

## 2019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) 一宮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し、これからの事業展開を検討する。

- ・一宮市は、昨年3月に「一宮市保育所等施設総合管理計画」を策定、5月にパブリックコメントを募集。パブコメには統廃合の危惧、民営化への不安、意見を聴かずに強引に計画を進める市の姿勢への不信など214に上るコメントが出された。しかし8月に意見と市の見解を公表、9月には「民間移管実施基準」を施行と、猛スピードで「改革」を進めた。その概要は、市内を12ブロックに分け、150名以上の公立園を「ブロック支援園(公立の認定こども園)」として1~3園配置。それ以外の公立園は民営化(民設民営のこども園)するということなので、建替えや大規模改修を要する7園を「民間移管園」として園名を公表した。

当法人は手を挙げる条件がなく見送ったが、保育の公的責任の放棄や統廃合、また保育の質の低下が心配されるため、今後の動向を注視しなければならない。

- ・かもめ保育園では4月からの定員割れが続き、依然厳しい経営状況となっている。定員の引き下げも含め、対策をとる必要がある。

(2) かもめ保育園の施設の現状を調査し、5年後・10年後の修繕計画を立てるなど必要な準備を進める。

- ・かもめ保育園は建設後17年が経過し、大規模改修の時期が近づいてきた。市の整備計画担当と打ち合わせ、今後計画立案を進める必要がある。

(3) 両園の設備の現状を調査し、必要な整備を進めるとともに、整備計画を立案する。

- ・かもめ保育園のガスエアコンは耐用年数を超えており、来年度以降電気エアコンに変更整備する必要があるが、赤字のため積み立てを取りやめた。設置費が1600万円以上となるため、経常収益の状況を見て工事の実施時期を決定しなければならない。
- ・かもめ三ツ井保育園は給食室のスチームコンベクション故障のため、新たに5年のリース契約を行い、2020年4月に設置した。

### 2. 経営基盤の安定強化を図る

(1) あいち保育共同連合会(あい共連)の活動に参加し、情勢をつかみ、情報交流を進めるとともに、職員配置基準や公定価格、職員の処遇など、力を結集して改善に取り組む。

- ・あい共連の各部会に役員や職員を参加させ、幼児教育の無償化問題、労働実態調査と業務改善問題、子どもの安全対策と大規模災害への対応などについて情報交換を進めた。あいち合研や「夢かな広場」(職員確保)などの諸課題について他法人と協力して取り組み、新人職員採用という大きな成果を挙げる事ができた。

- ・職員の処遇を改善し、社会福祉法人としての役割をしっかりと果たすためには、社会福祉

政策を転換させ、職員配置基準や公定価格を改善することが求められる。このため、今年4月30日に正式発足した「一般社団法人 社会福祉経営全国会議」（福祉3分野の社会福祉法人が参加）の状況をつかみ、あい共連の各法人とも連携して参加の準備を進めた。

(2) 各理事及び監事の職務を明確にする。また、法人本部及び施設は「経営」、理事会及び評議員会は「運営」と明確にして、それぞれの任務を遂行する。

- ・理事会、評議員会の準備を事前行い、円滑に運営できるように努めた。法人業務の多くが園長に集中している問題については、打ち合わせ会やメールでの意見交換・調整を行い負担軽減に努めたが、今後もさらなる改善が必要である。

・理事会開催状況

回	開催日	決議事項等
1	2019.4.23	※討議事項 2018年度事業報告、次期理事及び監事候補者選定
2	6.4	保育園職員給与等支給規程一部改正、2018年度事業報告、計算関係書類、財産目録、次期役員候補者、2019年度定時評議員会の招集事項、2019年度年度第1次補正予算(法人本部・かもめ保育園)
3	6.22	理事長選定、2019年度年度第1次補正予算(かもめ三ツ井保育園) 補充評議員候補者選出、第3回評議員選任・解任委員会招集事項
4	9.3	※討議事項 法人ホームページ掲載内容、かもめ保育園修繕計画策定、保育料無償化に伴う給食副食費の取り扱い
5	11.1	2019年度年度第2次補正予算、非常勤職員雇用基準一部改正 かもめ保育園諸費自動払込制度導入
6	2020.1.30	2019年度第3次補正予算、就業規則一部改正、非常勤職員雇用基準一部改正、保育園職員給与等支給規程一部改正
7	2.19	再任用職員就業規則制定、全国福祉保育労東海地本かもめ保育園分会要請書に対する回答書、全国福祉保育労東海地本 2020 春闘要求書に対する回答書、2019年度第4次補正予算
8	3.19	両保育園の運営規程一部改正、再雇用職員給与規程（常勤用）制定 2020年度事業計画、2020年度当初予算、2019年度第5次補正予算

- ・理事会打ち合わせ会 10回開催

・評議員会開催状況

回	開催日	決議事項
1	2019.6.22	2018年度計算書類及び財産目録承認、次期役員選任

・第3回評議員選任・解任委員会開催状況

回	開催日	決議事項
	2019.7.6	林セイ子評議員辞任承認、補充評議員選任

- (3) 常時保育定員を満たすよう、保育内容や給食を広く紹介するなど創意工夫を凝らし、子どもの入園募集に力を入れる。
- ・保育園ホームページでの保育園紹介や市当局への入園依頼など、年度当初から定員を満たす努力をした。しかし、かもめ保育園では特に0歳児の入所が定員の半数に満たない期間が半年以上続いたため決算が大幅な赤字となり、強力に募集を行なう事が保育園存続の課題となっている。かもめ三ツ井保育園ではほぼ定員の1割以上確保の状態安定した保育数となった。
- (4) 新規採用者の確保のため、早期に必要な準備を進める。
- ・応募者3名の内2名は内定を辞退したが、採用した1人は「夢かな広場」で当法人を知り、地元の保育園で理念にも惹かれたと述べている。
  - ・職員の確保が進むよう法人ホームページを充実し、職員採用情報には職員の声も載せて、待遇の良さや職場の明るい雰囲気アピールするなど魅力あるものにするなどして、更新の準備を進めた。
- (5) 法令を遵守するため、規程や規約などを見直し、整合性のある整備を進める。
- ・職員の給与や待遇を法令に沿って改善した。特に、職員の働き続けたいという意欲に応え、知識や技能を次世代に引き継ぐことができるよう再雇用職員就業規則、再雇用職員給与規程を整備した。
  - ・職員の処遇改善Ⅰについては、これまで通りすべての職員に公平に配分した。処遇改善Ⅱについては、対象者限定、研修内容やその保障など問題もあるが、導入できる条件を整えば今後検討したい。
  - ・無期労働契約転換制度を実施し、両園で7名の職員が無期雇用職員となった。2019年度は3名から申し込みがあり、2020年4月より無期転換した。
- (6) 保育や給食の実践力量向上を図るとともに、保育園の歴史や民主的な運営など法人の施設職員として必要な知識や能力を養うための研修を行う。
- ・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開催した。かもめ保育園では各自で研修計画を立て自主的な研修を促進し、かもめ三ツ井保育園では例年取り組んでいる愛着形成の保育研修を進めた。
  - ・新任には「一宮で初めての産休明け保育園」の職員となった誇りと自覚を持ってもらうため、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。
  - ・あいち保育共同連合会主催の研修会やあいち合研に多数の職員を派遣し、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ると共に、研究会の成功に貢献した。
- (7) 法人本部及び各施設の文書管理や経理など庶務事務を的確に処理するため、事務職員の確保を含め必要な方策をとっていく。
- ・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たり、文書作成などを補助したりして、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。
  - ・毎年行なっている組合との懇談（要求書への回答時に組合員と懇談）が新型コロナウイルスの影響で延期となり、全体での意見交換はできなかったが、職員会などで出された意見をもとに、職員配置や保育体制改善、業務の見直しや軽減に努めた。
- (2) 職務を見直し、簡素化を図り、労働軽減を進める。また、できるだけ勤務時間内に終わるように努める。
  - ・時間内での事務処理を保障するため、必要な事務内容を書き込む「事務ノート」を作って各自が記入。園長もその業務内容を確認、尊重して優先的に時間内で事務処理が進むよう工夫した。また職員会の開始時刻を早め、超過勤務をできるだけ少なくするよう労働軽減を進めた。
  - ・かもめ保育園では諸費の自動払込制度を導入し、現金受け渡し時の煩雑さやトラブルを無くし、かつ職員の業務軽減も進むよう2020年6月からの実施に向け準備した。
  - ・超過勤務については、基本は園長に事前申請が必要であることを職員に再度周知し、時間管理を徹底させた。
- (3) 労働安全衛生法を遵守し、働く環境を安全で快適な場にしていく。
  - ・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。また毎月の職員会では、担当者からの指摘を聴く場を設け、改善に努めた。
- (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、育児中の職員には特に早番や遅番を避け、子育てしやすくなるよう職員の協力を得て行なった。しかし、結婚や育児による退職者を出さないためにも、働き続けることができるよう更なる職員の負担軽減が必要となっている。
- (5) 定年後も働き続けることができるよう、再雇用の労働条件を明確にする。
  - ・再雇用職員就業規則、再雇用職員給与規程を制定し、一宮市と同等以上の労働条件を決めた。定年を迎えた職員1名の希望を受理し、2020年4月より退職前同様、園長として継続して働いていただいている。特に次期園長の育成も課題となっているため、管理職手当を増額して厚遇した。

### 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。
  - ・卒園式は両園とも新型コロナウイルス感染拡大防止のため来賓や地域の方の招待は控え、時間を短縮して行った。今後も状況を見ながら適正に対処しなければならない。
  - ・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やお年寄りを招待。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。

- ・かもめ三ツ井保育園では、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した。
  - ・保育園周辺道路の駐車禁止徹底のため、担当職員を配置し、保護者への注意喚起や駐車禁止ポットの設置など、トラブルのないようにしてきた。
  - ・周辺の方から散歩中の園児に声を掛けてもらったり、野菜や寄付をいただいたりするなど、暖かい目で見てもらっている。
- (2) 法人の歴史や保育理念の紹介、職員の募集などを法人ホームページに掲載するなどして、保育園を広く紹介する。
- ・課題であった法人ホームページを保育園保護者の協力を得て検討を進め、歴史や保育理念の紹介など内容を改善した。保育園をより身近に感じてもらうと保護者や職員の声を載せ、子どもや職員募集にもつなげるように2020年7月の更新に向け準備を進めた。
- (3) 地域の団体（町内会や敬老会など）や保育関係団体、保育園OB団体などと交流・親睦を深めるとともに、協力して保育園整備や保育制度の向上、保育園の発展に取り組む。
- ・保育を考える会の集会の一部の理事が参加し、一宮市の保育について意見や情報の交流を行なった。
  - ・まだこの分野の活動が弱く、今後の連絡・交流が求められる。