

令和2年度  
省我保育園 事業計画

社会福祉法人 省我会 省我保育園

## 第1章 令和2年度 基本理念に関する事業計画

### 1 はじめに（保育園を取り巻く状況）

#### （1） 国の状況

##### 【保育の無償化】

平成31年度（令和元年度）に大きな制度変更があった。保育料の無償化である。その変更による影響がどのようなものか、予測ができなかつたが、現在のところ、保育園も幼稚園も運営上、大きな変化は伝えられていない。ただ、副食費の問題が出てきた。小中学校と同じく、給食費は保護者負担という原則に合わせた状況である。副食費という表現は、主食である米は国が保障し、おかず代は徴収するという意味である。

この制度で、市区町村によって対応が変わる。副食代を市区町村が負担する地域と保護者から徴収する地域がでてきた。

いずれにしても、保育園の仕組みがさらに複雑化し、各保育園は、その対応に追われる日々が続いている。

保育園が何のために存在しているのか、見失ってしまうのではないかと危惧している。

#### （2） 東京都の状況

##### 【キャリアアップ補助金制度】

キャリアアップ補助金は、元々、東京都にある民間の保育園職員の給料を充実させるために制度化されたしきみである。したがって、各園がしっかりとした給料体系を構築することができた。しかし、それだけでは十分ではない状況から、補助金の額を倍にして、その倍になった部分をはっきりと職員に見える形で支給するように増額されたものである。

このような意味から、国の制度である処遇改善Ⅰと東京都のキャリアアップ補助金は、給料等の少ない非常勤職員や若手職員に対する支給が基本である。そのことは賛成だが、支給額が不安定で、3月末にならないと判断できない状況である。制度として、予算執行に苦慮している現状である。

##### 【待機児の変化】

保育の無償化は上記のように、今のところ大きな変化はないが、待機児に関して、多少の変化がみられている。

今まで、年令の低い子ども達の待機児が多くたが、無償化の対象である3才児以上の子ども達の待機児が増えつつある。このことが、今後、どのような影響が出てくるのか、慎重に見極めていきたい。

### (3) 八王子市の状況

#### 【待機児解消の状況】

2019年の待機児は26人となっている。新規入園決定率は94%で、申込者100人のうち94人が入園できるということ。

社会の状況としては良いことであるが、以前から心配している点は定員割れである。待機児減少と定員割れは相関関係にあり、運営上の問題があり、当然、人件費保障など八王子市全体で考えていく課題である。

「うちの園は頑張っているから、定員割れがない」という問題ではない。定員割れが発生しなければ待機児ゼロにはならないということである。また、駅から遠い園などは不利である。さらに過剰な保育サービスに走りやすくなってしまう。

いずれにしても、定員見直しなどの慎重な保育園運営が求められる。

#### 【宿舎借上げ補助金のしくみ】

八王子市は82,000円を上限として宿舎借上げ補助金が支給している。期間限定であり、その期間が近づいてきている。今後、どのような変更があるか、明言されていない。

職員の安定と募集などの点から、この補助金に頼らない保育園の在り方を作り上げていきたい。

## 2 令和2年度 運営の目標（事業計画の基本方針）

昨年、省我保育園は、創立40年を機に、大規模な改修工事を実施した。多くの協力で、無事、改修することができた。今後は、新しくなった園舎と共に、保育内容をより充実させたものにしていこうと考えている。以上を踏まえて次の内容を今年度の運営の目標とする。

### ① 職員の安定と職務内容の明確化

職員採用が年々難しくなってきており、そこで現在の職員が、充実感を持って仕事と向き合うことができるようになり、離職率を下げ、安定した職場作りを進めていく。そのために、各職員が自覚をもって、自分がなすべき職務を果たすべく、職務内容をわかりやすく整理していく。

### ② 事務処理の整備と事務力のアップ

前述の通り、保育園の仕組みが年々複雑になり、運営の見通しが立てにくくなっています。その対策として、専任の事務担当者を置いているが、同時に運営に詳しい助言者の助言を受けながら、職員も含めて運営に関する研修を重ね、確実な事務処理と書類作りを行うことで、運営力の強化を図る。

③ 保育内容の整理と充実

大規模修繕により、保育環境が大幅に変わった。この環境に即した保育とは何かを考え、工夫し、保育内容をもう一度整理し、人的な環境の充実を図っていく。

3. 中期計画（令和2年度からの3年計画）

施設の大規模修繕は終了したので削除する。残りの一つの計画である職員の質の向上を引き続き、進めていく。また、『働き方改革』を独立させ、中期計画として取り組んでいく。

(1) 職員の質の向上と組織の充実、働き方の改善

保育士のキャリアアップ補助金を有効に活用し、保育士の質の向上と職員の組織の変更を考えていく。

同時に、書類作成などの簡素化に取り組むため、運営のソフトを導入し書類作成の負担を軽くする工夫をする。

(2) 働き方改革の対応

保育園の職員は、その時間、その場所にいることも重要な仕事の内容である。また、職員定数もあるため、働き方改革を進めにくい職種である。そういう条件を受け止めながら、職員の休憩、有給休暇取得を確実なものにするため、工夫を重ねていく。