

子どもに対する政策は今まで少子化対策、就労支援対策、貧困家庭対策等、別々な視点から進められてきた、今年度より施行されたこども基本法においては、子どもが心身の発達の過程において必要なあらゆるサポートが受けられ、政策が一元的に推進される期待を持ちつつ、松溪会は事業計画に掲げた「地域から選ばれる児童施設となる」を目指して今年度の活動を行った。

その活動は大きく分けて 3 つの取組みを行っている。第一は職員の成長に基づく保育力の向上、第二は発達に困難を抱える児童に対する保育職としての向き合う力の向上、第三は ICT を活用した子供に向き合う時間や豊かな視点を養う取組みである。

子ども達の成長の喜びと共に職員自身が自らの成長を実感できることを願い「松溪会人材育成方針」を策定し、階層別研修と研修援助者研修を行った。またキャリアラダーによる評価と合わせて個別面接も実施し、職員の意欲に対してサポートする体制も整えられつつあることを職員に示した。また、発達に困難を抱える児童を受け入れる方針を掲げる傍ら、専門性を深めるべく両園 2 名が児童発達支援管理責任者研修の受講を開始した。そして専門医による両園月 1 回の療育サポートを園独自の取り組みとして開始した。根拠のある療育と発達支援に対して子ども達の確実な成長を実感し、その取り組みの尊さを職員自身が感じ、保育者の喜びとして受け止める組織であることを組織風土とし定着しつつある。

子ども達の成長過程を可視化し保護者への情報提供をも行える新システムとして「コドモン」の導入準備と会議による業務の見直しを行った。保育職員の業務軽減のために進められた保育の ICT 化であるが、子どもの成長を保護者と共に喜ぶために体系化された保育記録、情報提供を目指している。機器と併せて Wi-Fi 環境を整え、いつでもどこでも誰でも情報入力ができるよう体制を整え、新年度を迎えている。

松溪会の内部環境を整える中で外的な環境変化は厳しさを増している。中間報告でも記した通り、全国の待機児童調査から待機児童は 5 年連続で減少傾向にあり、定員割れを生ずる保育施設においては法人経営の見直しが進められている。湖西市における児童数の減少による保育ニーズの見直し、浜松市においても定員変更の協議の受付が開始され、おかさきこども園においては 4 月、0 歳児の入園が 2 名からスタートした。湖西市内の保育施設に 10 人程度の児童を振り分けた形となり、児童の減少に加え、新規開設実 2 園の影響が大きく出る結果となった。園長以下の職員の努力もあって 7 月以降は順調に回復し予定数の入園数を確保する事が出来た。放課後児童クラブにおいては、同地区にある岡崎小学校の学童棟が建設され、学内での放課後児童クラブとの競合が為された。ピーク時には 80 名を超えるニーズがあり、50 名、30 名の二単位で運営してきたが、送迎車両による同校地区以外の学童を受け止めることにより、60 名の定員変更を行った。発達に困難を覚える児童に対しても受け入れつつ、児童発達支援への取組みとの併合に向けて準備を進めている。

市野与進こども園においては同地区の高い保育ニーズに支えられているものの、増築における定員増と実際に保育出来る環境と基準面積の相違があり、弾力化の制度がありながらも定員に満たない児童数しか受け入れられない現状に鑑み、浜松市における定員変更の協議により次年度は10名減の170名定員での運営を行う事としている。保育に必要とされるスペースを優先的に活用としたため、職員の休息、休憩スペースがなく殆どの職員が子供のいないスペースを見出しながら休息休憩して現状に対し、職員スペースの確保も緊急の課題として取り組むことが必要となっている。

今年度の松溪会の法人事業目標は「地域から選ばれる保育施設となる」である。経営環境の変化、制度変化、保育人材の不足等、外部要因に注視しながらも、職員の子ども達に対する眼差しを豊かに育てながら、おかさきこども園、市野与進こども園それぞれに異なる保育施設の成長を目指していきたいと思う。そして地域に喜ばれ、選ばれる保育施設としての取り組みは単年度で終わることなく、職員、保護者の協力を受けながら取り組んでいる途上にあることを報告する。

【主な取り組みについて】

1. 定員、稼働に対する次年度以降への取り組み

地域における保育を必要とする保育ニーズの変化に伴い、定員変更について管轄市町村と協議し、下記定員での調整を行った。

おかさき ; 定員変更なし

放課後児童 ; 定員 80 名に対し現状 62 名 →2024 年度 70 名に変更協議

市野与進 ; 定員 180 名に対し現状 172 名→2024 年度 170 名に変更協議

2. 新規職員の採用の継続

地域の保育系大学短期大学では新入生確保が難しく、学校内における保育学科の位置づけが年々変化する中、学校からの新規採用が定着し始めている。現場では実習における評価や保育環境と保育職員との連携等が評価され、切れ目のない新卒採用、第二新卒採用が継続されている。また、個人事情から浜松地区に転居した職員に対しても 2023 年より 2 年連続で異動による就業継続を支えることが出来た。

3. 職員研修の実施

松溪会人材育成方針に基づき、階層別研修への取り組みは 3 年目を迎えた。職員の成長を自身と同僚、そして指導職員とも実感できる取り組みとして今後も継続する計画を立てた。

階層別研修 ; 新人研修、2 年目職員研修、3 年目職員研修、研修援助者研修を実施

専門研修 : 事業計画に従って両園で実施

4.保育システム「コドモン」の導入

現行の保育システム「キッズリー」から「コドモン」への移行

保育記録の省力化、ドキュメンテーションの自動化、保護者との児童情報の更なる共有を目的にシステム変更を行い、国の ICT 補助金を活用。

園内の Wi-Fi 設置、記録入力端末の購入により、当初予算を超過している

5.保育事務環境の見直し

長年、委託していたパソコンメンテナンス業者を変更し、動作環境の整わないパソコンの大幅な入れ替えを行った。セキュリティ対策、遠隔操作指導、Wi-Fi 設置等の一連の契約を整え、事務室における職員作業の軽減を行った。

6.発達支援を要する児童に対する取り組み

保育施設における発達支援を必要とする児童は両園ともに 1 割程度となり、保育の見通しが立ち難い状況にある。特に 0 歳 1 歳児においては、支援の課題は不明瞭で 1.5 歳検診に至るまで保護者、職員の努力において支えられている。

今後の児童発達支援事業の開設も視野に入れながら、「児童発達支援管理者研修」の受講を両園で 1 名ずつ行う事とした。また、小児精神を専門とする医師の療育相談(診療ではない)を開始した。

7.法人における組織的管理の取り組み

職員のキャリアラダーに基づくリーダー、専門リーダーの役割の明確化に向けて取り組んでいる。4 月より「統括園長」を位置づけ、各会議への参加を通して法人全体の管理に取り組んだ。