

# 令和3(2021)年度事業計画／理事会

期間：令和3年4月1日～令和4年3月31日

社会福祉法人 風の森

## 1、事業の目的

### 社会福祉事業保育所の運営

児童福祉法に基づいて、乳児及び幼児の保育事業を行うこと。

## 2、理念

### “健全な成長と限りない能力の開花”

児童福祉法に基づき、子どもの主体性・人格を尊重し、子育て家庭との信頼関係を基に、子ども一人ひとりの健康、心の成長と限りない能力の開花を目指す。

## 3、法人の中期、短期運営方針

### ◆中期運営方針◆

出生率の低下に加え、コロナ少子化が顕著になる中、逆に杉並区では、令和3年度に新たに約20の保育園が開設され、公私立認可保育園の数は、小規模を含め200園を超え、もはや待機児童問題が死語となりつつある状況と認識される。

今後は、「選ばれる保育園」への施策が本格的に求められる状況と判断される。当法人も「永続的、且つ、社会貢献度の高い法人」に向け、中期運営方針であるE.S.H. 3点の強化、充実に更に取り組んでゆく。

注) E.S.Hとは、E：環境・施設、S：社会貢献、H：保育・保育士の質向上への3点のキーワード頭文字。

### ◆今年度(短期)の重点方針◆

中期運営方針の中から、今年度は特に、「人材の育成／育成計画の推進」に取り組むこととする。

6園体制となり、職員総数は、概ね200名となり、保育所運営収入に締める人件費も70～80%を占める。この状況下、選ばれる保育園、質の高い保育を実現するため、令和3年度は、特に、保育に携わる保育士の人材育成活動に重点を置き取り組む。

(具体策については、8項で後述する)

## 4、各園の今年度の重点活動方針

今年度、各園は以下の重点活動方針を掲げ、保育運営に臨む。

- P 久我山 : 園内コミュニケーションの強化
- P 久我山駅前 : 語り合う風土の構築 と 子ども理解の向上  
(月1のグループワークの設定)
- 上高井戸保育園 : 乳児幼児、各クラスとの関わり、交流
- P 和田堀公園 : SDGsへの取り組み

- OP 新高円寺 : ・子どもの主体的な活動を生み出す環境づくり。(自発的、自立、継続的、円滑、多様性を重要視して見直し、環境づくりをする。)  
 ・安全安心な空間づくりを徹底する。(環境づくりをする上での配慮として、死角となる場所、箇所がないよう注意を払う。)
- OP 玉川上水公園 : 保育力の強化(研修を通して保育士同士のコミュニケーションを高める)

### 5、各保育所の定員／園児数(令和3年4月1日予定)

事業拠点	定員／歳児						合計	令和3年4月園児予定						合計	開園
	0	1	2	3	4	5		0	1	2	3	4	5		
P 久我山 久我山 3-37-24	3	10	18	—	—	—	31	3	10	18	—	—	—	31	H26
P 久我山駅前 久我山 4-2-15	9	15	18	—	—	—	42	9	17	18	—	—	—	44	H28
上高井戸 久我山 1-4-15	—	10	16	18	18	18	80	—	10	15	18	18	18	79	H29
P 和田堀公園 大宮 1-20-22	12	18	21	23	23	23	120	12	18	19	22	22	23	116	H30
P 新高円寺 梅里 2-24-6	6	12	12	15	15	15	75	6	12	12	13	14	15	72	H31
P 玉川上水公園 久我山 1-6-12	3	8	8	9	9	9	46	3	9	8	10	9	—	39	R2 2020
						計	394						計	381	

注) 上記“—”は、本年度募集を行っていない。

### 6、組織、及び主な人事：主な人事は、以下の通り。

園名	園長	主任・副主任	備考
Picoナーサリ久我山	高橋永里香	井上葵	園長留任
Picoナーサリ久我山駅前	近藤麻衣子	塚本梨香	園長、主任とも留任
上高井戸保育園	近藤加代子	小山貴子	園長、は留任。主任空席。 副主任2名体制
Picoナーサリ和田堀公園	伊藤優里	森本恵子	園長、主任とも留任
Picoナーサリ新高円寺	佐々木 睦	芳永典子	園長、主任とも留任
Picoナーサリ玉川上水公園	斎藤 祥子	山根 好美	園長、主任とも留任

## 7、各拠点園の職員体制他（職員合計178名（嘱託医3名を含む））

	Pico 久我山	Pico 久我山駅前	上高井戸 (指定管理)	Pico 和田堀公園	Pico 新高円寺	Pico 玉川上水公園
施設長／園長	1人	1人	1人	1人	1人	1人
主任	1人	1人	—	1人	1人	1人
副主任・乳児主任・幼児主任	0人	1人	2人	1人	2人	1人
保育士	12人	15人	15人	27人	14人	11人
栄養士・調理師	2人	4人	5人	5人	4人	3人
嘱託医	1人	1人	1人	1人	1人	1人
看護師	1人	1人	1人	1人	1人	1人
保育補助	3人	7人	6人	6人	3人	4人
業務・事務	1人	0人	1人	0人	0人	1人
合計	22人	31人	32人	43人	27人	23人

計) 178人

注) 令和2年度末、産休、結婚、介護、家庭の事情などから19名の退職者。それに対し、採用に関しては、各園ゆとりを持ち、1～2名増での採用。応募総数113名中、新規採用者は33名（保育士28名栄養士5名）倍率3.5倍という形で採用活動が終了した。

### 【各職の役割】

- ・施設長／園長は、担当保育士、保育カリキュラムを定め、園運営の総括的指揮をとる。
- ・主任は、施設長を補佐し、安全且つ良好な園の運営に努める。

職員配置の基本的な考え方として、経験者と新卒者を組み合わせることで、新人は経験者から蓄積された知識と経験を学び、経験者は新卒者から新たな保育理論や考え方を学び、相互に刺激を受けて成長できる場を作る。

## 8、職員の人材育成とスキルアップの取り組みについて/今年度の重点活動方針

### ① 人材育成について

昨年度は、コロナ感染による緊急事態宣言により、休園、外出自粛が求められる中、365日24時間、いつでもどこでも研修が受けられるオンライン研修システムを採用、全職員へこの研修システムへのアクセス権を付与し、延べ約2,000件回近い受講実績を得た。

その一方で、各職員一人一人の強みや弱み、成長課題の明確化が求められるようになってきた。

その背景を受け、今年度は、職員の人材育成として、以下3点の取り組みを行う。

イ) 新たにプロの保育士としての具備すべき要素項目、約100項目余を自己評価が可能とする自己評価チェックシートを設け、上司との面談の上、自分の取り組み課題を明確にし、育成計画を立てる取り組みを行う。

ロ) 各園での保育への取り組みの中で、創意工夫や研究成果の保育内容についての発表を行う“保育向上への取り組み発表会”を継続的に実施する。昨年度のこの試みが

大きな保育士のモチベーション向上に大きな成果を上げた実績から、今年度もこの発表会を継続実施する。

ハ) この他、東京都の処遇改善策により、都による相当負荷の高いキャリアアップ研修実施プログラムへの参加支援を行う。

## ② 職員の給与面での処遇改善・借り上げ社宅制度の継続

・前年度に引き続き、東京都及び国から、何段階かの給与に関する処遇改善制度をキャリアアップ研修受講とのセットで実施される。

・保育士不足解消に向け、H28年度からの区の借上げ社宅一部補助制度を導入しているが、この制度が令和2年度までの期限立法であったが、令和3年度まで延長されることとなったことを受け、引き続きこの借り上げ社宅制度支援を行う。現在当法人では約100名の職員がこの借り上げ社宅制度を利用している。

(令和4年度も引き続きこの制度が継続されるかは、全く不明の為、今後の良い保育士の確保、処遇改善の面からも、大きな課題として残る。)

## 9、保育時間（各園共通）

通常保育時間 午前7時30分から午後6時30分

延長保育時間 午後6時30分から午後7時30分

## 10、給食について

昨年度に引き続き、食育を重点施策として、各園“保育園の給食は、全ての活動の源となる大切なもの”と認識し、安全でおいしい給食を目指す。以下にこの概要を示す

<b>当園の給食の方針</b>	給食は、全ての活動の源となる大切なものと認識し、安全でおいしい給食を目指す。
<b>昼食・おやつ</b>	保護者の方へは、毎月月末に翌月の献立表を配布する。
<b>アレルギー等への対応</b>	アレルギーが疑われる場合は、個別にご相談の上、提出された医師の診断書（又は指示書）に基づき、当園で除去可能な物は除去食・代替食で対応する。（近年、卵、乳製品のアレルギー児が大幅に増加している。）
<b>衛生管理の取り組み</b>	1) 集団給食施設届出を杉並区高井戸保健所へ提出。 2) 調理員及び乳児担当職員は、毎月検便を行う。
<b>情報の共有化</b>	各拠点の栄養士を中心として、毎月栄養士会議を行い、献立表、食育行事、衛生管理、食材仕入れ、子どもの完食状況、アレルギー等の情報交換を行う。

## 11、保護者に向けて

① 保護者会：年2回予定し、各グループ毎に懇談を行なう。

② お知らせ：

- ・園/クラスだより、保健だより毎月1日に発行、
- ・日々活動：連絡帳、kidsly（子育て共有アプリによる保育写真のアップ）
- ・給食だより、献立表（離乳食・幼児・アレルギー）毎月1回発行

## 12、今後の課題

① 引き続き新型コロナウイルス感染対策の強化が求められる。

イ) 3密対策の徹底の他、多くの行事で、縮小やリモート開催が引き続き求められる。また、保育においては、保育士が常にマスクで顔を覆いながらの保育上の課題がある。更に、子どもの成長に欠かせない学ぶ機会、保護者との密接な関係を損なくどう保育の質の強化に努めるかも課題となっている。

このコロナ対策と手厚い保育の充実との間に生じる微妙なバランスの上に立ち行う保育運営の難しさが今年度の課題となる。

ロ) SNS、ICTの活用推進による運営課題。昨年より保護者への連絡、新入園児保護者への園の説明会は、全てSNSやYouTube上で実施してきた。また職員採用時の面接もZoomで採用を決めるケースが多い。採用決定に際し、従来では実習を見て行われることが多かったが、これが省かれるケースが多くなっている。この他研修も、法人内打ち合わせもリモートとなっている。今後どこまでリモートとするか、どこまでは直接面接や会合とするか、見極めの必要がある。

② 借上げ社宅補助制度の打ち切り時期の見極めと、その対策。取り合えず令和3年度は、単年度ベースで、この制度が1年延長された。この正式決定が年明けであり、新卒採用要項への記載問題、現制度利用の保育士に制度中止なら国へ帰る者、安い家賃先への引越し問題の発生など影響が大きい。今年度もこの問題の対応に追われることとなる。(今年度は、東京都での待機児童問題が全般的にほぼ解消されたとの報道もあり、この制度の打ち切りが現実的になりつつある。)

③ 行政の待機児童問題へ取り組み施策の効果、新型コロナ少子化などから、既に都内23区の半数以上で保育園での定員割れ現象が起きているとの報道がある。この状況から、保育園業界での課題は、待機児童問題から、選ばれる園となるには、へ移っていると認識される。

今後は、本来の施設環境の整備、保育の質の向上、安全安心の保育、の保育基本の姿の強化が従来に増し求められる。

以上