう、業務の見直しを行う。
- (ウ) 清潔保持、環境整備に気を配り、安全で気持ちよく生活できる空間を作る。

【2F こはく・ひすい】

- (ア) 気持ちよく入浴していただけるよう、入浴イベントを実施する。
- (イ) 手作りのプレゼントを準備し、誕生日をお祝いする。
- (ウ) 屋外散歩など日々楽しく生活が遅れるよう、レクリエーションの充実を図る。

② 目標稼働率

- ・稼働率 97.0%を目標とする。

㊦ 待機者の確保

前年度は待機者が少ないことで空床期間が長く続いたため、常に 3～4 名の入居希望待機者確保を目指す。

㊧ 退所後の空床期間を短縮する

病院の地域医療連携室、居宅介護支援事業所等と情報共有を行い、信頼関係を構築し、スムーズな入所の流れを作るよう努める。

㊨ 併設のショートステイ長期利用者から特養への入所者の増加を図る。

㊩ 営業活動の活性化に向けて、統括部長、リーダー等の訪問営業の強化を図る。

③ 和 8 年度愛媛県介護テクノロジー定着支援事業費補助金

・愛媛県の介護テクノロジーに関する補助事業に申請し、介護記録システムと請求ソフトが連動した一気通貫システムの構築を予定する。また、iPad や携帯などで記録システムを使用するため、施設内の WIFI 等のネットワークを整備し、職員の負担軽減と働きやすい職場環境の改善を図り、サービスの向上に努める。

④ B C P（事業継続計画）に基づく訓練の定着

・南海トラフ地震等に備え B C P（事業継続計画）を定期的に見直し、防災訓練、シミュレーション（緊急連絡網の実施、保存物資等の場所、使用確認等）、防災研修を年 2 回以上行い B C P の定着を図る。また、感染症に関する B C P についても看護師を中心とし同様に行う。

(2) ショートステイゆうりん

① ご利用者満足のためのサービスの提供

・個々のニーズを聞き取り、趣味や生活歴を活かした歌や創作活動など個別ケアの充実を図り、お一人おひとりが満足できるサービス提供に努める。

⑦年間行事の充実、苑外周辺の散策、ドライブ等の企画運営を行う。

①レクリエーションや日常生活動作の訓練を行い、在宅生活の継続が可能となるよう支援する。

② 目標稼働率

・昨年同様、稼働率 85%を目標とする。

⑦併設の特別養護老人ホームとの連携を強化し、ロングステイからの入所待機者の増加に努める。

①定員 10 名の内、ロングステイの利用者を 3～4 名とし、残りの 6～7 名を定期利用として空床がないよう、効率的に予約を行う。

⑦病院の地域医療連携室や居宅介護支援事業所等と情報共有し、信頼関係を構築し新規利用者、定期利用者の獲得に努める。

(3) デイサービスゆうりん

① ご利用者満足のためのサービスの提供

⑦利用者様の目線に立ったサービスの提供を行い、お一人おひとりの思いや希望、生活背景に沿った支援を行う。

①理学療法士、柔道整復師の専門職を 2 名配置し、看護師も含め、個別機能訓練の質の向上を図る。チームで個々の目標に沿った運動機能向上、健康維持増進に努める。

⑦従来の個別のニーズに対応したレクリエーション・趣味活動を実施するとともに、施設の花壇や畑を有効活用し、デイルームで閉じこもるだけでなく、リハビリ農園として花や野菜を育て、季節を感じられるような環境整備を行う。

⑤ゆうりん苑で過ごすことで、ご利用者が「楽しい」「できた」という充実感や達成感を感

じ、それが自信や意欲の向上に繋げることができるよう、職員一人一人がご利用者の小さな変化を見つけ、寄り添うケアの実現に努める。

② 目標稼働率

・稼働率 80%を目標とする。

㊦施設近隣や同一地域でのご利用者が多く、口コミや友人関係での利用率が高い傾向にあるため、ご利用者同士のネットワークや横の繋がりが拡大できるよう、職員一人ひとりがご利用者との接し方（言葉がけや接客対応など）を意識したサービスの提供に努める。

㊧ご利用者のケアマネジャーと利用状況や近況など、小まめに情報共有を行い、信頼関係を構築し、継続利用や新規利用者の紹介に繋げていく。

㊨ホームページ、パンフレット、チラシに加え、インスタグラムなどの SNS を使った営業活動

に努めることで新規獲得に繋げる。

(4) 人材の確保

① 外国人介護職の雇用の取組み

(ア) 今年度も新たに技能実習生 2 名の受入れを行う。技能実習生の特徴として、3 年間は転職禁止のため、この期間は職員配置の安定が見込まれる。来年より「育成就労」と命名が変更になり、転職が自由となるため今年度で技能実習生の受入れは最後の予定である。

(イ) 4 月に入学する河原学園福祉専門学校 介護福祉科 留学生の奨学金、卒業後の就職採用を内定した。2 年間の学費を貸与し、卒業後、介護福祉士国家資格を取得見込みとした契約を行う。法人で返還義務の有無、介護福祉士試験不合格の際の扱いなど、奨学金制度の規程を定め、学生時はアルバイト、卒業後は就職の流れとなる。

(ウ) 近年、愛媛県にも特定技能外国人の受入機関が増加し、同業他社との情報交換や特定技能の有利性など検討し、2 名雇用予定となった。入国審査に向けて「介護分野における特定技能協議会」入会や各種書類を作成し、5 月に入国見込みとなっている。

特定技能の特徴として、日本人同等の給与基準、転職も自由となっているが、住居費用や生活用品等、原則自己負担となり、毎月の管理費などコスト面も比較的低いものとなっている。夜勤も可能のため、日本語のコミュニケーションや介護技術が基準に満たしていれば、日本人同様の戦力になると予想される。

② 人材の育成・定着

介護人材不足の慢性化により、採用強化だけでは限界があり、「辞めない組織作り」が最大の経営戦略と考えられ、そのためには「育てる法人」への転換が最重要である。

(ア) 新人育成強化（1 年目）

- ・OJT 担当者の明確化、業務チェックリスト作成、メンタルフォロー面談などにより早期離職防止
- (ウ) 中堅職員育成 (3～7 年目)
 - ・リーダー研修、後輩指導研修、外部研修への積極的参加など将来の管理者候補育成
- (エ) 管理職育成
 - ・マネジメント、労務管理、数値管理（稼働率、加算管理等）研修などの経営視点を持つ管理者育成
- (オ) 評価制度の見直し
 - ・行動評価・成果評価や昇給基準の明確化を図る。業務遂行能力、勤務態度、貢献度等を具体的数値により明示し、職員面談時の納得度向上を図る。

③ 外国人雇用の見直し

今後、特定技能外国人の雇用が多くなると見込まれており、法人として中長期的に人材確保計画を立て、多くの課題を解決していく。

- ・受入れ人数の上限設定、日本人による指導体制の負担、バランス
 - ・法令遵守の徹底、日本人との公平な処遇の確保、多文化、異文化共生の相互理解など
- また、生活や住居支援についても法人の負担増が考えられるため、ゆうりん苑近隣に社員寮の建設も視野に入れ計画を進めていく。

(5) 人事

新しく副施設長の役職を設け、更なる経営、運営の強化を図る。

・職員の状況 () 内は非常勤の職員数

令和 8 年 4 月 1 日 予定

施設長	副施設長	事務員	生活相談員	介護支援 専門員	看護職員	介護職員
1	1	(1)	1	1 (1)	2 (3)	8 (15)
派遣介護 職員	機能訓練 指導員	管理栄養士	その他	嘱託医		
(2)	(2)	1	(4)	(1)	合計	15 (29)

常勤 15 人 非常勤 29 人 合計 44 人

(6) 地域貢献と地域交流

- ・社会福祉法人として、清掃活動、ボランティア活動、消防活動、避難訓練など地域行事に積極的に参加し、地域貢献、活性化に努め、地域住民との交流を深める。
- ・入居者の社会との繋がりを継続するため、積極的に地域に出向き、行事等に参加するよう努める。