

令和 2 年度 事業計画（案）（法人）

I. はじめに

国（厚労省）は令和 2 年 1 月早々から、「新型コロナウイルス」の発生に伴う諸問題対策に集中し、一方国会の予算委員会では、連日新型コロナ対策問題がやり取りされています。この事で重要な「子育て安心プラン」を前倒した、令和 2 年度の待機児童の解消問題をはじめ、保育の受け皿整備、保育人材確保の総合的な対策の事業計画が、目立たなくなっています。しかし、国の「子ども子育て事支援新制度」実施を含む保育関係予算は、厚労省及び内閣府の予算の合計で、1 兆 8600 億円超となっていて、引き続き重要事項としての取り組みが示されています。

国の少子化対策基本法に基づき、平成 31 年 2 月（2019 年 2 月）に決定した「第 4 次少子化社会対策大綱策定のための検討会」は、昨年 12 月 23 日に提言として 7 回にわたる検討会のまとめを行いました。まとめられた提言では、第 1「少子化の現状と展望」では、少子化の進行、人口減少の深刻化は国難と呼ぶべき状況。早急に取り組を進めるとともに、長期的な展望に立って、総合的な少子化対策を大胆に進めていく必要がある。第 2「少子化対策における基本目標」で、「希望出生率 1.8」の実現に向けての環境整備し、結婚、仕事と子育ての両立、地域・社会による子育て支援等で、実現を目指すとしていく。第 3 に令和の時代に相応しい少子化対策として、(1) 結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる (2) だれ一人取り残すことなく、多様な子育て家庭のニーズに応える。(3) 地域の実情に応じたきめ細かな取組を進める。(4) 結婚、妊娠・出産、子ども・子育てに温かい社会をつくる (5) 科学技術の成果等新たなりソースを積極的に活用するとし、これらの提言を踏まえて施策の推進体制と、十分な少子化対策予算の確保を挙げています。

しかし現状は、国の対応が遅く依然としてあまり進展していなく、自治体も少子化対策全般に目配りが十分にできず、喫緊の問題として待機児童解消問題があり、それが現在も子ども子育て支援制度推進の大きな問題となっています。

法人は、これまでも国・東京都・世田谷区の保育をめぐる制度・環境の変化に対応すべく、保育園現場の実情を踏まえて、法人理事会で検討・協議を重ねて子ども・保護者、地域、行政の期待に応えるべく、個々の保育園の力をつけるよう努力を重ねてきました。

世田谷区は保育園の整備事業を続けていますが、待機児童数は 30 年度に全国 3 位となったにもかかわらず、31 年度にはまた全国第 1 位に戻ってしまいました。しかし、保育園の新設等で、確実に待機児童数は減少しています。特に幼児では大幅に減少しつつあり、数年後には「待機児童」という言葉が死語となってしまうのではないかと推測されます。法人は、これまでも数年先には保育園過剰時代になると言ってきましたが、現実の問題になりつつあります。これによって、保護者は今まで以上に個々の保育園を厳しく調査検討したうえで選択し、入園を希望することになります。保育園の場所（周囲の環境や通園時間）・敷地（園庭）面積・建物（大きさや使い勝手）・規模（定数）ばかりか、保育園の運営の中身についても高い関心をもって選択します。

社会福祉世田谷共育舎は創立 20 周年を超えて、現在 3 保育園+1 分園の 4 施設を運営する法人となりました。このような保育園をめぐる状況と、法人規模が大きくなったことを踏まえて、法人は職員に対する基本的な課題を 1、法人理念の共有に基づく保育実践、2、各園間の情報の共有と、地域特性

に伴う保育園の独自性の確立、3、職員の処遇は、法人の規則・規程及び要綱等に基づき均衡を保つこと。4、職員の人材育成（キャリアアップ）により3保育園＋1分園の保育内容充実を図り、併せて保育園の質を高める、等を実施していきます。

II、法人をめぐる情況

◎国の動向

国の令和2年度当初予算（案）は、102兆6580億円と前年より1.2%増で、2年連続で100兆円超え予算案となりました。そのうち社会保障費関係費は35兆8608億円で、前年より5.1%増となっています。

この中で、国が平成29年12月8日の閣議で、令和元年（2019年10月）実施する消費税引き上げによる2%の増収分を財源に活用することにし、「新しい経済政策パッケージ」を決定しました。これにより「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備などの、令和2年度の待機児童の解消、幼児教育無償化等の政策実現財源に充てていく事になっています。

厚労省予算案の重点事項は、人生100年時代に対応した全世代型社会保障の構築として3つの課題を挙げました。そのうちの一つに「全ての人々が安心して暮らせる社会の構築」があり、安全・心安心な暮らしの確保等となっています。そしてそのうち、(1)子どもを産み育てやすい環境づくりの項で、①保育の受け皿整備、保育人材の確保、②放課後児童クラブの受け皿整備、③児童虐待防止対策・社会的養育の迅速かつ強力な推進④ひとり親家庭等への自立支援としています。そしてこの、重点事項の中の子育て安心プランをはじめとした子育て支援として1,144億円を計上しています。また、令和元年度補正予算には、保育所等の整備交付金、保育所等改修費等支援事業として228億円を予算化しています。

令和2年度厚労省の予算（案）の主要事項については、「子育て安心プラン」に基づく保育園等の整備等で、子どもを産み育てやすい環境を整備するとして、以下の事業の充実を図ることとしています。待機児童の解消に向けた「子育て安心プラン」をはじめとした総合的な子育て支援の主な予算額は以下の通りです。

- | | |
|--|-----------|
| (1) 保育の受け皿整備 | 767億円 |
| 参考令和元年度補正（子供安心プランに基づく保育所整備） | (228億円) |
| (2) 保育人材確保のための総合的な対策 | 190億円 |
| (3) 多様な保育の充実 | 70億円 |
| ・医療ケア児保育支援モデル事業、広域的保育所等利用事業、3歳児受入れ等支援事業、保育環境改善事業、家庭支援推進保育事業、保育利用支援事業外6事業 | |
| (4) 保育所等の園外活動時の安全確保 | 39億円 |
| ・保育体制強化事業、保育所等の質の確保・向上のための取組強化事業 | |
| (5) 認可外保育施設の質の確保・向上 | 29億円 |
| (6) 子ども子育て支援新制度の実施（内閣府予算含む） | 1兆6383億円 |
| 全ての子ども・子育て家庭を対象に市町村が実施主体になり、教育・保育、地域の子ども・子育て支援の量的拡充及び質の向上を図る。また、「新しい経済政策パッケージ」等に基づき、幼児教育・保育の無償化、保育士の処遇改善を実施する。 | |
| 1.教育・保育、地域の子ども・子育て支援の充実（内閣府予算） | 1兆6,383億円 |

①子どものための教育・保育給付等	
・子どものための教育・保育給付等	1兆3379億円
・子どものための教育・保育給付費補助金	69億円
・子育てのための施設等利用給付交付金支援事業	1296億円
②地域子ども・子育て支援事業	1453億円
・利用者支援事業、延長保育事業、一時預り事業、病児保育事業	
③子ども・子育て支援整備交付金	186億円
2.企業主導による多様な就労形態等に対応した多様な保育の支援	2273億円
・企業主導型保育事業	2269億円
・企業主導型ベビーシッター利用者支援事業	3.8億円
*保育所等整備交付金	697億円
(R元年度補正予算)	149億円

◎東京都の動向

東京都は「東京2020大会を確実に成功させるとともに、「成長」と「成熟」が両立した、輝ける「未来東京」を創る予算と位置付け、一般会計7兆3540億円(△1070億円、△1.4%)の令和2年度予算案を決定しました。そのうち主な事項の「誰もが生き生きと活躍できる都市」として、子どもにやさしい社会の実現2490億円を予算化し、結婚から出産、子育てアで切れ目ない支援242億円を計上しました。そして待機児童解消及び多様な保育サービスの充実に向け2145億円を予算化し、取組をしております。全体の予算では、福祉と保健には1兆2600億円(+552億円=4.6%)の予算を組みました。そのうち待機児童解消に向けた取り組みとしては、平成29年度から31年度末までの保育サービス利用児童数を21000人分整備し、待機児童となっている保護者などへ利用者支援の充実に向けた取組をさらに強化するとして、「新しい次世代の元号の下で産声を上げる新生児たちが成人するころには元の成功とその先の未来に向けて、都政に課せられた使命を確実に果たしていく予算」としております。

具体的な少子化対策の予算としては

(1) 保育士等キャリアアップ補助等	456.32億円(+25.44億円)
ア.保育士キャリアアップ補助	302.49億円(+17.75億円)
イ.保育サービス推進事業	153.83億円(+7.69億円)
(2) 保育士等キャリアアップ研修支援事業	4.66億円
(3) 保育人材確保事業	1.41億円
(4) 保育従事職員宿舎借り上げ支援事業	69.41億円(+30.10億円)
保育従事職員借り上げ経費一部支援補助	規模(20,175人)(+11,828人)
(5) 保育所等ICT化推進事業	1.97億円(△2.89億円)
(6) 子育て支援員研修	1.38億円(△8百万円)
	規模(3,780人)(△460人)
(7) 子育て応援戦略会議の取組の推進	0.27億円(+0.05億円)
(8) 子育て支援人材発掘!東京プロジェクト(新)	0.15億円
(9) 待機児童解消区市町村支援事業	260億円(△10億円)
(10) 賃貸物件による保育所の開設準備経費補助事業	20.92億円(+2.65億円)

(11) 保育所等賃借料補助事業	86.15 億円 (+15.40 億円)
(12) 認証保育所事業	37.54 億円 (△2.97 億円)
(13) 夜間帯保育事業 (7 か所)	0.43 億円 (△0.2 億円)
(14) 認証化移行支援事業	0.85 億円 (△0.93 億円)
(15) 家庭的保育事業	0.60 億円 (△0.66 億円)
(16) 事業所内保育施設支援事業 規模 6 か所	0.42 億円 (△1 億円)
(17) 定期利用保育事業 規模延 293,503 人	8.82 億円 (+3.64 億円)
(18) 認可外保育施設利用新事業	42.24 億円 (+8.16 億円)
(19) ベビーシッター利用支援事業	8.01 億円 (△14.35 億円)
(20) 子育て推進交付金	203.67 億円 (+2.03 億円)

他には緊急一歳児受入れ事業、認証保育所1歳児受入れ促進事業(新規)、保育所等利用多子世帯負担軽減事業、区市町村認可居宅訪問型保育事業、保育体制強化事業、重大事故防止のための巡回支援指導事業、医療ケア時保育支援モデル事業、自然を活用した東京版保育モデル検討、(新)保育所等における園外活動支援、(新)保育事業者の事務負担軽減等に関する調査・分析(小規模保育所)等の子育て支援事業等を予算化しています。

◎世田谷区の動向

世田谷区は令和2年度当初予算の編成を、事業手法の改善など普段の行政改革に取り組むとともに、より効果的な施策の実現に努めることを基本とし、施策の優先順位を見極めながら事業の改善に取り組んだとした。そして、風水害を含む災害対策の強化や、児童相談所の円滑な運営などの喫緊の課題に最優先で取り組むとともに、基本計画に掲げる重点政策を一層加速させること目指した。「災害に備え、地域の力を育む予算」として編成したとしています。

当初予算は3,277億円で、前年度比84億円増(2.6%増)となり、そのうち重点分野の予算額合計は1096.71億円で、保育待機児対策を含む「子ども若者分野」の予算額は455.76億円となっています。一般会計予算の款別の内容では、民生費は1507.09億円(△11.52億円、△0.8%)となっており、予算に占める割合は46.0%となっています。このうち保育関係費で予算増となったのは、私立保育園運営+34.72億円、保育負担軽減補助+15.37億円、減額となったのは保育所整備△23.36億円となっています。

また、国・自治体の最重要課題となっている待機児童解消問題については、世田谷区の保育施設整備推進の努力の結果、平成31年4月1日現在の待機児童数は、前年に比べて13人減の470人ながら全国1位になってしまいました。

これを踏まえた具体的な「子ども若者」の項のおもな予算は以下の通りとなっています。

1. 保育待機児童対策 46億371.1万円

施設整備等による定員拡大と整備促進

- ・定員拡大 1,082人
- ・保育施設整備 22施設

*定員の見込み(各年4月1日現在)

H30(2018)	19,168人
H31(2019)	20,324人

R3 (2020) 21,406 人 (1,082 人増)

2. 私立認可保育園等運営 349 億 8316.4 万円
- ・ R 元 157 施設 → R2 179 施設
 - ・ 幼児教育無償化に伴う保育所等の利用者負担軽減
(令和元年度第 1 次補正対応)
 - ・ 定員拡大による運営費の増 私立認可保育園
 - ・ 児童の安全対策強化
事故防止のための機器等の導入経費に対する補助
 - ・ 施設の ICT 化推進
業務負担軽減に向けたシステム導入経費に対する補助
3. 保育人材確保支援事業 24 億 6160.3 万円
- ・ 保育士等の処遇改善に向けた区独自の個人給付
常勤の保育士及び看護師に月 1 万円を給付
 - ・ 保育士等の住宅確保支援
常勤の保育従事職員(保育士、看護師、施設長、保育補助者、調理員等)に
月 82,000 円(事業者負担含む)を上限に助成
 - ・ 保育園施設運営事業者の採用活動に対する支援
4. 地域での子育て支援 4 億 9047.1 万円
- ・ お出かけ広場 R 元 39 か所 → R2 42 か所
 - ・ ホットステイ R 元 21 か所 → R2 22 か所
 - ・ 乳幼児ふれあい体験
 - ・ 子育て活動団体への補助

Ⅲ. 法人経営に関する具体的事項

当法人は 3 番目の保育園として、28 年度に区の「蘆花恒春園内保育所整備」事業の事業者として、1 年の工事中断を法人・職員の努力で平成 30 年 4 月 1 日に「芦花の丘かたるば保育園」を開園しました。新園は厳しい状況の中 2 年間、他の 2 保育園同様に「子どもの主体性を尊重した見守る保育」を基本とし、保育園運営を通して保護者、地域との信頼関係を築くため努力をしてきました。法人は法人理念を踏まえた 3 園+1 分園体制の確立・推進に取り組み、地域特性を活かした、さくらの木保育園、深沢分園を含む用賀なのはな保育園の、良い意味での競い合いを通しての運営を期待しています。

社会福祉法人改革を受けての定款の改正をはじめ、①法人の地域における公益的な取組の実践②事業運営の透明性の向上③経営組織のガバナンスの強化について、それぞれ理事会で個別の課題について検討を加え決定し、必要な課題を実施してきました。

また、「新 5 か年計画」の 3 年目の中間見直しを実施、検討会で「5 か年計画」の必要な変更を含め検討・協議しました。今年度はこの検討結果を踏まえて事業運営していきます。

また、区をはじめとして関係機関、他法人とも連携し、地域の方々にご理解を頂きながら区民・保護者の方々の大きな期待に応えるよう、子育て支援・保育事業に積極的に取り組んでいきます。具体的には次のような課題に対応します。

(1) 経営理念の明文化

「共に育て共に育ち合い、地域と共生を図る」という「社会福祉法人世田谷共育舎」の経営基本理念を基本にした法人経営を行います。そのために、当法人の保育園は3園+1分園の4施設となり、職員も正規・有期雇用者で100名を超え、全職員の法人理念に対する理解の徹底が重要となりますので、法人職員全体で集まる機会として毎年実施している「秋の法人研修会」を開催し、職員の学習と意思統一と全体交流をおこないます。また、個別に各保育園・施設毎の園内研修も推進します。

(2) 新5か年計画の推進

平成28年度に策定した新5か年計画の推進については、それぞれ予定年度を踏まえて実施・検討を行い、令和2年度及び来年度の法人運営及び保育園の運営には反映させていきます。

具体的な事項は別途議案として提起していきます。

①組織統治（ガバナンス）の確立として、

ア.社会福祉法人改革による、理事会・評議員会・監事などの組織統治体制確立を改めて確認し運営していきます。

イ.法人組織全体が拡大したことを踏まえ、本部機能を確立に努めて、各施設責任者と情報を共有し、各園の運営に努力します。

ウ.法人としては、当然社会ルールを遵守し、社会に対する説明責任を果たすため、公正かつ適正な経営を可能とする組織統治を行います。

エ.法人の3園+1分園体制の確立と、法人本部強化と本部事務局人材の育成に努力します。

②健全な財務規律の確立

ア.常に安定的な財務基盤を確立するために、また公益性な事業活動を可能とするために、法人として適正な収益の確保に努めます。

イ.毎月の収支の把握はこれまで通り行い、常に財政運営に気を付けたうえで、最終的には会計収支はマイナスとならないように運営していきます。そのなかでも人件費率75%目標に人件費率の上昇を抑えます。

ウ.法人の事業運営を法令、定款に従って計画的かつ効率的に行います。

エ.法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理を行います。

オ.具体的には、毎月の融資返済に注意を払い、3園の経理状況を適宜的確に把握し、毎月の借入金の返済や給与の支払いに支障を来さないよう努力します。このために各園経理担当者の情報交換及び園長のこれまで以上の連携が必要となります。

③経営者の役割の明確化

ア.リーダーシップを発揮し、経営理念や経営方針の明確化を図り、3人の園長と常時連絡を取りつつ、法人意思の徹底を図ります。

イ.法人の厳しい状況下において重要課題が多くなります。見直し後の5か年計画第3年度（令和2年度）分を前提として取組みます。

（別途：検討会報告及び提起有）

(3) 新人事・給与制度の推進

法人キャリアパス制度の運用にあたっては、国・都からのキャリアアップ補助金との調整を図り、

職員の実質的なキャリアアップによる処遇改善の推進を図ります。処遇改善Ⅰは保育園毎に交付金の範囲内での配分を行い、処遇Ⅱは各園の職員配置を踏まえた配分を決めていきます。保育園毎ごとに子どもの定員（現員）が異なり、在籍職員の経験年数も違うため、配分は毎年度異なります。さらに、キャリアアップのための研修受講と処遇改善Ⅱに関する研修については、園長会及び研修交流センターの検討を踏まえて積極的に実施します。

（４）法人財政の健全な運営

法人は、５か年計画で財政規律問題として取組みを明らかにしていますが、28年度芦花の丘かたるば保育園建設の為に銀行からつなぎ融資を受け、29年度は福祉医療機構財団からも1億500万円の貸し付けを受けました。法人は、このような大きな借財を抱えていることを踏まえ、現在の財政状況を正確に把握した中・長期的な財政計画を策定して、財政運営と保育園運営に支障と混乱が起こらないようにします。

また、年々高くなりつつある法人の人件費率の改善のために、処遇改善施策の実施に合わせ引き続き人件費の構造改革及び毎年度人件費の見直しを検討していきます。

（５）苦情解決体制の円滑で適切な実施

昨年度は3園+1分園（4施設）体制となり、保育園利用者の増加による要望・苦情、近隣の方々との問題も新たに生じることもと覚悟していましたが、幸いそれほど問題は有りませんでした。しかし、保育園運営を外部からも見て頂くためにも、今年度は必ず苦情解決報告会を開催します。

（６）社会福祉法人改革の推進

○新5か年計画で示した法人改革課題の取組については

- 1.経営組織のガバナンスの強化は、必置である評議委員会設置を行い、法人運営へ貴重な意見・提言もだいてきました。令和2年度は4回目の評議員会を開催することになります。さらに重要事項の決定・役員理事会のチェック機能を発揮していただきます。また、評議員には評議委員会への出席のみに留まらず、これまで通り各園情報を提供し、保育園運営に関わる場（大きな行事・各種検討会等）にも参画できるよう努力します。今年度も最大限の委員の出席が出来るよう、事前の連絡等に努力します。
- 2.事業運営の透明性の向上では、これまで通り財務諸表の公表等を実施します。
- 3.財務規律の強化では、「社会福祉充実残額」をこれまで同様計算し、もしこれまでは無かった再投下可能な財産が有れば、法に基づき実施計画等を作成します。さらに、財政状況も含めて法人の情報公開と地域での公益的事業貢献なども求められていますので、可能な範囲で対応をしていきます。
- 4.地域における公益的な取組は、法人も参加している「せたがや地域公益活動協議会」の会議等に参加し、地域の法人と情報交流しながら、研修等に参加し地域の公益活動を学び、参加できるよう努力します。

（７）情報公開・個人情報保護に即応できる法人運営と規程の整備

情報公開と個人情報保護の規程に基づき保育園入園希望者、保育園近隣の方や施設見学者などの希望に応え、施設公開・保育事業の公開に努力します。さらに、保育園のホームページを、保護者・職員・地域の人皆さんが活用し易いように、必要な情報公開をこれからも行っていきます。また、個人情報保護については「子ども・保護者等のプライバシー情報」が意図的ではなく漏洩

してしまわないよう、これまでの問題を教訓として、職員の情報保護の一層の意識向上と個人情報管理を徹底いたします。

(8) 利用者「サービス評価アンケート」調査の実施

法人経営の透明性からも、「保育園運営」の利用者評価を受けることは重要であり、各保育園3年に一度の受審を引き続き実施とします。そのほか利用者アンケートを各園適宜行います。

(9) 安心・安全な保育園

子ども主体の見守り保育を実施し、事故等が起らないよう、職員は一層努力して保育に携わります。但し、不幸にも防ぐことが出来なかった場合には、現場で子どもに適切な対処と、保護者へ迅速で細心の注意を払った対応を行います。そして結果を公表し、当事者は当然のこと関係機関も含め、保護者に対する報告等を行います。法人はこの様に保育園における安全活動を推進し、安心・安心の保育園作りを推進していきます。また園外からの不審者侵入問題に対しては、保育園の安心・安全の確保のために、これまで通り機械設備と人的な警備による安全対策をしていきます。また、子どもを外部の犯罪や交通事故等から守るために、関係機関と協力して保護者、地域、職員が一体となり、必要なこれらの訓練・研修等を実施していきます。

また昨年、世田谷区・玉川地区で台風による大雨のために、保育園の床下浸水の被害が出ています。保育園としても、震災・火災・浸水等の備えに対しては、日ごろから訓練を実施し、備蓄についても常に備えるようにしていきます。

また現在、中国が発生源と言われる「新型コロナウイルス」が世界的に猛威を振るっています、政府は被害拡大の防止のためにと3月7日から小・中・高校が一斉に休校とし、日本国内が大混乱の状況になっています。その中で、保育園では休園は無く、家庭保育の協力をお願いするに留まっていますが、働く保護者にとっては保育園の存在がとても重要であることを改めて認識してもらうことになりました。今後も状況を注視しつつ、感染拡大防止策を工夫し、子ども、保護者、職員も感染しないよう努力をしていきます。

(10) 人材確保と人材育成について

法人の職員採用状況は、待機児童数の飛躍的な増加に比例してここ数年厳しいものが有りましたが、昨年度から就職希望者はさらに激減してきています。特徴として①世田谷区の私立保育園が増え、23区及び周辺自治体も同様な状況であること。②大学・短大・専門学校等の養成校卒業者が保育士として就職希望しない。③地方からの就職者がふえていないこと。④保育士の処遇改善が進み、保育士が条件等で園を選ぶ側になった。⑤新卒保育士も直接応募はなく、多くが紹介業者に委託している。⑥年齢層の高い入職希望者が多くなった。などがあげられます。

法人は、数か所の就職フェアへ出展、養成校への求人案内書送付、施設見学希望者へのアプローチや、年度中途採用にも踏み切り、さらに法人の処遇面の検討等に手を尽くしていますが、加えて職員が友人・知人に声を掛け、当法人に就職した場合には報奨する制度を導入しました。

また、法人にとって次の園長・主任の人材育成が急務となってきました。令和2年度は来年度以降を想定した「副園長」職を設け、キャリアパスを踏まえつつ、管理職養成研修を行います。

また同時に、将来の園長候補・副園長候補を目指す中堅以上の職員に対しても、養成研修等を実施して人材を育てていきます。

(11) 理事会機能の充実と・評議会運営による園運営に対する適切な支援

昨年度に指導検査で指摘された、定款の未改正による不適格な運営が一部あったことを踏まえ、新しい組織運営制度に移行した後の理事会及び評議委員会運営を、改正後の正しい法人定款に基づき、法人理事会・評議員会のより民主的運営が重要となっています。

このため事務局体制の強化が求められていますが現時点では不十分のため、引き続き努力していきます。また、3園+1分体制のために、各園の事務担当者及び園長の働きが重要となっています。今年度は理事会・評議員会を以下の通りを予定していますが、厳しい状況が続くので必要な場合には臨時的な会議を開催します。

■ 2020年度理事会開催予定

第1回目	2020年	5月	(事業報告・決算報告等)
第2回目	2020年	6月	(評議員会後)
第3回目	2020年	9月	(上期事業報告等)
第4回目	2020年	12月	
第5回目	2021年	3月	(予算案・事業計画案等)

■ 2020年度評議会開催予定

第1回目	2020年	6月	
------	-------	----	--

令和2年度 事業計画(保育所) 用賀なのはな保育園

はじめに

平成31年度は職員が健康で業務に当たれるように、一人ひとりが自律的に動き職員が互いに「手伝う・励ます・ありがとう」の思いやりの心で仕事をする保育園を目指した。フロア毎の協力体制はあるが、幼児・乳児・分園の行き来をもっとスムーズにできるようにして行きたい。昨年10月から保育料無償化が施行され、給食・延長・定期利用料の引き落としが混乱せずに進めつつある。新型コロナウイルス感染症対策情報を受け、園児 職員 保護者 日本中が協力し落ち着いた行動を取ながらこの危機を乗り越えていかなければと痛感している。退職者が保育士3名 栄養士1名

令和2年度今後の課題別取り組みについて

- (1) 基本的に現在の計画に沿った事業を推進する。
但し、現在別途に行っている「正規非正規(有期)職員の格差是正検討会」で、是正すべきと結論が出ている課題については次年度実施とする。
- ② 幼児教育無償化の動向は幼稚園の保育料値上げ問題や、区の副食費負担問題の今後を注視していく必要がある。
- (3) 危機管理及びリスクマネジメントの規定等の策定と修正については、必要な整備等を行い理事会に提起していく。
- ④ 法人の人材確保の具体的対処法と住宅補助制度が令和2年度最終年度になる。法人として制度が廃止となることを踏まえた現行の「補助政策」とのバランスを考えた具体的な制度検討も行う。
- ⑤ 法人本部の充実を図っていく。

(2) 法人の保育園運営及び子育て支援者に対する基本姿勢

個人情報保護はもちろんのことだが、子ども・保護者の人権を尊重し、子どもの尊厳が守られる保育サービスを提供する。子ども、保護者の方に安心して保育園を利用していただけるために、子ども、子育て等の話題を通して保護者との関係を深めながら信頼関係をいく事を引き続き重要課題とする。子どもたちのエピソードを「幼児期の終わりまで育ってほしい姿」に結び付けたお便りを、月に一回発行しながら用賀なのはな保育園の保育を発信していく。保育園生活情報を得られるように口頭説明・掲示・ホームページ等を活用する。

(3) 職員が元気に！職場環境を改善していく

「衛生委員会」が中心となりストレスチェックを行なう為の準備、執行を産業医(駒沢健康センター)と行なう。仕事・家庭等の問題に悩む職員に対して、園長・主任・看護師が中心となり、職員の声を受け止めつつ心身健康で勤務できるような保育園風土を作っていく。書類関係が新しくなる。記載内容が子どもの姿をしっかりと捉えられ保育向上に役立てていく。そして、「自律」した職員・保育園作りを目指します。一人ひとりが自律的に動き職員が互いに「手伝う・励ます・ありがとう」の思いやりの心で仕事します。

(4) 子ども主体の保育(見守る保育)推進

平成31年度は、保育所保育指針が示している育ちの基盤である「乳児保育」を改めて学び合い、0歳児から5歳児まで繋がる保育に活かしていく。そして、子どもたちの姿を通して「幼児期の終わりまで育ってほしい姿」「子ども主体の保育」見守る保育と重ねながら、職員園内

外研修でしっかり語り合い保育を深めていく。本園3・分園1・の職員が互いに行き来しながら互いの保育を高め合えられる関係を作る。

(5) 職員の専門性を高めキャリアアップしよう！

国の処遇改善Ⅱ、各担当者が各自の役割を理解しながら子どもたちの最善の利益となる保育環境で生活できるように努力する。国が示す研修等も計画を立てながら行き学ぶ。キャリアを積むことでやりがいを持ち、仕事が楽しいと感じながら働き続ける。それが保育の質向上へと繋がり、社会の中で保育士等の地位が高まるよう、職員個々の人材育成・研修など明確な計画を立て進めていく。

* 新規事業または内容変更は赤字

	用賀なのはな保育園	深沢分園
一時預かり保育		1歳児以上一日5名まで
延長保育	1時間延長保育 18:16～19:15 0歳児から利用可能	
	登録定員 50名 スポット利用1日6名まで	登録人数10名 2名まで
産休明け保育	57日から受け入れ	なし
緊急一時保育	要件を満たす又は準ずる理由ある場合受け入れ	
アレルギー児への配慮	医師への診断に基づき除去食・代替食の提供 アレルギー除去・代替食提供の各種	
障がい児保育		3名
年末保育	12/29.30 実施する 13年目	
定期利用保育		1歳児 3名
地域子育て支援事業	① なんのさんカードで在宅の保護者と保育園の繋がりを広める ② 保育所体験(0～2歳児)地域の親子がクラスに入って保育を体験 ③ 「遊ぼう会」年8回 地域の在宅家庭の親子が楽しめる企画を考えて実施 ④ 毎月のお誕生会に地域の在宅家庭親子を招待 ⑤ 毎月の誕生会に地域の在宅家庭の親子対象にテーマを決め、内部職員その他外部職員による講座を実施 ⑥ 出産を迎える親の体験学習「プレママ」年6回 赤ちゃんと触れ合うことで子育てへの期待や喜びに繋げていく ⑦ 体験保育 年6回 ⑧ 年長児中心に高齢者の方との触れ合いを体験する	
小学生との交流活動 職場体験・ボランティア	① 区立中学2年生の職場体験受け入れ ② 年長児を中心に高齢者の方と触れ合う機会を作る。 ③ 世田谷ボランティアセンターの夏ボラ受け入れ、その他一般の中学・高校・大学生のボランティア受け入れ 桜町小学校との交流に積極的に参加 ④ 卒園児が気軽に訪れてくれ、卒園してからも子どもたちの成長を見守れる保育園となる	

保育拠点活動 支援	各種保育士養成校、大学の実習生を積極的に受け入れまた、本園では地域子育て支援事業を体験させるカリキュラム盛り込む
保育の質を高める取 り組み	① キャリアパス制度等級毎の研修計画を作り実施 ② 「子ども主体の保育」を深めるため、GT 主催環境セミナーへの参加 ③ 「子ども主体の保育」を行っている保育園での保育研修
保育園入園のための 取り組み	保育園を希望する保護者の見学を引き続き行う 入園説明会の開催 年3回 保育園見学会 年5回 誕生会後の見学 年10回
役割分担	1、美化・修繕・収納「保育園を使いやすく綺麗にすることを考える」 2、地域交流係「地域と保育園の交流について考える」 3、事故防止・安全対策係「保育園の安全を守ることを考える」 4、災害・防止危機管理係「危機管理と園の非常事態を考える」 5、省エネ発注係「事務備品、教材、日用品の在庫管理と購入について考える」省エネ 6、畑係「園の畑を皆で活用できると良いなと考え、子ども、職員で野菜、花を育て物作りを体験する。

2、運営管理

法人利用者アンケート実施する。

法人事務局機能強化と本園事務機能の整理(事務書類などのクラウド化)。

新採用職員の研修強化と法人の集い(研修)の継続。

マイナンバーに伴い労務管理を社労士 ミライエに委託し、職場の労務・職員出退勤管理を整理する。

報告検討会議を(毎月第2 木曜日)行い、世田谷区の行政情報の共有、保育園内懸案事項の話し合いで運営円滑化を図る。

保育園HPの活用。

3、施設整備と保守管理

・ 施設のメンテナンス(清掃等)を細やかに行う。

令和2年度 事業計画（保育所） さくらの木保育園

はじめに

衛生委員会の活動も定着し、情報交換を日常的に行っていく。処遇改善Ⅱでは役割り配置と位置づけを明確にした。またリーダー層に広く配分するよう人数を増やし金額を下げ更に配分を行った。職員の定着に向け、働きやすさ残業時間の短縮等を実行していきたい。

2年度の重点目標

（1）法人理念を基に職員全員が同じ思いで仕事をする。

新5か年計画を職員に伝え推進していく

①組織統治（ガバナンス）の確立

理事、評議員、監事などの組織統治体制を確立していく。

②健全な財務規律の確立

適正に収入を確保し、透明性の高い財務管理を行う。

③経営者の役割の明確化

（2）職員が時間内で仕事をし、体と心の健康を目指す。

衛生委員会が、毎月会議において現場の状況を報告し合うことで3園の情報交換を行っていく。必要に応じ改善策を提示していく。職員に自己管理の大切さを伝えていく。季節の健康管理方法を知ってもらう。健康でいるために必要な研修を取り入れていく。

（3）子ども主体の更なる追求をする。

職員の努力により環境の整備が整ってきた。今の子ども達に合った環境をさらに設定していく努力を続け見直し、話し合い、報告を行う。現場からの発信のみではなく、園全体として今後の保育環境について話し合い、子ども達に最適な保育環境の整備をしていく。生活の中心に居るのは、子どもであるという事を念頭に考えていく。職員も子ども達も居心地の良い環境作りをしていく。「全体的な計画」と「たてわりの年間計画」作成し年間指導計画も見直していく。さくらの木保育園らしい保育の確立を目指すことを目標にしていく。

（4）職員キャリアアップに向けて

事業所研修交流センターと共に等級に沿って必要な研修内容、処遇改善Ⅱに関する研修を年間を通して計画し、事業所の人材の育成に努めていく。

職員が仕事への自信を持ち、やりがいのある仕事であると感じ、職員がお互いに助け合い気持ちよく働くことが出来る環境作りに努めていく。研修で学んだ事は保育園全体におろしていく。

保育事業

具体的な事業展開は以下のとおり。

一時預かり保育	1歳以上1日10名まで
延長保育	定員30名 スポット利用 1日6名まで
産休明け保育	57日から
緊急一時保育	要件を満たす又は準ずる理由がある場合受け入れ (一時預かり保育室にて)
アレルギー児への配慮	医師の診断に基づき除去・代替え食の提供
年末保育	例年通り用賀なのはな保育園にて希望者のみ行う
地域子育て支援事業	①育児講座 年3回 ②遊ぼう会 年4回 ③出産を迎える親の体験学習「プレママ」年に8回 ④高齢者施設との交流 年5回
小学生との交流活動 職場体験・ボランティア	①5歳児は小学校交流に参加する。 ②区立中学2年生の職場体験を受け入れる ③ボランティアを受け入れる。
保育拠点活動支援	保育士養成校、大学の実習生を積極的に受け入れる。
保育の質を高める取り組み	①「子ども主体の保育」を深めるためG T主催環境セミナーへの参加 ②「子ども主体の保育」を行っている保育園での保育研修 ③園内研修の充実
保育園見学会	①保育園見学会 年13回

2. 運営管理

- 事務機能の整理
- 職員研修の強化と法人の研修の継続。
- 連絡会（週1回水曜日）情報共有と運営の円滑化を図る。
- 保育園HPの機能的な更新作業を行う。

3. 施設設備と保守管理

- 定期的な施設点検を行い維持に努める。
- 防火設備定期検査（防火扉、防火シャッター）が年1回の定期検査が義務。
建築設備点検が年1回の定期検査が義務。
- 定期検査にて指摘を受けた部分の修理を行う。
- 屋外基礎モルタルの浮きがある。屋外階段に塗装の剥げがある
- 災害備蓄品の整備として食品、他必要な物品を計画し購入していく。
必要な量を計算して整備をしていく。

4. 連携園との提携

- 31年度より3歳児3名が提携園「ほしにねがいを保育園」より進級するが、2次選考で2名の転園が決まる事が2年続いている。距離が遠いので仕方がない。

令和2年度 芦花の丘かたるば保育園事業計画

はじめに

開園2年目の昨年度は「保護者や地域の人たちと共に保育の質を高めていく一年」を目標に取り組んできた。職員が5名入れ替わり、1年目同様再度保育の考え方、段取りの方法など確認周知が必要ではあったが、計画していた保護者とともに保育環境を考えるための「おやじの会」の発足も実現した。令和2年度は、0歳児の定員を9名から12名に増やし定員が99名となる予定だが、職員の増員も行うため収支のバランスに注意しながらも、保育内容、職員育成の面で「かたるば保育園のスタンダード」を構築していく3年目としたい。

令和2年度のかたるば目標

法人の 新五か年計画を基本としながら・・・

(1) 保護者や地域とともに保育を向上させていく保育園に

昨年度は保護者の保育への関心を高めつつ、興味を持っていただける取り組みとして「おやじの会（パパるば）」を立ち上げた。このパパるばのメンバー18名は予想以上に保育園に関心をもっていて、行事への取り組みや、お手伝い、ワークショップ、懇親会と楽しく喜んで活動してくれている。この流れをより一層高めつつ、地域（花の丘や公園センターなど）とのつながりをさらに強めて子どもたちの保育環境につなげていく。

(2) 指針と保育ガイドラインを基にした「子ども主体の保育 かたるばスタンダード」を昨年度は職員の入れ替わりもあったが見守る保育を意識しつつ、同じ方針を持つ保育園との合同研修を行うなど保育を学び続けた結果がチームワークの姿として出始めている。今年度も、毎日の保育を丁寧に行いながら年間を通した会議、他園との合同研修、保育の振り返りを行い、保育を深めて「かたるばの保育スタンダード」を築きたい。世田谷区の保育実践フォーラムへのエントリーでは昨年度「乳児保育」をテーマに2年目の保育士が発表を行った。こうして日常に実践をデータも交えて改めてまとめ、発信することは職員の育成に大きくつながっている。今年度も新たなテーマでエントリーしていく。

(3) チームワークで業務効率化を目指す

昨年度は仕事の見通しを持つことをテーマにして取り組んだため、日常の保育、行事など計画的に見通しをもって行えるようになってきた。令和元年度のストレスチェックの結果では、仕事の量はあい変わらず多いとなっているが、同僚や上司の支援では1年目より「支援がある」と数値が良くなっていた。開園3年目でありまだ仕事の効率は大きく上がらないと思うが、職員の相互の協力体制で業務負担を少なくする工夫に取り組む。

(4) 工夫をしながら財務状況を軌道に乗せる

今年度は本来であれば定員が100%充足する予定の年である。また、定期利用保育の実施がなくなるため一時預かり保育を実施するはずであったが、一時預かりは保育士を2名確保しなくてはならない割に利用者が少ないため、0歳児の定員を3名増員し、定員を96名から99名に増やした。しかし、3/14時点で0歳児も3名の空き、3～5歳児は各2名の空きとなっている。幼児教育の無償化や育児休業の延長などの影響も大きいと感じている。その点でも今年度も厳しい財務状況となると予想される。とにかく途中入園の他、できる事業は引き受けつつ補助金の確保を試みたい。また、必要なところには予算を投じながらも無駄をなくす努力をしていきたい。

具体的な事業展開は以下のとおり。

(1) 保育事業

一時預かり保育	実施しない。
延長保育	1時間延長保育 18:16～19:15 補食提供 0歳児から利用可能
	2時間延長保育 18:16～20:15 夕食提供 離乳が終わった子から利用可能
	1時間延長のスポット利用 1回500円 1日の定員 0～2歳 3名 3～5歳 5名 さらに30分延長のスポット利用 1回300円 1日の定員 0～2歳 1名 3～5歳 2名
産休明け保育	57日から受け入れ 令和2年度は現時点で0名
緊急一時保育	要件を満たす又は準ずる理由ある場合受け入れ
アレルギー児への配慮	医師への診断に基づき除去食・代替食の提供 アレルギー除去・代替食提供の各種 2年度は5名在籍（卵、乳製品、魚）
障がい児保育	受け入れ 2年度は配慮児として5歳児2名在籍 （自閉症スペクトラム 自閉症）
地域子育て支援事業	地域担当に専任副主任を置く 年間計画に沿って年間14回の企画を行うほか、地域と子どもたちのつながりを考えていく。
小学生との交流活動 職場体験・ボランティア	年長児の就学への接続をスムーズにしていくため、千歳台小学校で交流活動を行う。ボランティアは希望があれば積極的に受け入れていく。
保育拠点活動支援	現時点では要請はないが、つながりのある養成校に働きかけをし積極的に受け入れを行う。

<p>保育の質を高める取り組み</p>	<p>① 処遇改善Ⅱに係る研修に該当者を積極的に参加させていく。 ② 「子ども主体の保育」を深めるため、GT 主催環境セミナーへ参加していく。 ③ 園内研修は他園との合同研修で保育を深めていく。 ④ 木村歩美さんの保育環境研修とワークショップで子どもの豊かな保育環境を作っていく。</p>
<p>保護者と共に育ちあう取り組み</p>	<p>ぱぱるぱ2年目 各行事において一緒に運営をサポートしてもらい、かたるぱの保育のサポーターになっていただく。</p>
<p>役割分担</p>	<p>①災害・安全対策チーム 日常から災害への備えを考える。保育の中での安全対策を行う。災害訓練の計画実施。 ②地域交流・イベントチーム 地域とのかかわりを考え、保育園と地域をつなぐ。イベントの企画運営の中心となる。 ③環境整備チーム 園内全体の環境について考え、呼びかけ、各クラスの環境設定を提案する。また不具合の把握と整備を行う。 ④発注・整理チーム 日用品・教材・保育用品・文具の発注と在庫管理、整理を行う。</p>

- かたるぱの事務環境の構築（あたらしい事務職員を育成 法人内でのなのBOXの活用）
- 法人HPとかたるぱページの更新継続
- ICTコドモンの活用

3. 施設整備と保守管理

- 芦花公園園路と保育園前の環境維持（花壇や森の小道の管理を地域の人をの力を借りておこなう）
- 園舎の設備を理解しながら、維持管理を行う。
- 保育環境の更新を検討（森の家など）

4. その他

- 法人内研修会 11月