

令和4年度 保育園(3園)・子どもの家 事業報告

1. 事業報告の概要

中長期計画3年目として「育ち合うクラスづくり」～乳児期から幼児期に向けての途切れない保育をビジョンとして掲げ、コロナ禍の中で、子育て支援事業を含む保育事業の継続、留守家庭児童対策事業(子どもの家)の継続の仕方を模索し取り組んできた。昨年度5月～10月にかけて3号館、るり保育園及び児童館の改修工事を行った。保育環境の整備・ポピー(0歳から2歳)クラスの開設・一時預かり事業の再開・職員の職場環境の改善等を図ることができた。保育士の人材確保については、継続して実習生の受け入れ、学生アルバイトの雇用、就職フェアの出展などを実施したものの直接採用には結びつかなかった。各園ともゆとりを持った職員配置により保育士の負担を軽減し、働きやすい職場づくりを目指しているが、非常勤保育士が50%を占めており、人材育成や業務役割分担については引き続き課題を残している。

2. 財務の視点

(1) 経営の安定

- ・ 全園利用定員を満ちし収入の増額を目指した。乳児保育園2園は年度当初、入所率85%～87%程度から下半期100%まで上がり安定した経営ができた。るり保育園は93%～97%幼児の途中入所が多く望めないところに更に3歳～5歳クラスの欠員が出た場合の補充が課題であったが、ポピークラスの開設により、利用定員100%が実現できた。
- ・ 人材確保とゆとりを持った職員配置により保育士の負担を軽減し、働きやすい職場づくりを目標に掲げているが、年度途中の正規職員(保育士)の採用はこれまで同様難しい。パート保育士や子育て支援員の採用で補充はできたが労働時間の制限・固定などシフトバランスが課題に残る。
- ・ 子どもの家はロコミで利用児童が増加傾向にある。(35名登録)

3. 顧客の視点

(1) 保育の質の向上

- ・ 乳児期と幼児期に沿った年齢ごとの目指す姿を保育計画作成。事例検討会等を通じ、職員同士の価値観・情報共有を行った。
- ・ 配慮を要する子どもの増加に対し、家庭背景を含め個々に応じた対応が出来るように保護者や連携機関(児童デイ・療育機関・子育て相談室等)との連携を大切にし、情報を共有した。更に乳児院、小学校との連携に努めたい。
- ・ これまで使っていた保育システムを見直し、新たに「コドモン」を導入。保護者連絡(欠席連絡)や情報提供がスムーズに行えることで、大変便利になった。保護者は何時でもどこでも情報が見られるので喜ばれている。紙媒体でのお知らせ、お便りが無くなり、コスト削減にもなった。
- ・ 保育の質⇒①施設環境・遊具等の質②保育者の質③安全衛生の質④運営の質を具体的に展開することが課題である。

(2) 地域貢献

- ・ 保護者が集える場所の提供を行う⇒月1～2回保護者会に場所を提供。

- ・ 乳児院と乳児保育園・るり保育園（子育て支援）で乳幼児総合支援事業（こんにちは赤ちゃん支援センター）の展開を目指す。⇒具体的な展開ができなかった。
- ・ 子育て支援事業講座の充実と地域子育てサロンをサポートする
⇒乳児院看護師・保育園看護師・栄養士による講座を開催
⇒地域子育てサロン（苅田北地域）は中止になる事もあったがサロンの広報活動、感染対策など地域ボランティアの方々と一緒に考え、共に活動ができた。

(3) 行政・関係機関との連携

- ・ 住吉区保健福祉センター保健師、子育て相談室、保育担当との連携、情報共有を図った。
- ・ 大阪市子ども青少年局巡回指導員やエルム大阪、子ども相談センター等の助言を保育計画に反映し、保護者と共に子どもの成長を考える事ができた。
- ・ 児童デイサービスや療育機関と連携し、互いの情報交換を行った。
- ・ 小学校と連携。（苅田北小と接続カリキュラムを確立）⇒就学前の情報交換を行った。具体的なカリキュラムは確立できなかった。

4. 内部統制の視点

(1) 3園一体的な保育園を目指し各園の基盤づくり

- ・ るり保育園の体制強化及び3園の情報共有と協働体制・会議の在り方等
⇒毎週の園長会議で情報共有と案件の検討、決定の方法、プロセスにまだまだ課題が残る。

(2) 園のプロモーション

- ・ ニーズに合わせたHPを作る。⇒法人全体でホームページをリニューアル。
- ・ 未就園児・保護者に定期的な開放日を設定。⇒具体的には展開できなかったが保育園の見学など保護者の都合に合わせて設定した。

(3) 業務の効率化

- ・ PC事務作業のできる環境づくり。書類作成時間・ノンコンタクトタイムの確保。
⇒保育システム「コードモン」を導入し、保護者への連絡事項（欠席連絡等含む）スムーズに行えるよう、また、ノートパソコンやタブレットを複数使用することで書類作成等の簡略化を試みた。時間の使い方や作業自体が良い方向に変わって行きつつある。

5. 学習と成長の視点

(1) 保育士の人材確保

- ・ 実習生、インターンシップ、学生バイトを奨励し、正規雇用に結び付けていたが昨年度はその結果が出なかった。就職時に労働条件のより良い所へ（別業界含め）流れていった。⇒完全週休2日や年間休日数が多い園、業界が人気である。労働条件（余暇の時間をいかに保障できるか、月額等）の見直しが必要である。
- ・ 新任職員の定着に向け研修体制の確立⇒新任職員の定期的面談を実施。
- ・ 無資格者採用ルートの確立と活用（加配・加算の活用・子育て支援員受講等）
- ・ 大阪市保育士確保政策の活用により他府県からの保育士採用を強める。
- ・ （宿舍借り上げ事業・新規採用特別給付・ウェルカム事業等）

6. 大阪市留守家庭児童対策事業（四恩子どもの家）

一時期は利用児童が減り、20名程度に陥ったが、コロナ禍での学童クラブの必要性はさらに強く、令和3年度は利用児童24名、本年度は35名と増員してきている。卒園児のみならず、他園卒の児童も利用していることは午後7時15分まで開館していることも含め、口コミで広がっている。ボランティアの受け入れについても徐々に、通常どおりに戻りつつある。昨年に引き続き、親子交流イベント（親子ハイキング）を開催し、大変喜ばれた。引き続き多くのボランティアの方々に協力を得ながら事業を継続したい。