

# 平成30年度法人事業計画

## 保育園を取り巻く状況と課題整理

- ・第一子からの保育料無料化と待機児童解消  
毎年、増え続ける認可保育園、認定子ども園  
より一層の規制緩和と定員割れ
- ・深刻化する保育士確保問題—秋田県保育士有効求人倍率 H26年12月より1倍を超え、1.8倍で推移
- ・保育指針改定と子ども評価(発達の視点で子どもを評価)—真が問われる保育力、指導力
- ・キャリアパス職員の処遇改善と優先される園外研修派遣、多忙化する保育  
—職員みんなで保育を語る、学ぶ、カンファレンスの減少、保育力の個人差拡大

↓

- ① 子どもたちが育ちあい、保護者とともに支えあう保育をどう発展させるか
  - ・こぼと、みつば、それぞれの環境、集団規模、遊び文化、職員人間性を生かす全体的保育計画づくり
- ② どう職員が成長する職場づくりを広げるか
  - ・保育の楽しさと保育実践力を積み重ねる園内研修の計画性
  - ・保育士確保が厳しくなった時代の職員体制、労働体制の新たな対応が求められている

## 1, 法人の役割とその機能遂行

改正社会福祉法により評議員選任・解任委員会、評議員会を設置し、法人経営組織を整備し、運営の透明性、財務規律、地域における公益的取組が求められ、機能の充実と組織理事会及び法人役員の責任が重くなった。

しかし、法人基盤は財政面、体制面それぞれに脆弱であるため、新たな継続的事業展開は厳しい。

- ① 改めて理事会、理事長権限、決済を明確化し、園経営に責任を持つ法人経営を進めたい。
- ② 法人業務を進めるため、法人人件費、事務費相当分(年15万程度)をこぼと保育園会計から繰入を行う
- ③ 法人活動を進めるために、現状を確認し課題整理していく。

## 2, 子ども、保護者、職員の安心・安全、遊びと学びの保育園づくりへの経営方針

- ・めざす保育のために、働き甲斐があり、働きやすい職場づくりのために諸規定、諸規則を整備する。  
職員の同僚性を高める—メンタルチェック
- ・みつば保育園増築計画を具体化する。
- ・キャリアパス処遇改善の中で、職員全員の給与体系改善を進める。
- ・積立資産積立計画の再検討

# 平成 30 年度こぼと保育園事業計画

## 1、子どもの受け入れと職員体制

年齢	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳	5 歳	計
定員	17	17	19	19	19	19	110
4 月 1 日	5	20	22	22	22	20	111
3 月	18	20	22	22	22	20	124

0 歳児 5 月 7 人 8 月 10 人 9 月 13 人 12 月 16 人 2 月 18 人 5 歳児 2 名欠員  
前年度比 0 歳児 9 人増

	国基準	補助金 等	計	常勤 保 育 士	パート (常勤換 算)	計	
29 年 4 月	11	4	15	19	7(4)	26 人	
12 月	15	4	19	20	6(4)	26 人	
30 年予定	16	4	20	19	5(3)	24 人	

## 2、運営方針

### 1、平成 30 年度運営方針

#### (1) こどもの笑顔、笑い声の広がる保育をすすめる

- ・ 子どもたちと一緒に遊ぶことを心がけ、保育者自身が楽しんで遊んでいく。
- ・ お散歩、園庭での砂遊びなど、自然に触れる戸外活動を更に広げる。
- ・ 保育と給食が協力連携を強め、楽しく意欲的に食べる食事、食育を進める。
- ・ 全身を使って思いっきり遊び(リズム運動、泥んこ遊びなど)、表現活動へとつなげていく。

#### (2) 健康保険・安全危機管理能力とその対応力を高める

- ・ 気になる子どもの発達を見つめ、個別に専門機関や小学校と連携していく。  
(年 2 回の健康診断時に、子どもの発達養育環境について話し合いを実施する)
- ・ 除去食の誤食や与薬の間違いが無いように、日々複数の目と耳で確認していく。
- ・ 毎月、避難訓練を年間計画に沿って実施、同時に安全点検も行う。

#### (3) 保護者との「共育て」を進める。

- ・ 連絡ノート、クラス便り、懇談会、保育参観など、保護者と「共に育ちあう」関係づくりを進める。
- ・ 療育センターなどの受診時、クラス担任も同行し、具体的な指導法を保護者と一緒に学び、保育園でも実践する。

#### (4) キャリアアップを図る(研修計画)

- ・ 園外研修計画(キャリアアップ研修に参加する事)
- ・ 職員育成を進める為に、園内研修を重視し、年間計画を作成する。

## 平成30年度みつば保育園事業計画

### 1. 子どもの受入れ

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計
定員	7	14		19			40
4月1日	3	8	8	6	7	8	40
3月	5	8	8	6	7	8	42
年間延数	51	96	96	72	84	96	495
H29	48	94	95	96	96	84	513

### 職員体制

	国基準	補助金等	計	常勤保育士	パート(常勤換算)	計	
29年4月	5	4	9	12	2(1)	13	+4
3月	8	4	12	12	2(1)	13	+1
30年度	6	3	9	12	2(1)	13	+1

### 2. 運営方針

(1) 子どもと保育者の笑顔、笑い声の広がる保育を進める。

- ① 保育者と子ども、子ども同士のふれあい遊びの中で、安心感と共感関係を広げる。
- ② 子どもの興味・関心・発想を生かし、体験を通して好奇心、探究心、対話力を育む。
- ③ 障がい児を含む全ての子どもたちが共に育ち合う多様な関係性を豊かにし、難しいことへの挑戦する楽しさと自信を育む。
- ④ 保育と給食が連携して生きる力の基礎を広げる食育を進める。

(2) 健康保健、安全危機管理能力とその対応力を高める

- ① 全職員が病気、感染症、食物アレルギー等に的確な対応ができるように、絶えず小児保健・医学の最新動向を学び、必要に応じマニュアルを更新し、情報を共有する。
- ② かみつき、取り合い、ケガ、事故への見守り、対応能力の向上を図る。
- ③ 避難訓練、大規模災害、防犯、防災、事故など危機管理対応を強化する。

(3) 保護者との「共育て」「共育ち」を進める。

- ① 保護者の不安を受け止め、安心できる関係を心掛ける。
- ② 子どもの育ち合う姿を丁寧に伝え合う。
- ③ 「共と育て」「共育ち」の伝統を受け継ぎ、共に考え合う姿勢を大切にする。
- ④ 地域の子育て支援への参加・連携
  - ・ 保育園開放(みつばのひろば)の継続実施
  - ・ 中央地区子育てネットワークへ参加し、地域と連携していく。
  - ・ 保育実習生の受け入れを大事にし、保育者への希望を膨らませる機会とする。

(4) 保育を語り合い、職員みんなで保育・子育てを支える職場づくり

- ① 働きがいのある職場づくり、保育を語りあう職場づくり。
- ② 職員育成と職員研修の充実
  - ・ 園内研修—キャリアアップ研修会、正職員研修、2園合同研修等々
  - ・ 園外研修—8分野のキャリアアップ研修等計画的な実施
- ③ 職員健康管理、メンタルヘルス、親睦の取り組みを進める。

(5) 保育園の増改築について計画的に進める。

自然をより生かした園庭の整備、より快適な生活環境のため保育園の増改築を進める。

