

## 社会福祉法人緑の家 2022 年度事業報告

### <重点課題>

- 1、 法人としての中・長期計画については、コロナ禍の中で、たてられなかった。みどりの丘保育園では、門扉について検討を開始した。職員研修は、5月13日に「北山ひと美」和光小学校前校長を講師に「幼児期からの人権と性教育」をテーマに研修を行った。地域新聞の発行については、新たにスタッフを加えて準備中。
- 2、 大森マンション地権者との賃貸借関係については、4回にわたって話し合いを持ったが、値上げについては、了解しているが、金額については合意に達していない。引き続き話し合いは行う。担当者は、理事・監事をお願いした。
- 3、 周年行事については両園ともはコロナ禍でできなかった。
- 4、 職員の人材確保、研修、社会的体験等も引き続いて行っていく。
- 5、 品川保育問題協議会や東京経営研究懇話会の研究等活動には、コロナ禍でも工夫して行った。

### <予算・運営について>

- 1、本部会計予算については、大森マンション管理組合からの地代収入なので、管理組合との話し合いは引き続いて行っていく。一定のめどがつくまで、緑の家保育園施設会計より繰り入れる。
- 2、大森マンション303号室、304号室は購入した。使用については引き続き検討をする。
- 3、みどりの丘保育園の中、長期計画については、コロナ禍でできなかったが、2023年度には専門家に協力していただいて実施する。みどりの丘保育園の返済については、緑の家保育園からの協力をお願いしたので、引き続き、見通しをもって行う。緑の家保育園の園庭の柵については、実施できなかったので引き続き検討をする。
- 4、予算執行にあたっては、毎月の状況をしっかり把握して、慎重に行う。工事契約にあたってもしっかり相みつを行う。稟議書も丁寧に行う。
- 5、積み立て会計（保育所施設・設備整備積み立て会計等）の整備を行う

## 2022年度（令和4年度）事業報告書

### 【2022年度方針】

- ① リーダー層の育成・及び長期的な展望を策定していく
- ② マニュアル作りを進めていく
- ③ 職員それぞれの仕事内容や量を把握し、できる限り時間内でできるよう考えていく
- ④ SDGs（持続可能な開発目標）を園として法人としてできる限りで取り組んでいく
- ⑤ 地域福祉計画における社会福祉法人としての役割と責任を持つ
- ⑥ コロナに対する感染症対策に努め、安心な園運営を心がける
- ⑦ 安全に対する温度を職員がしっかり持つ

### 方針についての反省と課題

#### リーダー層の育成・及び長期的な展望を策定していく

- ① リーダー層の育成・及び長期的な展望を策定していく
  - ・仕事としてリーダーであるとはわかってはいても自信のなさからか判断できなかつたり、考えること自体が止まってしまっている（なんでも主任に聞く）場面が主任以下リーダー層に多く見られた。失敗に対しては十分なフォロー体制をとっているのだが、なかなか難しい
  - ・意識的に現場に任せる場面を作ってきた。又失敗してもフォローを必ずしてもらえろという経験を重ね、次世代のリーダー層が育ってきている。中間層の伸びが多くみられる。
  - ・OJT研修には行くことができなかったが、意図的、計画的、継続的な人材育成を主任はじめ心掛けたり、本など使って学ぶ中で少しずつ一人一人が意識を持てるようになってきた。
- ② マニュアル作りを進めていく（一定程度の業務がスムーズに継承できるよう）
  - ・事業継続計画の業者を選定中。
  - ・マニュアル係が少しずつ進めてくれているため、形になってきている
- ③ 職員それぞれの仕事内容や量を把握し、出来る限り時間内で出来るよう考えていく
  - ・時間内で仕事が終えられることを目指し、適切に保育現場から声を掛け合いながら抜けて事務仕事をしたり、仕事の采配がそれぞれうまくなった。終わらない仕事に関して残業申請を出してくれるため、仕事量の把握がやすく、職員配置などをこちらでも考えられている。
  - ・コドモン（ICT）に慣れ、操作の短縮も見られ、やっとICTの恩恵が目に見えるようになった。
  - ・定時で帰る職員がほとんどになってきた（行事前や特例時はまだまだだが）また長時間残っている職員も少しずつ意識をもって保育現場からは抜けているので、今後も様子を見たい。
  - ・ZOOM・コドモンをかなり活用できた。
- ④ SDGs（持続可能な開発目標）を園として法人としてできる限りで取り組んでいく
  - ・園長は研修に行ったが職員を行かせてあげることができず、なかなか一定程度の学びの定着が難しかった。しかし子どもたちの中にも保護者から聞いているのかSDGsの言葉が聞かれることもあり、そこに対してしっかり向き合っていく中で子どもたちと共に意識を持つという事は出来ていたように思う。
  - ・フードロスの観点から備蓄食材を期限切れ前にしっかり保護者・子どもに説明してから給食として提供することができたのも大きな一歩に思った。

⑤ 地域福祉計画における社会福祉法人としての役割と責任をもつ

・社会福祉法人としての役割と責任という点においては、具体的に計画できていない現状ではあるが、園見学の際に地域の方の悩みを聞いたりお話をしたりを意識的に心掛けている。

⑥ コロナに対する感染症対策に努め、安心な園運営を心がける

- ・消毒回数を増やした
- ・子ども達への感染症に対する指導、パーテーションを立てての食事（透明のパーテーションにして、表情がお互い見えるようにしている）など、子どもの育ちのところで葛藤しつつも対応している。
- ・ZOOM を使ったの懇談会など保護者とのつながりを対面ではない形で実現していった
- ・感染症対策手当を職員に支給したり、コロナ休暇を制定したことで職員自身も安心して働ける制度を作った。

⑦ 安全に対する温度を職員がしっかり持っていく

- ・安全に対する意識の薄い、または一度は意識を持つ者の継続が難しい職員に対して都度声をかけたり（リーダー、主任より）園長面談をもってしっかり意識付けできるよう対応している。継続に至らない場合も声掛けによってはっとできているので今後も声掛けをしていく。
- ・不適切保育も含め、保育園での事故などの情報を迅速に職員に共有している。（ラインにて）

- ・職員同士が意見を言い合ったり、難しい場合は主任・園長への相談ということが定着してきているため、職員同士の話し合い、時にぶつかり合いもあるが、それぞれが子どもを真ん中に・・・とやってきてくれていることがわかりいい関係が少しずつ築けている。
- ・緑の家の保育が正規職員だけでなく非常勤職員にも少しずつ浸透しているのを感じている。
- ・会議も ZOOM でしか持たず、子ども理解、保護者理解、職員同士理解が心配であったが、ZOOM の活用と報告ノート（コドモン）の活用によりある程度フォローできていた。
- ・第三者評価を受けた際厳しい意見ももちろんあったが、「子どもの気持ちを尊重した対応がなされているか」という項目で100パーセント「はい」という結果が報告された。様々努力しなければいけない点も、改善しなければならない点もあるとは思いますが園としてここだけは大切にと一致団結してきた部分が結果に出たのだと心から嬉しく思った。

その他課題

- ・園庭壁の工事を今年こそ施工する
- ・社会福祉法人として地域に貢献する義務があると理解しているが、具体的に計画できずにいる。
- ・事務作業の遅れ、失念が変わらず見られた。計画表撮りに行かない事から丘に迷惑をかけてしまうこともあり申し訳なかった。園長・事務で話し合い改善していく所存。
- ・キャンプ場などで倒木による被害が出ている。園の桜の木も樹木診断をして、安全性を確保していく

全体的な反省

- ・世間的にコロナに対する意識が弱まる中で、保育園としての在り方を問われている部分も大きかったように思う。コロナによって必要なもの・そうでないものを考え直すチャンスにもなった。
- ・雇用に関して、人手不足で急遽雇用したため現場がとても困ってしまう事態が発生した。やはり保育に入る人材として雇用の際はしっかり見極めていきたい。

# 2022年（令和4）年度 事業報告

2023年 5月31日

社会福祉法人 緑の家  
みどりの丘保育園 小川

## ＊ 保育方針 （保育園がめざすもの）

- ・一人ひとりの子どもに適切に寄り添い、身体や心の育ちを支えます。
- ・保護者と共に育児を共有し支援します。
- ・子どもと地域福祉に専門性を生かして貢献します。

## ＊ 保育目標 （育って欲しい子どもの姿）

- ・のびのびと元気な子ども
- ・いろいろな経験を通して、感性を豊かに想像力をふくらませる子ども
- ・優しさ、思いやり、勇気、感動、時には悲しみも共有できる子ども
- ・自分の意志で行動できる子ども

## <今年度の方針>

- 1 法人の理念を基本に子ども理解を深める。
- 2 HPを更新し地域や保護者への情報を積極的に配信する。
- 3 施設内の安全対策と防災・災害におけるマニュアルの作成をする。
4. 身近な環境からSDGsを意識してできる事から実践していく。

## 1 法人の理念を基本に子ども理解を深める

### ☆職員継続とリーダーの育成の課題

#### 人事

- ① 保育士・栄養士が病休から復帰したが安定せず6月末保育士病休（そのまま退職）常勤的非常勤職員の年度途中退職となった。2名欠員の状況後7月、人材紹介会社より2名保育士採用、0歳児・1歳児の担任補充ができた。（9月10月2名が産休・育休に入る）
- ② 9月、給食室正規職員3名全員の退職希望が出され、法人間で検討し緑の家保育園より2名人事異動とする。ハード面、ソフト面の違いもあり新年度に向けて細かな引継ぎ、業務確認を行う。調理1名はローワークで採用。正規職員が全員退職という事で、調理非常勤職員の不安も大きかったが面談を持ち不安を受け止め、非常勤職員の業務内容が大きく変わらないように配慮する。  
人材紹介で雇用した看護師の退職希望があった。入職後は専門職を生かし保育業務、保護者対応、家庭の事情等で葛藤する場面が多々見られた。面談を重ねてきたが退職の意向が変わらず、早い段階でハローワークに求人を出し、看護師新採用ができた。3月に業務引継ぎを行う事が出来た。宿舍借り上げ制度を利用できる事が雇用にも大きく影響をしている。
- ③ 子ども理解を深め「子どもの最善の利益を尊重する保育」を心がけ保育運営をしてきた。保育の進

め方、見通し、子どもとの関係、保護者との関係など伝えきれない部分があり、職員面談の中で非常勤職員の思いや保育士の悩みが出される。

- ④ 1年4名 2年目1名 3年目1名と3年未満の職員構成の中で、核になる部署リーダーが新入職員の指導のあたり、課題は主任が吸い上げて改善策を講じてきたが、リーダーの指導力が十分発揮しきれない状況があった。問題解決の為に主任がクラスミーティングに入り改善策を模索しながらの1年間だった。一方中堅職員が育ってきている。保育園を担っていくコア人材を大切に育成し、働き続けられる職場環境、労務環境を整えていきたい。

★コロナ禍3年目、園児、職員、職員家族の陽性対応に追われる中で「特別休暇」を継続した事は職員の安心につながった。

## ※不適切な保育

保育室で子どもに向ける言葉に不適切は対応があった。聞き取りし緊急会議を開き、改めて「子どもの人権、子どもの最善の利益を尊重する保育」を確認しあった。保育室でかける声掛けがどうだったか常に振り返る事、周りも気づいたときに職員間で声をかけあい風通しのよい保育を目指した。

## ※人材確保は法人で計画的に進める

- 、職員の人材確保に向け法人で中長期的な見通しを立て、安心して運営ができるような仕組みを作っていく。(結婚、出産、介護など今後想定される変化に対応できるようにしていく)

## 2. HPを更新し地域や保護者への情報を積極的に配信する。

- ① HP担当職員が定期的に更新できた。給食室の「イチオシ」は調理が担当し各年齢のクッキングの様子を直近でアップ。コメントも入れて子どもたちの自然な表情や取り組む姿を知らせる事が出来た。
- ② コロナ禍の為保護者や地域交流ができず残念な1年だった。保育園を知ってもらうための工夫、企画する事ができなかった。
- ③ コドモンで行事の動画配信を試みた。短い時間だが様子を知る事が出来好評だった。
- ④ 懇談会は2年間資料配布のみだったが、今年度は対面での懇談会を年2回持てた。保護者同士時間帯によっては全く会う機会がない状況が続いた為、対面の良さを実感できた。

## ※保護者対応…受け止めと園の方針への理解

- ① 保護者の強い要望・要求に疲弊する職員の姿があった。コロナ禍の中体調不良でも登園、保育要件ではない保育の受け入れで対応しきれない状況があった。保護者を受けとめながら、保育園としての考えを示し何度も面談を重ね保護者の子育ての大変さを理解し、子どもの姿を伝える中で共感しあうよう努めた。
- ② 「プライバシーに関する」保護者からの投稿  
1.2歳児外から入室する際のオムツ交換、「衣類の着替えにプライバシーがない、子どもの人権はないのですか?」という貴重なご意見を頂く。人権やプライバシーへの意識が薄かった事を反省し園で検討。翌日から着替え場所やパーテーション、ガラスのシート張り対策を講じた。プライバシー(人権)につ

いて今後も意識を高めていく。

#### 4 施設内の安全対策と防災・災害におけるマニュアルの作成をする。

- ① BCP（業務継続計画）研修を受けるがマニュアル作成には至っていない。見やすく実行しやすい様式を早急に作成していく。
- ② 看護師と安全対策係による事故簿・ヒヤリハットの検証し職員と共有する。データは事故発生の時間帯、度重なる事故、怪我の状況などを分析しその後クラスで把握するようにした。1年間やってみて情報収集はコドモンで把握、職員がその事故や怪我に対して危機管理意識を持ち保育しているかが大事な事だと思った。共有の仕方を検討していきたい。1ヶ月以上通院するような大きな事故はなかった。
- ③ 東門扉の安全性、雨漏り、虫の発生など1年間業者依頼をしながら施設設備を行った。特に東門扉は鍵の不具合を何度か業者依頼をしたが、抜本的な修理する必要があるという助言を頂く。継続し門扉の相談をしている。
- ④ 予算の関係で計画していた雨漏り対策、乳児室の専門業者による清掃ができなかった。

#### 4 身近な環境から SDGs（持続可能な開発目標）を意識してできる事から実践していく。

- ① 法人研修で人権、ジェンダーを学ぶ。職員の意識改革につながった研修だった。研修後の感想の中で一人ひとりの職員が問題意識を持つことが大事であると感じた。
- ② SDGs に関しては大きな枠の中で身近に感じる経験が少ないと感じる。子どもたちにわかるような教材を準備できなかったが、給食やおやつを頂く際や、保育教材を大事にするなど身近な食に関する事等に関わる大人も意識し、周りにあるすべてのものが大事な資源である事日々伝えている。

### ※その他

#### ★第三者評価を受ける

職員評価が低かったのは事業所業務の標準化（マニュアル化）だった。防災、災害対策等危機管理に関する対策が十分示せなかったのは反省だ。組織マネジメント力は平均の数値が出ていた。保護者の意見で前回と比較し評価が高かったのは職員対応、プライバシーに関する事、園内の整備だった。著しい差が出たのは戶外活動の減少、行事の縮小、保育の受け入れに関する項目だった。コロナ禍の影響もあると分析しているが出された意見は今後に生かし改善していく。

#### ☆働き方、労務、業務省略化について

土曜保育利用が激減し0名の日が多くなった。平日20:30まで利用できる延長保育も激減し日によっては0名の日もあった。今後保育時間の検討は必須と考える。

延長時間変更の検討…2022年度の資料参照

延長職員の出勤時間 現在 12:45~20:30 7H 実働 45分休憩（延長勤務者への精神的負担を考慮し当時組合が要求して8Hを7H勤務にした経過がある）

今後 10:30~19:30 7H実働 45分休憩 但し材園児に関しては来年度以降夕食を希望の場合対応する。

19:30迄の補食対応になった場合

- ① 食事から保育に入る事ができる⇒0歳児離乳食開始が10:30~
- ② 保育体制が1名うるおう⇒休憩保障、主任が事務に入る等
- ③ 休暇や事務ができる⇒年休取得、事務、手薄なクラスに補助ができる等
- ④ 職員の生活保障と健康の維持につながる⇒退勤時間は1H早くなる事で翌日の勤務が緩和される。

★その他 リフレッシュ休暇の取得	勤続 5年	3日間	5名
	40年	15日間	1名
非常勤職員表彰状	勤続 5年		2名
	15年		1名