

平成29年度こぼと保育園事業計画

1, 新しい法人組織確立と運営基盤整備を推進する

改正社会福祉法により新しい社会福祉法人経営組織による法人運営となります。

評議員選任・解任委員会、評議員会を設置するとともに、理事会が法人業務執行に責任を持つためには、事務局体制の確立が大きな課題です。

2, 子ども入所と保育士確保情勢変化を踏まえ、保育、保育園への信頼を高める中期計画を作成する

①変動の大きく、明日が見えにくい中での保育園運営に責任を負い、保育機能を高める

待機児童対策優先の保育行政は、多様な経営の保育園、認定子ども園の増設とともに、保育士確保困難、子どもの欠員を生み出している。

保育園の機能、保育の内容を問い直し、経営運営責任を一層高める。

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

- ・一時保育を広げ、休日、災害時等の保育機能を検討する
- ・地域の子育て関係団体と連携を広げ、地域の実態に合った子育て家庭への支援を模索する
- ・職員の働き甲斐と働き続けられる労働環境、処遇改善を進め、職員の一層の協同の中で、より豊かな保育をめざす。

重点課題—みつば保育園増築計画の具体化

③こぼと、みつばの歴史、歩みのまとめ、新しい保育園体制への移行を進める

こぼと認可40周年 49年、みつば7年の歩み、歴史をまとめ、新たな出発の起点とする

3, 厳しく保育園財政のなかで職員処遇改善を研究工夫する

(1)平成29年度国の保育士等の処遇改善内容は、

①キャリアアップの仕組みをつくり、園長、主任保育士を除き概ね3分の1の保育士の給与改善を図る

②副主任保育士、専門リーダーの職務を新設する＝月額4万円の改善

③職務分野別リーダー＝月額5千円の改善（経験年数3年以上、担当する職務研修を修了）という新たな職務任命による限定した保育士の給与改善です。

そのまま適用すれば、こぼとは、7年以上の保育士8人のうち5人だけの改善、みつばは、保育士5人のうち3人の改善です。新たな職務をつくることでチーム保育を高めるか、格差を生むか。

限定した保育士の処遇改善でなく、全職員の処遇改善に向かって工夫、研究したい。

(2)保育園財政の不安定さと、継続的職員処遇改善への対応

平成29年度は

こぼと前年度比 児童数26人減、うち0歳児27人減 530万円減収

みつば前年度比 1人減、 0歳児19人減 240万円減収となる。

その中で、定期昇給、正職員移行、臨時職員賞与月数保障に加え、こぼと、みつば、それぞれ保育士1人増員を行うことにより、人件費比率が大きく高まる。

みつばは、希望者がいれば定員120%の受入れ、チーム加算、一時保育等の対応で、収入増をめざす。

と同時に、今後は欠員が出ることも想定しながら、職員全体の処遇改善が出来る方策を研究、工夫しなければならない。