

令和4年度 風の子保育園 事業報告

令和4年度 事業計画

(1) 保育

- ・子どもの育ちをきちんと捉え、発達的な姿と照らし合わせながら、丁寧な保育をしていく
- ・職員一人一人が子どもの育ちを捉え、実践していくために、園内研修や研修を充実させていく

(2) 保護者と共に

園行事や父母の会活動について、計画をたて、状況を見て実行していく

(3) 地域事業を充実していく

- ・地域職員を配置し、一時預かりや2歳児保育体験の再開をしていく
- ・2歳児保育体験から、入園へと繋げていきたい

(4) 職員の給与改善

①補助金（国の処遇改善臨時特例事業 4月～9月
公定価格に組み込まれる 10月～3月）

②職員給与の改善と調整をしていく

(5) ホームページの改善

- ・園児、保育士確保にむけて、風の子保育園のアピール!!をしていく

(6) 園舎のメンテナンス計画を考えていく

- ・園舎の屋根の塗装

(7) 今後の課題

- ・虹の家の耐震問題と今後の活用の仕方を考えていく
- ・LED化の検討、計画

昨年度「コロナ禍でもできることはなにか？」を考えた実践の評価、反省を活かして、もう1歩前進した保育、園運営のあり方を考えてきました。しかし、コロナ、自然災害等、様々な出来事があった1年でした。その中で改めて『子ども・保護者・職員にとって』に、立ち戻りながら考えていくことが大切だと痛感しています。

今年度を振り返り、まとめてみました。

【園内体制について】

園児全体数は101名からのスタートし109名(12月)となりました。今年度は、0歳児は7名からでしたが、他園の状況を聞くと0人や数人など少子化の影響が大きく反映されているように思いました。しかし、2歳児3歳児の定員割れが続いています。地域事業の一時預かり状況からも、1歳児の希望はありましたが、2歳児の保育体験の問い合わせはありませんでした。

職員採用では、保育士、調理師の2名を新規で迎えました。しかし、0,1歳児の保育士確保が難しく、0歳児の保育士は10月から確保できましたが、1歳児は保育士の補充ができませんでした。そのため、1歳児は14人までの受け入れとなりました。10月採用の保育士は、臨職として採用し

来年度への継続雇用となりました。中途採用が難しいため、4月から保育士確保ができることが良いと思いました。

【保護者と共に】

園行事と父母の会活動を昨年度の評価・反省を活かして、父母の会との連携をしながら、更なる前進した取り組みの内容を考えてきました。(行事等の総括は3の柱)行事やコロナ対応等、保護者の園への理解と協力のもと取り組んでいくことができたと思います。

前年度の保護者からの園評価を受けて6月の職員会議で乳児、幼児に分かれて話し合いを持ちました。乳児では、怪我については伝達しているが、保育士同士の伝達ミスが反省。保護者とも、信頼関係が大切。ホワイトボード等を書いて、伝達ミスがないようにしていく。幼児では、保護者と話せていない、気になる子の保護者には話ができているが、そうでない保護者にはどうなのか？1週間に1回は声を掛けられるか？少しずつ関係を縮めていく中で、ノートの書きやすさや気楽さを大切にしたい。運動会の感想はもらうが、感想集まではできていないためそこもやっていきたい等の話がだされ、工夫と改善していくことが課題とあげられました。

しかし今年度、保護者より運動会での子どもの姿、保育参加の中で保育内容や、懇談会の感想に子どもの姿から保育に対する丁寧な説明して欲しい、担任との話ができている、少なくなったというご意見がありました。コロナ禍だからこそ、保護者に丁寧に保育を伝えていくことを、方針で確認してきている2年間でしたが、保護者に伝わっていないまたは、保護者の納得には繋がっていないことを実感しました。子どもの姿を通して、保護者との信頼関係を築いていくとともに、保護者支援を丁寧にしていくことが今後の課題です。

【コロナ対応について】

新型コロナウイルス感染が3年目を迎え、園内でも子ども、保護者、職員のコロナ感染が拡大していく中で、国のコロナの対処法が変わっていくことも重なり、そのつど対応に追われていたように思います。コロナ対応の中で、1番苦労したことは、陽性者が出た場合の濃厚接触者の判断でした。それまでは幼保支援課に報告し相談した上で濃厚接触者の判断をしてきましたが、7月から陽性者の報告はメール連絡へと変わり、『濃厚接触相当者の判定基準』をもとにあくまでも『園の判断』となりました。これは役所から園へ責任転換されたのだと思います。そのため濃厚接触者の判断と、それに伴う保護者への連絡に時間を費やしてきました。園児の濃厚接触者の自宅待機は、保護者の就労にも大きく関わるため、保護者の方へ直接電話で伝えることを丁寧に行ってきました。また、園独自の保護者へのご協力をお願いとして、2歳児の担任3名の陽性に伴い、保育士体制が整わないことから3日間の2歳児のみ希望保育(1月)と、給食職員3名の陽性に伴う、3日間のおむすび持参(2月)の2回ありました。これまでの園の判断に対して、コロナ関係の苦情等がなかったことは、保護者にご理解していただけたからだと思います。また、メールチェックインシステムを活用し保護者、職員への情報提供やお知らせ等を行ってきました。コロナ関連のメールは134回送りました。自宅待機児の健康把握では質問形式でメールを送り返信していただくことで、把握がスムーズになりました。課題としては、メールの確認の定着です。引き続き、メールの活用と共にメールの確認が定着できるよう働きかけていきたいと思っています。

【台風15号について】

9月24日(土)の台風15号は、静岡市に大きな被害を及ぼし、約6万3千戸が被災し、大規模断水と床上浸水など風の子を取り巻く清水区は被災地となりました。塩田川が氾濫し、大きな被害を受け園内においても、給食室の床上浸水、エアコンの室外機、防災倉庫の浸水等被害がありました。保護者や職員も、自宅の浸水や車の浸水等被害を受けました。また、断水のため日常生活が困難となり、今まで経験したことのない経験をしました。保育園は、24日の土曜保育は休園し、園内の清掃・消毒を行い、26日(月)は、給食室の点検の為、おにぎりの持参と希望保育のご協力をさせていただきました。希望保育は60人の園児が登園しました。保育園は、断水の被害がなかったため、27日(火)からは通常保育を行うことができました。また、保育園で被災した保護者の力になれることはないかを考え、保存水の提供や、水を入れるポリタンクの貸し出しや、市からのお風呂の提供等の情報提供を行いました。そして、何よりも子どもが保育園に来て安心して過ごせるよう保育してきました。当たり前のことが当たり前ではなくなった時の大変さを切実に感じると共に、今後災害における備蓄や園内環境の見直しと、保育園の役割を職員間で確認することが必要だと思いました。

【他園での不適切な保育の事案を受けて】

静岡県内で保育園における3歳児バス置き去り死亡事故が起こり、その後園児に対する保育士の虐待が報道されました。この2つの事案は、同じ保育士として大きなショックを受け、職員会議の園長報告の中で保育中の園児の人数点呼等の徹底を周知してきました。また、裾野市の私立さくら保育園での不適切な保育事案を受け、幼保支援課より『不適切な保育の未然防止の取り組みについて』(オンライン配信)各自で研修を受けました。保育中の園児への保育士の対応が問われると共に、私たち職員もそのことを考え、保育を振り返り見直すことに繋がっていったように思います。

(職員の感想より・・・)

『子どもにとっての保育士は安心の基地と困った時にいつでも戻れる安全な避難所であること』保育者ひとり一人が、子どもひとり一人にとってそうであるように、全体の底上げの重要性を感じました。子どもとの関わりを改めて考えさせられた。クラスの子どもだけでなく、幼児全体の子どもの姿や現状を把握しながら、連携、助け合い、みんなで考え、よりよい対応を共通にしていくことと、職員間での情報交換や意見を言い合える関係が大切だと思いました。

この研修を通して、職員ひとり一人が自分に引き寄せて考えることができたように思います。お話の中の、子どもにかけこの言葉は不適切という事ではなく、子どもひとり一人を捉えたいうえでどう声掛けをしたらいいかということだと思います。言い換えれば、私たちが今おこなっている子どもを捉える・子ども理解だと思います。もう一つは、職員間での話し合いが足りなかったことを感じました。職員ひとり一人が自分の考えを持つことや、そのことを言語化し、みんなで考えていく場と時間が必要なのだと思いました。そのためには、会議のあり方、内容を見直し、考えていくことが課題だと思います。

【静岡市の補助金について】

国の保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業としての補助金が4月から9月まで支給され、10月より公定価格の中に組み込まれ、処遇改善Ⅲと名前が変わり支給されました。風の子保育園は手当として支給をしてきました。静岡市は今年度、給与改善事業の見直しから補助金の出し方を変えてきました。しかし、その補助金の出し方は、複雑でわかりにくく子どもが増えることで補助金が減額されてしまうようになっています。例えば、0歳児の保育士確保のための補助金は9月までと限定され、子どもが定員となった時点でなくなってしまいます。また、職員給与改善を支援する事業(手厚い職員配置による処遇改善を支援する事業)は園全体で保育士が2人余剰されている場合は補助金が出ますが、いない場合は出ません。保育士不足と言われている時代に、相反しているように思いました。また、補助金の出し方が複雑になることで見落としがないように、きちんと理解することが必要だと思います。

(具体的な取り組み)

(1) 職員の給与改善

①補助金

国の処遇改善臨時特例事業4月～9月、処遇改善Ⅲ10月～3月は手当として配分しました。

②職員給与の改善と調整をしていく

- ・1年目から15年の職員に対して初任給アップ+3号俸の昇給をしました。
- ・16年から33年の職員に対して3号俸の昇給をしました。
昇給金額を3号俸とし、責任給として処遇改善Ⅱを手当として配分しました。

(2) 地域事業を充実していく

- ・地域職員を配置し、一時預かりを再開しました。

(3) ホームページの改善

- ・園児、保育士確保にむけて、風の子保育園のアピールをしていくため、ホームページの見直しを含め改善を計画してきました。

(4) 園舎のメンテナンスを行いました。

- ・園舎の屋根の塗装(5月) ・ランチルームのエアコン設置(11月)
 - ・幼児室の床・プールデッキ(12月) ・乳児園庭への通路の施工(3月)
- 台風15号に伴う、修繕内容
- ・幼児室エアコン入替え ・幼児室エアコン室外機フィルター
 - ・給食室カウンター兼収納棚の取り換え(3月)

(5) その他

- ・法改正に伴う、就業規則の改正を行いました。
 - ①就業規則『育児・介護休業等に関する規定』 R4年10月1日より実施
 - ②給与規定4月～9月処遇改善特例手当→10月より『処遇改善Ⅲ手当』に名前変更
 - ③『社会保険の適用』の拡大10月1日より実施
(対象者 給食補助パート、地域パート)
 - ④『最低賃金の値上げ』・R4年10月5日より実施について
(対象者 給食補助パート、清掃パート)
- ・虹の家の耐震問題、LED化は次年度への課題となります。