

2018年度 社会福祉法人一宮乳児福祉会 本部事業報告

1. 保育園の発展のため、中長期計画を立て、必要な整備など実施する。

(1) 市の保育行政の動向や両園の地域の保育ニーズ、待機児童数の予測などを調査する。

市は、保育園の統廃合、複合施設化などを進める「一宮市保育所等施設総合管理計画（案）」を発表。その内容は、就学前児童数は5年前と比較して2千人減少し現在1.9万人だが、2歳未満児の保育数は10年後も増加と予測。私立保育園の役割について「早朝・夜間・休日の延長保育や独自の教育プログラム（英語や体操、心の教育）などの充実、素早い対応が求められる」とした。両園の地域の保育ニーズや待機児童数の予測などの調査については、実施できなかった。

(2) かもめ保育園の施設の現状を調査し、修繕計画（いつ、何を、資金は）を立てる。

業者作成の予定表をもとに修繕の内容や時期など検討を始め、資金計画を立てた。

(3) 両園の設備状況を調べて必要な整備を進め、修繕、買い換えの計画を立てる。

両園の設備状況を調べ、かもめ保育園では給食室の給湯器更新及び冷暖房設備1基増設を施工した。また2021年度に全館の冷暖房設備の更新を計画している。

2. 経営基盤の安定強化を図る。

(1) あいち保育共同連合会の活動に参加し、情勢をつかみ、情報交流を進める。

今年度は特に職員の業務見直し、処遇改善を柱に検討を進めた。役員、職員の参加状況は以下のとおり。

- ・経営管理会（理事長5回）、法人交流会（理事長など5名）、経営部会（園長12回）、保育部会（11回）、給食部会（栄養士13回）、保健部会（8回）

(2) 各理事の職務を明確にし、理事会・評議員会の運営、経営をきちんと進める。

事前に打ち合わせを行い、理事会・評議員会の運営、経営を円滑に進めるよう努めた。しかし、会議の準備や後処理の作業の多くが園長に集中。また年度末や年度始めの多忙期と重なるため、さらなる負担軽減が必要である。

- ・理事会開催状況

回	開催日	決議事項
1	2018.4.25	経理規程一部改正
2	6.5	保育園職員給与等支給規程一部改正、2017年度事業報告、計算関係書類、財産目録、2018年度定時評議員会の招集事項、福祉保育労 2018 春闘統一要求書等に対する回答書
3	6.23	2018 年度第 1 次補正予算
4	9.12	2018 年度第 2 次補正予算
5	10.26	非常勤職員雇用基準の一部改正
6	2019.1.25	保育園運営規程の全部改正、2018 年度第 3 次補正予算
7	3.18	2018 年度第 4 次補正予算、2019 年度事業計画、2019 年度当初予算、かもめ分会要求書及び福祉保育労東海地本 2019 春闘統一要求書に対する回答書

・理事会打ち合わせ 7 回開催

・評議員会開催状況

回	開催日	決議事項
1	2018.6.23	2017 年度計算書類、財産目録

(3) 保育定員を満たすよう、保育内容や給食の紹介をし、子どもの募集に力を入れる。

かもめ三ツ井保育園は、保育定員を満たすよう保育内容や給食の紹介をしたり、市に入所の働き掛けもしたりして子どもの募集に力を入れたが、年度当初の入所が少なく苦しい経営となった。

(4) 新規採用者の確保のため、早期に必要な準備を進める。

新規採用者の確保のため、あいち保育共同連合会主催の「夢をかなえる保育園広場（通称 夢かな広場）」に職員を派遣し保育園のアピールに努めた。10月に採用試験を行い4名の正規職員を確保したが、臨時職員は応募がなく、現在も募集中である。

(5) 規程、規約などを見直し、法令を遵守し、整合性のある整備を進める。

経理規程（一部）、保育園職員給与等支給規程（一部）、非常勤職員雇用基準（一部）、保育園運営規程（全部改定）の見直し整備を行った。また、無期労働契約転換制度の実施に伴い、対象職員に制度の周知を図った。（申し込み受理…両園で9名）

(6) 保育実践の力量向上や民主的な職場運営、経営など研修の充実を図る。

各園での保育実践検討会のほか、両園職員合同の研修会を2回開催し、当法人の歴史や理念などの理解を図るとともに、新保育指針についての学習・検討も進めた。また、新任には、共同保育所からの歴史、運営と経営、職員の責務、保育の特徴などについて研修会を行った。さらに、あいち保育共同連合会主催の研修会始め愛知や全国規模の講座・集会にも職員を派遣し、保育実践の力量向上と保育園運営・経営の在り方について理解を図った。

(7) 法人本部の運営、施設関係文書・経理事務の的確な処理のため、事務職員の確保を含め本部確立の研究を進める。

規程・規則変更、契約、経理処理などの打ち合わせを行い、適正に運営、経理を進めた。理事がチェックを入れ、文書作成などを補助し、園長に集中している文書・経理事務などの軽減を図ったが、さらなる改善が必要である。

3. 職員が働きやすい職場環境づくりを進める。

(1) 組合との懇談などを通して職員の意見をつかみ、改善の方策を立てる。

業務に関するアンケート（全職員対象）を実施し、結果について職員会で意見交換をした。また、残業申請許可の手順や残業の対象となる業務とその限度を明確にしたり、出張業務、研修業務、代休保障業務などの対象範囲を明確にしたりして、周知徹底を図った。

(2) 職務を見直し、簡素化を図り、労働軽減を進める。

職員から出された要求に応え、子どもの発達記録記入、たより作成、連絡ノート記入など、一定の業務軽減・簡素化を合意と納得を大事にして進めた。

(3) 労働安全衛生法の視点で職場を見直し、快適な環境にしていく。

衛生推進者を講習会に派遣し、労働者の安全衛生の視点から快適な環境にしていくように努めた。

(4) 結婚、出産、子育て、介護などの時期の職員の労働環境には特に配慮する。

全職員の合意と協力で勤務軽減を行い、育児短時間勤務の方を支えるなどした。

4. 地域・保護者の信頼に応える保育園にしていく。

(1) 保育園の行事などを通して地域と結びつき、理解や協力、信頼を得ていく。

かもめ保育園では「かもめ保育祭」など保育園の行事に地域の方を招待。ホールを地

域サロンに開放し、開かれた保育園にしてきた。また、卒園式には地元小学校校長、民生委員の方はじめ地域の方も列席し祝辞をいただいた。

かもめ三ツ井保育園では地域の盆踊りに実行委員として担当職員と保護者が協力。一般の保護者も子どもと一緒に参加し、楽しんだ。毎年運動会に使う三ツ井公園を保護者の協力を得て清掃。また卒園式には地元連区長、町内会長、民生委員の方も列席し祝っていただいた。

(2) 法人の歴史や保育理念の紹介、職員の募集などを法人HPに掲載し、保育園を広く紹介する。

法人HPを開設しているが、歴史や保育理念の紹介、職員の募集などがまだUPされておらず、早急に改善して子どもや職員募集にもつながるようにする必要がある。