

令和 5 年度 法人事業計画（案）

I. はじめに

3 年間にわたり世界で猛威をふるった「新型コロナウイルス」の感染状況は、世界全体の累計で 6 億 7 千 5 百万人余（3 月 4 日）の感染者数となっています。日本でも、8 派にわたっての厳しい感染状況があり、現在の感染者数は累計約 3325 万人、死者は約 7 万 3 千人（3 月 5 日）となっています。ここに来て 1 日の感染者数がようやく 1 万人切るところまで減少し、3 月 13 日にはマスク着用義務を緩和し、5 月 8 日に政府は感染法上 5 類への移行を決定しました。私達の今後の感染防止については、これに伴い政府の「基本的対処方針」に基づいて、現場の判断で感染対策を行うことになりそうです。

当法人の 3 園は、これまででも園児・保護者・職員に、常に「新型コロナウイルス」の感染者を出さない、うつさない努力を続けてきました。今後も、職員と保護者の努力・協力によって、これまでと同様に感染防止対策を実施していきます。

昨年の出生数が 80 万人を切り、人口減問題が大きく報道されていますが、少子化問題が新聞を一段とにぎわしています。この 3 年間に新型コロナウイルス感染症の拡大にも影響されて、これまでの政府・自治体の少子化対策の施策は余り効果が上がっていません。このままだと日本の人口減は止まらず、「少子化問題」がさらに大きな問題になる可能性があり、政府・自治体は重要課題として「子ども・子育て」政策を提起していますが、十分効果を上げていません。

子育てに関わっては、前年度に全国（世田谷区）の保育施設で事故・虐待等が表面化し、通園バスに取り残された園児の死亡事故や、保育園における、職員の園児に対する虐待問題が報道されたところです。待機児童解消が先行し保育の質が疎かになっていたことにより、保育現場では困難な状況も多くあるようですが、現在の保育施設への在り方・運営の支援の問題にも多くの課題があるようにも思えます。

世田谷区でも「保育施設への支援・指導の在り方検討会」で、①私立保育園での事故等に対する対応、②再発防止について、令和 4 年 9 月に検討協議会でまとめました。その提言では、区の支援として①保育施設の連携強化、保育施設との協働による保育の質向上で、②地域ネットワークの利用③保育施設との情報共有を挙げています。

II、法人をめぐる情況

◎国の具体的な動向

政府は平成 24 年成立の子ども子育て関連 3 法で、子ども子育て新支援制度の「少子化」「子育て家庭の孤立化」「待機児童解消」「待機児童解消」に対応するため、関係法律を整備し、待機児童解消のために 2013 年度から 2018 年度まで 5 年計画で 50 万人の受け皿を整備し、続いて「子育て安心プラン」3 年間で 32 万人の受け皿の整備を予定し、引き続き現在は 2021 年度から 4 年間で 14 万人の受け皿整備を予定しましたが、実際の見込み 13 万人となりました。この結果 2022 年 4 月 1 日の全国での保育の受け皿は 3,227,110 人となっています。この取り組みの結果、2017 年 2.6 万人の待機児童数は、現在全国で 3000 人を下回り（2944 人）8 割以上の自治体で待機児童を解消しました。

国の 2023 年度（令和 5 年度）当初予算（案）は、114 兆 3812 億円で、過去最高で 5 年連続の 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、36 兆 8.889 億円（対前年比 1.7%＝6154 億円）増となっています。

政府の子ども・子育て支援は、平成 5 年 4 月に子ども家庭庁を創設し、こどもの視点に立ったこども政策を総合的に推進するため、4 年度の該当する予算額に対して、一般会計及び年金特別会計こども・子育て支援勘定合わせて 1 兆 1233 億円（2.6%増＝4 兆 8104 億円）を計上しています。

社会保障関係費の中で「新子育て安心プラン」に基づき、保育の受け皿確保を行うと共に、引き続きすべての子ども・子育て家庭を対象に、市区町村が実施主体となり、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等を図るとして、令和 5 年度予算 1 兆 9028 億円＋令和 4 年度第 2 時補正予算 1283 億円となっています。

(1) こどものための教育・保育給付等

【主な充実内容】

▼チーム保育推進加算の充実

比較的規模の大きな保育所（利用定員 121 人以上）について 25：1 の配置が実現可能となるよう、2 人までの加配を可能とする拡充をおこなう。

▼主任保育士専任加算等の要件についての特例の創設

0 歳時 3 人以上の利用に係る要件について、①0 歳児の利用定員が 3 人以上あり、かつ②0 歳児保育を実施する職員体制を維持していく場合には、令和 5 年度限り、前年度要件を満たしていた月については、引き続き要件を見たすものとして取り扱う。

▼処遇改善等加算Ⅱの他の施設への配分に関する期限の延長

処遇改善等加算Ⅱの加算額の一部を同一の者が運営する他の施設・事業所に配分する事が出来る取り扱いの期限について、令和 4 年度末までから令和 6 年度末までに延長する。

▼保育士・幼稚園教諭等に対する処遇改善

令和 4 年人事院勧告に伴う給与引き上げや、3%程度（月額 9 千円）の処遇改善の万年度化（令和 4 年度半年分⇒令和 5 年度 12 月分）に必要な経費を計上する。

この予算では、その補足（継続）的な位置づけで、看護・介護・保育分野などで働く人の賃金 3% 引き上げるために、計 600 億円を充てることになりました。保育士は 10 月からも継続的に月 9000 円引き上げることが出来るように予算化しました。

(2) 地域こども・子育て支援事業

①利用者支援事業（保育コンシェルジュ）②病児保育事業 ③延長保育事業

④一時預かり事業

他に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支援保育関係の事業当初予算では、令和 5 年度 2090 億円を計上しています。

また、認定こども園向け補助金の一元化、295 億円＋444 億円も予算化されています。

◎東京都の動向

東京都は令和 5 年度予算を、「明るい『未来の東京』の実現に向け、将来にわたって『成長』と『成熟』が両立した光輝く都市へと確実に進化し続ける予算」と位置付けています。そして、①持続可能な未来へと歩みを進めるため、都民にとって重要な諸課題の解決にスピード感を持って取り組む。長期的な視点に立ち、従来の発想を打ち破る大胆な施策を積極的に展開する。②「東京大改革」を爆速で進める。一層活発で機動的な組織へと進化させる、無駄をなくす取組を徹底する。活力ある都政で

強靱な財政基盤を堅持する。を基本にして予算編成をしました。

令和 5 年度予算の概要は、一般会計歳出額は 8 兆 410 億円（前年度当初比 2400 億円、3.1%増）で、主な取組として

1. 子供の笑顔があふれ都市、
2. 人の力を高め引き出す人材
3. 誰もが個性を生かしいきいきと活躍できる共生社会を挙げています。

そして、1 の子育てに寄り添った支援等は 4371 億円とし、その内訳は

・子育て家庭に対する包括支援強化	6 億円
・保育所等における地域子育て支援事業	5 億円
・保育サービス推進事業	164 億円
・第二子の保育料無償化	110 億円
・018 サポート（18 歳以下 1 人当たり月額 5000 円給付）	1261 億円
・子育て世帯に配慮した住宅の供給促進	3 億円
・私立中学校等特別奨学金補助等その他の施策	95.2 億円

2 の新たなこども施策の展開では、118 億円の経費を計上しています。

全体の支援事業の具体的な少子化対策としての経費としては

(1) 保育士キャリアアップ補助等	473.44 億円
ア.保育士キャリア補助等	309.82 億円
イ.保育サービス推進事業	163.62 億円
(2) 保育士等キャリアアップ研修支援事業	6.96 億円
(3) 保育人材確保事業	1.36 億円
(4) 保育従事職員宿舍借り上げ支援事業	129.89 億円
(5) 保育所等における地域の子育て支援事業	4.76 億円
(6) 保育所等デジタル化推進事業	0.43 億円
(7) 待機児童解消区市町村支援事業	55.00 億円
(8) 保育所等賃借料補助事業	124.35 億円
(9) 認証保育所事業	34.32 億円
(10) 子育て推進交付金	215.67 億円
(11) 保育所等利用多子世帯負担軽減事業	191.85 億円
(12) 認可外保育施設利用支援事業	40.04 億円

その他、医療ケア児保育支援事業、家庭的保育事業などとなっています。

◎世田谷区の動向

昨年 4 月 1 日に待機児童数ゼロを 3 年連続で達成した世田谷区は、令和 5 年度当初予算編成においては、区民生活の実態や社会経済動向の変化等を踏まえながら、喫緊の課題に迅速かつ的確に対応を図るとともに、行政経営改革の取り組みを一層推進し、中長期的な財政需要に対しても確実に対応して視点を持ち、手法の転換や事業の改善に取り組んでまいりました。その上で「世田谷区未来つなが

るプラン 2022-2023（実施計画）の掲げる 4 つの政策の柱に基づき、誰もが安全で安心に暮らせるまちの実現を目指し、こども・子育て関連施策のさらなる充実を図る「子ども全力応援予算」として編成したとしています。

具体的には、平成 5 年度の一般会計予算額は、前年比 283.53 億円（8.5%）増の 3336.34 億円となっていますが、そのうち区民生活の安全と安心を守り抜くため、民生費 1743.61 億円（48.2%）で、前年比 43.02 億円（2.5%）増となっています。重点施策の保育に関わる主だったものとしては

○子ども・子育て関連施設への支援事業（光熱水費の上昇分 28%相当、食材費の上昇分 17%等）	
199.047 千円	
○妊娠時から就学前までの、こども・子育て支援の充実	2.498.155 千円
○民間学童クラブの整備支援	153.878 千円
○子供の貧困対策	117.461 千円
○私立認可保育園等運営	40.237.611 千円

Ⅲ. 法人経営に関する具体的事項

法人の 3 園は、これまでも園児・保護者・職員に、常に「新型コロナウイルス」の感染者を出さない、うつさない努力を続けてきました。朝の登園時から降園時の保護者のお迎えで子どもさんをお渡しするまでの間、新型コロナウイルスを意識した感染対策で、持ち込ませず・うつさずと考えた園運営に努力してきました。しかし、残念ながら昨年度は当法人でも園児と職員にも感染者が出てしまいましたが、3 園で情報を共有しつつこれまでの対策を踏まえて、新型コロナの感染対策を職員全員で感染防止対策を忠実に実施して来ましたが、感染症 5 類移行後は、これまで以上に法人・保育園の責任で、これまでと同様に運営上必要な感染対策を実施し、保育園運営を推進します。

法人は 3 保育園と 1 分園の 4 か所の保育園を運営し、園児定数は 331 人、正規・有期職員も 120 人を超す規模です。法人の保育園運営については、法人理念の「保護者・園児・職員が共に育ち合い、地域で認められる保育園となるよう」を基本に、各施設の運営で「子どもの主体性を尊重した見守る保育」を実践しています。また各園は、地域性・園の歴史を踏まえた独自性を発揮しつつ、月 1 回の園長会等を通して必要な課題を共有し、また別途必要に応じて各園が相互に連絡・情報交換等の連携を取り、園の運営に努力しています。

全国的に待機児童数が減少する中、世田谷区も「待機児童解消問題」が一番問題で、このための施設整備に注力してきました。施設整備の進捗と子ども少子化も進み、この結果 3 年連続で待機児童がゼロとなりました。

世田谷区は、既に 2021 年 9 月にこれまでの方針を見直し、保育部が出した「今後の保育施策の取組方針について」で、これまでの子育て支援策の一層の充実など、新たな課題に対する取組方針を取りまとめた報告書を出しました。

法人は現在の状況から、昨年度に決定した職員参加による「第 3 次 5 か年計画」を踏まえた取り組みを進めてきました。法人本部問題では、株式会社「chainon」の高根澤氏に本部業務の委託をし、3 園の業務遂行状況を把握したうえで、必要なアドバイスを頂き、関連業務も実施していただきました。そして今後の保育園運営に必要な問題点を指摘して頂いた事を踏まえ、今年度はさらに保育園運

営にとって、特に実効性の高い取組みをしていく事にします。また、これらの取組をする際には、区・関係機関と必要な相談・協議をしながら、他法人とも連携し地域の方々の理解を頂き、区民・保護者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ていくこととします。

1. 経営理念の明文化

社会福祉法人「世田谷共育舎」の法人理念「共に育て共に育ち合い、地域と共生を図る」という基本で法人経営を行います。現在、法人の3保育園+1分園の4施設の職員も正規・有期雇用者で120名を超えています。全職員が法人理念に対する理解と理念に基づく仕事の徹底が一層重要となります。前年度は「新型コロナ」の影響で、全体が集まる形ではなくリモートで開催での研修会開催でしたが、今年度も「法人全体研修会」を開催し、職員の学習と意思統一と全体交流が出来るようにします。また、個別に各保育園・施設毎の交流研修も重要ですので追求していきます。

2. 5か年計画の具体的な推進

「5か年計画検討委員会」の結論を基本に、課題実現のために具体化を推進します。

(1) 法人の基本理念の基本理念に基づき、子どもをめぐる状況に的確に対応できる法人・保育園運営に努めます。

- ① 社会福祉法人「世田谷共育舎」基本理念の基づく園運営
- ② 子どもの主体性を尊重する「見守る保育」の具体的な保育の推進
- ③ 適切な保育人材の確保と人材育成と保育の質の向上を目指す
- ④ 地域における公益的な取組みの推進

(2) 5か年計画の重要課題を踏まえて、今年度も引き続き取り組む課題は以下の3項目を中心に進めます。

- ① 世田谷共育舎法人本部と事務局の設立（実務内容整理と人材確保）

昨年度、株式会社「chainon」の高根澤氏に法人本部の業務となる、人材確保・人材育成、人員管理等に関係する業務を委託し、法人運営の力となってきたので今年度も引き続き業務委託を継続し法人運営の力とします。

- ④ 待機児ゼロ時代の安定的な保育園運営のために、人材育成と保育の質の向上のため昨年度実施した、法人内園での交流研修を引き続き行うとともに、必要な研修を積極的に実施します。
- ⑤ 用賀なのはな保育園の幼保連携型認定こども園化の取組みの継続
昨年度は保育部の担当課に「認定こども園化」についての状況報告を求め、法人も「こども園化」に取り組む意思を示しましたが、今年度は具体的な取組みに向けて条件等を詰め、「子ども園化プロジェクト」も、より具体化していきます。

3. 人事・給与制度の民主的運用

- ① 法人の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となる処遇改善の推進を図ります。
- ② 処遇Ⅰは保育園毎に交付金の範囲内での一時金として配分を行い、処遇Ⅱは各園の職員配置を踏まえた配分で処遇します。また今年度からは処遇改善Ⅲが創設されたため毎月の手当として

処遇します。このように職員のキャリアアップを図りつつ処遇改善も進めていきます。

- ③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、課題の整理と実施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. 苦情解決体制の円滑で適切な実施運営

コロナ下では、保育園利用者からの要望・苦情等もあり、また近隣の方々との問題も新たに生じることも多少ありましたが、昨年度もコロナ下のため定例の苦情解決委員会が開催できませんでした。今年度は第一四半期に委員会を開催し、現在の保育園をめぐる課題に対する意見も伺います。保育園運営を外部から見て頂くためにも、必要な場合は文章により報告を頂くよう努めます。

5. 社会福祉法人改革の推進

- ① 経営組織のガバナンスの強化に努めます。評議委員会からも法人運営へ貴重な意見・提言も頂き、法人運営の重要事項の決定・役員理事会のチェック機能を発揮していただきます。また引き続き、評議員には評議委員会への出席のみに止まらず、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
- 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、結果による必要な対応を実施していきます。さらに、財政状況も含めて法人の情報公と地域での公益的事業貢献なども求められているので、「せたがや地域公益活動協議会」に参加し、情報収集と可能な範囲で対応をしていきます。

6. 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改善し、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、職員の情報保護の一層の意識向上に努め、個人情報の管理を徹底いたします。

7. 安心・安全な保育園を目指す

今年度は新型コロナウイルスも5類に移行しますが、各保育園では引き続き感染対策を徹底します。全国で頻発している子どもへの虐待（暴力）、置き去り等の保育園の立場が揺らいでいます。今こそ法人の「主体性を尊重した見守る保育」をより一層浸透させ、職員間の恒常的に緊密な連携の下、事故等が起らないよう一層努力して保育に携わります。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。併せて結果を公表し、関係機関も含めて保護者に対する報告等を行います。

これからも法人は安全活動を推進し、安全・安心の保育園作りを今後も推進していきます。

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、機械設備（防犯カメラ）と人的な警備による安全対策を実施します。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。

さらに保育園では、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。

8. 人材確保と人材育成について

5か年計画の中で、早急に取り組むべき重要課題となっている課題です。昨年度、法人の事務局業務を委託した、「株式会社 chainon」の高根澤氏への委託で園長の負担が軽減されています。今年度も継続しより良い人材の確保と育成に取り組みます。

法人では園長・主任を任せられる人材育成が急務となっており、令和2年度～4年度にかけて「ミドルリーダー研修」を実施してきました。研修の成果を改めて総括したうえで、今後も主任以上の中間職制の一層の成長を求め、将来の園長・主任へつなげる人材育成を実施します。

9. 日体幼稚園移設建設問題と開園後対応について

一昨年6月7日に「日体幼稚園の移転・建設問題」の建物等の図面説明を受け、法人はそれに対し3回の要望書を提出して日体幼稚園の法人と協議を続け、いよいよ4月開園となります。開園に伴う「用賀なのはな保育園」への影響は、登・降園時を中心に出ることが考えられます。これまでの両法人協議合意を踏まえ日常的な課題については今後も両法人で協議会等を設け、必要な課題の協議解決を図っていくこととします。

10. 「用賀なのはな保育園」の認定こども園化問題について、

5か年計画の重要3課題の一つであり、2023年4月に日体幼稚園が開園するため、既に一部園児の転園の動きがあるとの情報もあり、今後の用賀なのはな保育園の園児募集等に大きな影響が出る可能性があります。区も「認定こども園」に取り組む姿勢を明らかにしましたので、こども園化への対応はさらに早急に進めていきます。

11. 法人の機関運営について

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、基本は集合型で開催を予定しています。

■ 2023年度理事会開催予定

第1回	2023年	5月	(事業報告・決算報告等)
第2回	2023年	6月	(理事長選出)
第3回	2023年	9月	(上期事業報告等)
第4回	2024年	12月	(補正予算・その他事業報告等)
第5回	2024年	3月	(補正予算・事業計画・当初予算)

◆2023年度評議員会 2023年 6月 (決算承認・理事選任)

令和5年度 事業計画(保育所) 用賀なのはな保育園

はじめに

令和4年度は、コロナ感染拡大を防ぐために、幼児クラスは年齢別保育を多くしてきた。少しずつ本来の用賀なのはな保育園が大切にしてきた異年齢保育に戻す1年であった。実際年齢別保育を行って行く中で、幼児5クラス(たてわり)の担任が親で3歳4歳5歳の兄弟家族のイメージが薄くなってしまいう傾向があった。令和5年度は4月からクラス毎の関係性を深めていくことを重点におき、保育運営をしていく。

法人の新5か年計画案に基づいて

- (1) 経営理念の明文化
世田谷共育舎の理念の意味を職員間で再度共通認識し、働く上での指針にする。
- (2) 新5か年計画の推進
定員割れの解決と安定した経営をするために、用賀なのはな保育園を子ども園化にする。
- (3) 安心・安全な保育園を目指す
保護者の方が安心して、信頼してお子さんを預けたい保育園を改めて目指す。

(1) 法人の保育園運営及び子育て支援者に対する基本姿勢

4年度は、昨年度導入した「コドモン(株)」を活用し、便り・年間行事等 PC・スマートホンで保護者がいつでもどこでも確認できるようにし、ペーパーレスへ移行してきた。5年度は保育計画(年間・月案・週案・日誌)をコドモンのアプリで作成していく。日常の活動をドキュメンテーションとして配信し保育園生活をより多く保護者に知っていただく。乳児連絡帳は年度内に紙からコドモンに移行する。子育て支援として子ども・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。特に、子どもの人権を職員研修で日頃の保育の振り返りを通して、保育中の言動行動などを見直していく。保護者の方に安心して保育園を利用していただけのために、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築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」を日々の保育がどのように結び付いているのかを発信していく。地域のお母さんが保育園へ気軽に子育て相談していただけるよう、地域交流係と共に用賀なのはな保育園をPRする。

(2) 子ども主体の保育(見守る保育)推進

保育所における環境を通して、養護と教育を一体的に行う保育、子どもの育ちの基盤である「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、研修を取り入れ職員が語り合い保育を深めていく。法人3園間で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。幼児クラスで配慮児が7名以外にも気になる児が数名(用賀なのはな全体)でいる。一人一人の個性を捉えながら私達の関わり方等外部研修園内研修を通して学んでいく。用賀なのはな保育園を子ども園化にするためにプロジェクトチームへの準備を進めていく。

(3) 世田谷共育舎職務基準書を基に

今年度改めて「世田谷共育舎職務基準に沿って①子どもたちの気持ちに寄り添い保育します。②保護者や地域の方の気持ちを汲んで役に立ちます。③お互いを思いやり気持ちよく仕事をします。」利用者、地域の方に愛され必要とされる保育園を目指すため、仕事をする時の立ち居振る舞い、挨拶の仕方を副主任、園長中心となり実践していきながら、明るく温かな保育園にする。

① 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。外部研修等も計画を立てながら行き学び、他の職員へ学んだことを研修で伝え実践で役立てる。法人 3 園が行き来しながら交流を持つ。各園の良いところ課題とすることが見えることで、改善仕事がやりやすくなる。それが保育の質向上へと繋がる。

	用賀なのはな保育園	深沢分園
一時預かり保育	休止中	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		7名
定期利用保育		1歳児 3名
地域子育て支援事業	実際に保育園に来ていただく事と、リモートで保育の様子を伝える事も合わせて行いながら用賀なのはな保育園知っていただく。 ① 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 ② 体験保育 年6回	
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(予定) ② 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(予定) ③ 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 主催環境セミナー参加(リモート等)
保育園入園のための取り組み	③ 保育園を希望する保護者の見学は新型コロナ感染症拡大状況を踏まえながら実施していく。
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、職員で花や野菜作りを体験する。

2、運営管理

- 子どもたちと職員の健康を守る為、本園エアコンの22 台の空調設備交換。
- 新システム「コドモン(株)」を導入。保育計画作成・年度内に連絡帳をコドモンで配信する。
- 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)。
- 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、職場の労務を整理する。
- 園長・主任・副主任連絡会議を(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5年度 事業計画（保育所） さくらの木保育園

はじめに

コロナの感染対策を引き続き行いながらの中、園長が交代しスタートとした1年間だった。夏には園児・保護者・職員を感染があり、気の抜けない時期もあった。職員が少ない中でもお互いが助け合いながら保育園を休園せずに運営でき、一緒に乗り越えたことで職員の気持ちも同じ方向に向いたように感じている。行事や懇談会、会議などやらないではなくどうしたら出来るかを考え、前向きに取り組んできた。話し合う中でコロナでやらなくなってこと、縮小してしまった保育や行事などが見えてきた。さくらの木保育園の基本の保育の考え方、もともと大事にしていたところが、職員の入れ替わりで引き継がれていなく課題になっていると感じる。令和5年度は新任職員が3名、なのはな保育園からの異動が3名となっている。職員の入れ替えもあり、コロナが日常的になることを前提において、今まで大事にして行っていた保育や行事などを改めて考えて作っていく土台作りの年だと思っている。引き続き保育の見える化をしつつ、大事にする基本を職員で確認し保育の充実につなげていきたい。

令和5年度の重点目標

新五か年計画案の検討をふまえて

（1）子どもの主体性を尊重する「見守る保育」の推進

子どもの姿から環境を整備し今の子どもの発達・興味に合った設定をする努力を続けていく。日常から話し合い、報告を行い、保育の様子を職員間で共有することでお互いの保育をつなげる。園全体として行事・保育について話し合い、環境整備をしていく。相手の立場になって考える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を行い、さくらの木保育園の見守る保育の確立を目指す。

（2）適切な保育人材の確保、人材育成と保育の質の向上

①実習生等の受け入れ

積極的に行い人材確保につなげる

実習生の受け入れの仕方等も現状に合わせて職員が学んでいく

受け入れる側の対応も学ぶ

②スキルアップ

計画を立てて仕事をし、勤務時間内に出来るような取り組みを個々にする

園内での課題等を挙げて園内研修を計画的に行う

各自が役割をしっかりと持って仕事をしていけるような人材の育成に努める

（3）地域における公益的な取組の推進

①一時預り保育の充実

利用人数が増えてきているため保護者との関係を大事にしながら引き続き利用人数の定着に努めていく

保育の内容も利用者の年齢や子どもの様子に合わせたものを計画し充実させる

②地域とつながる

地域の子どもやその保護者と繋がれるような地域交流の機会を作る。

保育園がどんなところか知ってもらえるような工夫を行い、地域交流への参加人数を増やす

1. 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歳半以上1日10名まで 保育内容の充実と丁寧な保護者対応
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・代替え食の提供を行う エピペン預り1名(ナッツ類) 薬預り9名(卵4名・ナッツ4名・魚卵1名)
配慮児の受け入れ	痙攣1名(5歳児) 発達の遅れ2名(4歳児) 自閉症2名(3歳児) ダイアアップ預り1名(5歳児)
地域子育て支援事業	① 育児講座 ② 遊ぼう会 ③ 出産を迎える親の体験学習「プレママ」 地域の子育てのニーズを踏まえた実施をする 参加者獲得のための取り組みを行う
小学生との交流活動 職場体験・ボランティア	① 5歳児は小学校交流に参加する ② 職場体験を受け入れる(中学・高校等) ③ ボランティア等受け入れ
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GT主催環境セミナーへの参加 ② 新任職員の育成 ③ 園内研修の充実を図る(年間での計画をたてる)
保育園見学	① 保育園見学 随時 室内での見学を丁寧に個別で行う

2. 運営管理

事務機能の整理

園外研修と園内研修の強化

引き続きキャリアアップの研修を進めていく

個々のスキルアップのための研修や見守る保育の研修にも力を入れる。

基本的に必要な保育の園内研修を充実させる

会議の意味付け

会議の意味付けの見直し（必要なものに選別する）

保育の見える化

コドモンを活用し、写真や動画を使って保護者に配信する

保育参加をすすめ、送迎の際に日々保護者とのコミュニケーションを図る

園内でのクラス同士の見える化を行い、お互いの保育を考える機会を多く持つ

公開保育を通して園内研修で保育の話を深める

法人内での保育交流の中で色々な角度から保育をみて気づきを増やす

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

エアコンクリーニング

数年していなかったなので今後は定期的に行う

4. 連携園との提携

提携園「ほしにねがいを保育園」より進級

今年度は進級した1名が家が遠いために転園となり、進級児はなしとなった

令和5年度 芦花の丘かたるば保育園事業計画（案）

はじめに

開園5年目の昨年度もコロナ禍であったが、6月から保護者の入室を解禁し、行事も保護者の参加割合を増やすなど、徐々にコロナ前に近づけてきた一年だった。新規園の開園から一つの節目になるのが5年と言われており、開園時世田谷区より5年は園長の交代はしないことを約束させられた記憶がある。その5年を何とか乗り切り、紆余曲折ありながらも多くの熱い思いのある職員が育っていることはうれしい限りである。昨年度は目標として「自主自立の考えと行動で組織風土の再構築」「ライフステージの変化から仕事の仕方の見直し」を掲げてきたが、長きにわたったコロナの影響は予想以上に大きく、リモートの充実などの便利さも相まって、職員、保護者、地域とコロナ前の密なコミュニケーションを忘れかけているのではと感じている。効率重視の様々なツールの活用は業務の軽減という点ではある意味貢献しているが、今一度開園時の原点に戻りかたるば開園時の思い、本来のかたるば目的に立ち返りたい。

令和5年度のかたるば目標

この新五か年計画2年目の内容を基に次の通り目標を掲げたい。

(1) かたるば開園時の思いに立ち返り、保育の原点を見直す

ここ3年間のコロナ禍の保育で意図せずとも子ども同士、子どもと大人、子どもと地域、大人同士の距離を広げてしまった。職員にあってもマスク着用が日常でそれだけでも人との距離ができ、3年の長い期間でそれに慣れてしまったと感じている。Zoomによる会議が当たり前になり、直接向き合う時間が減ってしまった。期せずして社会では「不適切保育」「虐待保育」が問題になっており、保育を改めて考えるきっかけにもなっている。開園から5年がたったかたるばでもコロナ禍の影響は大いに受け、その生活に慣れてしまった危機感を感じている。そこで今年度は開園時に思い描き目標としていた「かたるばの保育」大事にしたかった人とのつながりを保育に活かし、脱コロナ、脱マスクで実体験（リアル）を重視した質の高い保育を展開したい。

*保育園全体計画も参照

(2) チームワーク重視の仕事の仕方へのシフト

令和4年度育児休業、産休に入っていた5名の職員は、今年度3名が時短で職場復帰、1名が退職、1名がそのまま育児休業の形となる。育児をしながら仕事をする職員が増えていくことはうれしいことであるし、多様な世代が主体的に仕事をしていく職場を作りたい。昨年に続き職員間での「お互い様」の精神は基本としつつ、チームで仕事を共有しシェアしていく仕組みづくりに取り組みたい。

(3) 地域の子育て家庭への支援に重点を置き、かたるば保育園を身近に知ってもらう

3年間のコロナ禍で0歳から3歳の子どもの持つ家庭にとって子育てはしんどいものと認知されつつあると聞く。国も危機的な少子化に対して対策をと叫んでいるが、地域にあっては保育園が気軽

に子どものことを話せる場となることが何より重要と考える。今行っている地域交流をより身近な内容にし、イベント重視というより対話重視の交流の場を作りたい。また公園を散歩している地域の妊婦さんが子どもを知る手段となるよう「プレママ」を実施していく。

(4) 工夫をしながら財務状況を軌道に乗せる

令和4年度は最終的に定員99名中98名の充足率で終了することができた。令和5年度は4歳児が2名未充足であり97名でスタートしていくことになり、今後定員の充足が何より最重点課題である。委託費の改定で多少単価は上がったものの、休業明け職員の復帰で職員数が昨年より増加しており支出とのバランスを慎重に考えつつ運営していく。

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5年度は現時点で3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 5年度は5名在籍（卵・牛乳、えび、カニ、ナッツなど）
障がい児（配慮児）保育	5年度は2名の予定
地域子育て支援事業	コロナと共存しながらも積極的に交流を実施。公園センターとのコラボによる徳富蘆花旧邸お話し会も引き続き実施していく。
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いくため、千歳台小学校との交流活動を行う。東社協主催の高校生の夏の職場体験実施保育園にエントリーする。
保育拠点活動支援	こども教育宝仙大学の体験保育を受け入れる予定。また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>保護者と共に育ちあう取り組み</p>	<p>① 処遇改善Ⅱに係る研修に該当者を積極的に参加、また今年度も学んだことをアウトプットしてもらう仕組み（園内研修）を実施。</p> <p>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。</p> <p>③ 保育環境を保護者も交えて構築していく。（土の広場の環境整備、保育行事を共に作り上げるなど）</p>
<p>役割分担</p>	<p>①災害対策チーム 日常から災害への備えを考える。災害訓練の計画実施。</p> <p>②安全対策チーム 保育環境の中でヒヤリハットを出しながら園内全体の安全について考え、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。</p> <p>③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。</p> <p>④ 発注・整理・コストチーム 日用品・教材・保育用品・文具の発注と在庫管理、整理とコスト削減（無駄をなくす）を行う。</p> <p>⑤ 絵本チーム 子どもたちが絵本に親しめるような環境づくり、整備、絵本の貸し出しなどを運営していく。</p> <p>⑥ 保育環境整備チーム 園全体の保育環境について考え、呼びかけ提案実行する。</p>

- かたるぱの事務環境の構築（開園当初に導入したパソコンがコロナ禍で4年リースを1年延長したので更新、または新規契約を進める）
- 法人HPとかたるぱページの更新継続
- ICTコドモンの活用 保育ドキュメンテーションや動画配信

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。開園から5年がたったので保育園周りの大窓、吹き抜けのガラスなどの清掃を計画する。
 - 保育環境の向上
4. その他
- 法人内研修会 11月