

社会福祉法人松溪会 2025 年度事業報告

理事長 津幡佳伸

保育事業の動向に対する対応

保育事業に対する制度政策の考え方がこれまでの量的拡大のフェーズから子ども・保護者が安心して預けられ、保育者が安定して働くことの出来る制度構築に変化した。10 月の児童福祉法の改正では、保育士の配置基準の見直しや専門性向上を後押しする仕組みが導入され、人材確保策も強化され、保育の量と質の両立が急務とされている。そして、保育施設における虐待防止は重要な改正点となった。虐待に関する通報義務の新設により、職員が疑いを感じた時点で速やかに児童相談所に連絡することが求められるようになり、保護者対応について制度に基づいた対応を行えることが求められた。保育現場では子どもに対する保育の質に取り組みつつ、発達に障害を抱える子ども達への支援、医療的配慮を必要とする子どもの支援、外国籍を持つ子どもの支援、そして困難な課題を持つ家庭への支援等、支援の幅は広がっている。行政の窓口である「こども家庭センター」との連携を求めたい。

公定価格上昇に対する対応と処遇改善の対応

2024 年末に報じられた公定価格の人件費 10.7%の対応は行政からの通知を待って 2025 年に清算を行った。2025 年度は 5.3%が通知され、暫定手当と月額支給し対応を行った。処遇改善加算について事務的に解り難いとされ、2025 年度より処遇改善加算の一本化に対する対応が図られた。このうち、専門研修修了者やリーダーといった中堅層に対し正当な評価を行う事が求められた。処遇改善によって全体を底上げし、中核人材を評価する仕組みとして活用できるよう検討を進めた。

職員の働き易さに対する対応

10 月に育児介護休業法の改正による時短勤務の拡大に伴い、職員数の補充や早遅勤務手当、休日勤務手当の創設を行い、職員同士が円滑に勤務できることへの取組みを行った。職員における結婚、出産、育児の期間を大切な時期を支えるべく、人材確保を中高年代の職員採用に変え、安定した勤務体制を確保する事により、職員の心理的安全性と働き易さを実感出来るよう個別面接と共に働き方の改善に取り組んだ。

おかさきこども園における対応

法人全体で保育の質の向上に取り組み、職員が保育の喜びとやりがいをもて日常の保育に取り組める組織となることを願って坪川紅美氏の招聘を行い、6 月よりおかさきこども園総園長として就任した。しかし、8 月に職員間で生じた不祥事から 2 名の職員が退職となり、産育休取得の 2 名と重なり、入園希望の受入れ制限や主任加算停止等が行われた。業者による職員派遣、職員紹介業者の活用も行い、緊急対応を図ったが職員の不足感は解消され

なかった。坪川総園長による職員個別面談はパート職員を含む全員に対して行われ、年度中に退職する職員、パート職員は無く、保護者からの支援に支えられて2025年に子どもに対する大きな事故に繋がることなく園運営が行われた。おかさきこども園においては、湖西市での障害児受け入れに対する職員加配がなく、経年職員努力によって障害児の受入れを支えて来たことから、2026年に向けて経験のある職員を人材紹介会社経由で採用を行い、あらゆる子ども達を受け入れるべく組織体瀬の見直しを行った。

主な施設整備について

市野与進こども園での長年の課題であった休憩スペースの確保を含む多目的室が完成した。集団保育が難しい子どもに対する活動場所や子どもだれでも通園制度に伴うスペースとして幅広い活用が出来ることとなった。また、おかさきこども園では、乳児のトイレ改修を含む保育環境の整備が行われ、玄関柵の設置、外壁補修、非常食料倉庫の設置等が行われた。また、価格改定が予定されるパソコン等の買い替えも行い、業務の負担軽減に向けての職場環境の改善に取り組むことが出来た。

職員採用の課題

両園共に新卒採用はなく、2026年に向けて紹介業者による職員採用を進めた。

市野与進 : 保育士2名

おかさき : 保育士7名（うち紹介業者の活用7名）

職員研修の実施

松溪会人材育成方針に基づき、階層別研修への取組みは5年目を迎え今年度も行った。

階層別研修；新人研修、2年目職員研修、3年目職員研修、

専門研修 : 事業計画に従って両園で実施

発達支援を要する児童に対する取り組み

小児神経専門医による保育士に対する療育相談は3年を経過した。発達に困難を覚える子どもは両園共に20名を超えている。おかさきこども園では心臓疾患を持つ2才児について県立こども病院医師からの指導を基に受入れ、緊急時の対応、搬送医療機関等の調整を医師と共に行い、共に成長を見守ること事が出来た。湖西市における療育を必要とする児童に対しての認定は行われていない中で、この実績を職員の誇りとしたい。