

令和5年度社会福祉法人こばと保育園法人事業計画

1. はじめに

長く続いている出生数減少と多様な保育園参入による保育園増設は、秋田県内の深刻な保育園統廃合を進め、秋田市においても多くの保育園が年間児童受入れ数減少を顕著させています。

こばと、みつばも、近年、年間児童数が減少傾向にあり、みつばは、年間平均定員が100%を割ってきています。

同時に、送迎バスの安全点検不備、子どもの置き去り、不適切な保育が全国的に多発し、待機児童問題から子どもの保育の安全、安心が社会の関心を引き起こしています。

その背景には、70年以上変わらない国の保育士配置基準などの劣悪さや規制緩和による保育環境、労働環境の悪化があり、そもそも保育士確保も極めて困難な状況がますます深刻化しています。

3年続いた新型コロナ禍の緊張と制約を強いられた保育、保育運営から、感染対策を継続しながらも「普通」の保育、保育園をどう取り戻すのか、又、働き方や格差が一層広がっている今日の時代に見合う子どもの安全、安心を問い直し、子どもの育ちの場としての保育園、保育を深めなおすことが問われています。

こばとは、園長移行の年で、新たな運営体制をつくり直す年となります。

みつばは、定員割れが続いている中で40名定員継続をめざし、保育機能をどう広げるか検討する年となります。

法人は、認可当初職員が全員退職し、法人役員の世代交代をめざし、継続的な保育園経営と法人体制づくりを検討していきたい。

2. 基本活動方針

(1) 法人活動

- ・法人役員(理事、監事)選出と法人事務局機能と体制の検討
- ・こばと共同保育所、認可のあゆみをまとめ、その理念を引き渡す
- ・地域貢献、子ども体験格差をサポートする文化活動を検討する

(2) 保育園経営

- ・5年度短期基本方針のもとに保育園経営、運営を進め、その後の基本方針を探っていく
こばと、みつば保育園の方向性
事務体制を含む職員構成の方向付け
- ・働き続け、やりがいのある労働環境整備と職員処遇改善を引き続き進める
- ・保育環境の整備を計画的に進めるため単年度だけでなく中期的な修繕計画や固定資産取得計画の見通しを検討する
- ・子ども、職員、保護者が育ちあう保育を支える保育園経営を模索する

令和5年度 こばと保育園事業計画

1. 子どもの受け入れと職員体制

年齢	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
定員	17	17	19	19	19	19	110
R5・4月	2	19	19	22	21	22	105
R6・3月	17	20	20	23	21	23	124
R5年度延数	128	239	235	271	252	273	1398

	保育士総数	常勤保育士	パート保育士
R4.4	25人	18人	7人
R5.3	26人	19人	7人
R5.4	24人	19人	5人

2. 運営方針

令和5年度運営方針

(1) 新たな職員体制へ

- ・園長、主任、副主任の役割分担で移行がスムーズにできるように連携していく
- ・全職員で役割や係活動を分担し、企画運営に携わっていく（園内研修企画委員等）
- ・リーダー育成研修の位置づけ

(2) 子どもの笑顔、笑い声の広がる保育を進める

- ・保育者自身が楽しんであそび、子ども達の遊びを広げる
- ・お散歩、園庭での砂遊びなど、自然に触れる戸外遊びの継続
- ・保育と給食が協力連携を強め、楽しく意欲的に食べる食事、食育を進める
- ・「かまどでご飯」は役割分担で実施
- ・全身を使って思いっきり遊び（リズム・泥んこ遊び）表現活動へとつなげていく

(3) 健康保険・安全危機管理能力とその対応力を高める

- ・気になる子どもの発達を見つめ、個別に専門機関や小学校と連携していく
（年2回の健康診断時に子どもの発達・養育環境について学んでいく）
- ・除去食の誤食や予約の間違いがないように、日々複数の目と耳で確認していく
（献立表記の改善）
（園内での与薬の検討）

(4) 保護者との「共育て」を進める

- ・連絡ノート、クラスだより、懇談会、保育参観などを実施し保護者との「共に育ちあう」関係づくりを進める
- ・療育センターなどの受診時、クラス担任も同行し具体的な指導方法を保護者と一緒に学ぶ
- ・子育て支援として地域の親子に保育園を開放する「ほいくのつどい」と一時保育を継続する

(5) 保育を語り合い、職員みんなで保育・子育てを支える職場づくり

- ・職員の育成と職員研修の充実（研修計画を作成）

(6) 環境改善

- ・外壁工事・防犯カメラ・不審者対応（警備保障など）計画的に進めていく

令和5年度みつば保育園事業計画書

1. 子どもの受け入れと職員体制

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計
定員	7	14		19			40
4月1日	2	6	7	7	6	5	33
R4年度	(3)	(6)	(7)	(6)	(5)	(9)	(36)
3月	4	6	7	7	6	5	35
R4年度	(7)	(7)	(7)	(6)	(5)	(9)	(41)

	保育士総数	常勤保育士	パート（常勤換算）
R4年4月	13	8	4(2)
3月	14	9	4(2)
R5年4月	14	9	4(2)

2. 運営方針

(1) 子どもと保育者の笑顔、笑い声の広がる保育を進める。

- ① 保育者と子ども、子ども同士のふれあい遊びの中で、安心感と共感関係を広げる。
- ② 子どもの興味・関心・発想を生かし、体験を通して好奇心、探求心、対話力を育む。
- ③ 障がい児を含む全ての子どもたちが共に育ち合う多様な関係性を豊かにし、難しいことへの挑戦する楽しさと自信を育む。
- ④ 保育と給食が連携して生きる力の基礎を広げる食育を進める。

(2) 健康保健、安全危機管理能力とその対応力を高める。

コロナ禍での対応等、2園で共有しながら進めていく。

- ① 全職員が病気、感染症、食物アレルギー等に的確な対応ができるように、絶えず小児保健・医学の最新動向を学び、必要に応じマニュアルを更新し、情報を共有する。
- ② かみつき、取り合い、ケガ、事故への見守り、対応能力の向上を図る。
- ③ 避難訓練、大規模災害、防犯、防災、事故など危機管理対応を強化する。

(3) 保育者との「共育て」「共育ち」を進める。

- ① 保護者の不安を受け止め、安心できる関係を心掛ける。
- ② 子どもの育ち合う姿を丁寧に伝え合う。
- ③ 「共育て」「共育ち」の伝統を受け継ぎ、共に考え合う姿勢を大切にする。
- ④ 地域の子育て支援への参加・連携・保育園開放（みつばのひろば）の継続実施。
 - ・中央地域子育てネットワークへ参加し、地域と連携していく。
 - ・保育実習生、高校生等のボランティアの受け入れを大事にし、保育者への希望を膨らませる機会、人と人が共に関わり合う機会とする。

(4) 保育を語り合い、職員みんなで保育・子育てを支える職場づくり。

- ① 働きがいのある職場づくり、保育を語り合う職場づくり。
- ② 職員育成と職員研修の充実。

- ・いろいろな家庭をサポートする力を高める。
- ・園内研修—キャリアアップ研修会、正職員研修、2園合同研修等々。
- ・園外研修—8分野のキャリアアップ研修等計画的な実施。

③ 職員健康管理、メンタルヘルス、親睦の取り組みを進める。

(5) 職員の役割分担業務の拡大

行事や研修等、職員が係を持って企画・運営に携わり、自発的に学ぶ機会をもつ。

(6) 保育園の環境整備を計画的に進める。

- ④ 自然をより生かした園庭の整備、より快適安全な生活環境のため保育園の建物周りの整備を進める。
(ブロック塀の撤去)

(7) 保育園の歩みと今後への取り組み。

- ① 保育園が開園し14年目に入る。コロナ禍で特別なことができないままに過ぎてしまったが、15周年に向けてこれまでみつば保育園に携わってくれた方や卒園児、今在籍する園児や保護者の方職員に向けて記念誌を発行する計画を進めたい。
- ② これまでのみつばの保育を振り返り、さらにこれからも保護者ととともに歩み、地域に根差した園でありたいという気持ちを込めた子育てパンフ等の発行。地域の方にも配布するなど、いずれは保育園が地域の安心の拠点となるような取り組みも検討する。
- ③ 少子化により園児数も減少し定員割れ等の兆しが見えてくる中で、今後は国の事業の動向を把握しながら受入れの幅を広げていきたい。