

# 令和3年度 社会福祉法人石脇福祉会 事業報告書

## 【総括】

2年を経過しても未だ収束をみることのないコロナ禍に翻弄されてきた令和3年度となりました。感染力の増した変異株によって、当法人の各施設でも保護者・園児、そして職員まで感染が広がり、閉園やクラス閉鎖を余儀なくされ、仕事を休まざるを得ない保護者からは悲鳴にも似た声が寄せられました。こうした中、国内では、感染拡大防止策をとりながらも経済を回すため、様々な規制緩和の方向に舵が切られようとしています。

非常時に開園を求められている保育現場では、どのようにして子どもたちや職員を守り、出来る限りの保育を確保し保護者を支援していけるのかが大きな課題であります。

さらに、令和3年は、コロナ禍の影響もあり出生者数が84万人を割り込むとされており、少子化は国の想定から5年も早く進行していると言われております。社会保障制度の根幹を揺るがす危機を前に、保育支援を担う福祉法人としての社会的使命の存続が脅かされている現実に対応していかなければなりません。

管理職を始めとする職員の役割分担や法人の目指す職員像の整理については、幹部職員の話し合いに留まっている状況なので、法人として具体的な提示をしていくとともに、職員一人ひとりの組織人としての意識改革を進めていく必要があります。

「職場環境の整備と人財育成」に関しては、何といたっても、「働きやすい職場づくり」を念頭に、まずは業務負担をどう軽減していけるかについて現場の声を拾い上げ、出勤簿の廃止とタイムカード導入や写真注文集金業務の軽減に向けた取り組みをして参りました。

保育支援システム「キッズビュー」も効率的に活用されてきておりますが、その入力時間確保の工夫や定型文作成力が必要になるなど、新たな課題もあります。

これまで培ってきた手法や考え方を見直すのは並大抵のことではありませんが、まずは、引き続き現在の業務の振り返りをして課題を洗い出しながら、一つひとつ解決策を見出し取り組み始めている段階です。

コロナ禍によって、従来の集合型からリモート研修へと移行してきており、以前よりも外部研修の機会が増えております。また、これまで石脇福祉会で構築されてきた体系的な人財育成のシステムも、エンター・メンター制度を取り入れるなど、さらに充実してきたところです。

今後は、専門研修のほか、キャリアアップ研修で学んできたマネジメント能力を発揮出来ることを目指し、一人ひとりが園内研修の充実と専門リーダー等として活躍することへつなげていければと考えております。

「持続可能な経営体制の確立」としては、令和2年度から利用定員の見直しを実施し一部効果が見られるものの、その後利用定員を超えた利用児童数に対して行政指導もあり、今年度の中長期計画見直しする中で精査をしていかなければなりません。

いずれにしても、加速する少子化により入所児童数は減少し続けることに変わりはなく、持続可能な安定した経営を目指すためには、3年度は作業が足踏みしていた施設設置のあり方と改築等の整備の見通しについて具体的な検討が急がれるところです。

また、「財務の健全性」を担保する積立金は、3年度は1,500万円を確保するのが精一杯で、各施設の目標額を検討するところまで至っていない現状です。

ここ数年で顕著になってきた財政力の隔たりによって施設間の保育格差を生じさせないためにも、法人内の相互支援を含め、各施設の運営状況の分析も検証が必要です。

さらには、これまでも主張してきました地域の実情に合わせた制度の根本的な見直しと、独自政策としてのテコ入れを行政に働きかけるとともに、社会福祉法人は将来的に、合併・統合、連携の道を模索するしか解決の方策はないものなのか、全国の類似する事例を参考にしながら、長期的に主体的な検証をしていかなければなりません。

「安心安全の管理体制確立」では、事故・怪我・災害などの安全管理、感染症等への衛生管理対応マニュアルなどについては、ほぼ整備されておりますが、冒頭で述べたように、非常時でも開所を継続し保護者を支援していくためには、図らずも新型コロナ感染の拡大で得ることになった経験を元に、施設開所の継続マニュアルについても構築しなければなりません。

「地域・関係機関との連携」では、ホームページをバージョンアップしたものの、3年度は、各施設の編集や更新にバラツキがあるのが現状です。地域に対する発信手段であるホームページを、今後は、効果的に活用していくために、選ばれる保育園としての理由づくり「ブランディング(石脇福祉会だけの唯一なこと)」について研究し、まずは見てもらえるコンテンツ編集を担当職員で研修して参ります。

中長期計画2年目の取り組み状況は、諸課題が明確化してきたものの、その解決策具現化の困難さに直面しています。具体的な取り組みを積み上げ、次期、中長期計画の見直しにつなげていけるように、引き続き取り組んで参りたいと考えております。

## 【令和3年度事業実施内容】

### <会務の運営>

1. 定時評議員会  
期日 令和3年6月28日  
会場 グランドホテル  
出席 評議員、理事、監事、園長 23名  
内容 令和2年度事業報告及び計算書類等承認等承認の件
2. 理事会  
【第1回】  
期日 令和3年6月11日  
会場 職業訓練センター

- 出席 理事、監事、園長 14名  
 内容 (1) 令和3年度事業報告及び計算書類等承認の件  
 (2) 役員選任候補者の推薦(案)の件  
 (3) 令和3年度定時評議員会招集の件
- 【第2回】 期日 令和3年6月28日  
 会場 グランドホテル  
 出席 理事、監事 11名  
 内容 ○ 理事長等選出の件
- 【第3回】 期日 令和3年11月26日  
 会場 グランドホテル  
 出席 理事、監事、園長 15名  
 内容 (1) 業務執行報告承認の件  
 (2) 評議員選任・解任委員選任の件  
 (3) 職員就業規程の一部改正(案)承認の件  
 (4) 第1次資金収支補正予算(案)承認の件
- 【第4回】 期日 令和4年2月25日  
 会場 職業訓練センター  
 出席 理事、監事、園長 15名  
 内容 (1) 事務局長の雇用期間延長(案)承認の件  
 (2) 育児・介護休業等に関する規程の一部改正(案)承認の件  
 (3) 役員等賠償責任保険契約(案)承認の件  
 (4) 第2次資金収支補正予算(案)承認の件
- 【第5回】 期日 令和4年3月25日 14名  
 会場 グランドホテル  
 出席 理事、監事、園長  
 内容 (1) 業務執行状況報告承認の件  
 (2) 役員等賠償責任保険契約(案)承認の件  
 (3) 令和4年度事業計画(案)及び資金収支予算(案)承認の件
3. 三役会議 (理事長・副理事長・常務理事)
- 【第1回】 期日 令和3年4月9日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 内容 ○ 役員改選等について
- 【第2回】 期日 令和3年6月4日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 内容 ○ 理事会・評議員会提出議案等について
- 【第3回】 期日 令和3年7月29日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 内容 (1) 職員採用計画について  
 (2) 新型コロナウイルス感染症防止対策方針等について
- 【第4回】 期日 令和3年10月5日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 内容 (1) 新型コロナ感染発症状況について  
 (2) 理事会等提出議案について
- 【第5回】 期日 令和3年11月19日  
 会場 内越保育園  
 内容 (1) 理事会提出議案について  
 (2) 中長期計画見直しについて  
 (3) 定期人事異動について

- 【第6回】 期日 令和3年12月27日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 内容 (1) 定期人事異動について  
 (2) 今後の日程について
- 【第7回】 期日 令和4年2月7日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 内容 (1) 定期人事異動について  
 (2) 採用試験について  
 (3) 理事会提出議案について
- 【第8回】 期日 令和4年2月16日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 内容 (1) 定期人事異動について  
 (2) 理事会提出議案について
- 【第9回】 期日 令和4年3月18日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 内容 (1) 理事会提出議案について  
 (2) 辞令交付式について

4. 監事会

期日 令和3年5月24日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 出席 監事、3役 5名  
 内容 監事監査の方針と分担について

5. 評議員選任・解任委員委員会

期日 令和3年6月15日  
 会場 子育て支援センターあいあい  
 出席 委員、三役 5名  
 内容 評議員選任について

6. 意見・要望等の相談解決に係る第三者委員会

期日 令和3年11月19日  
 会場 内越保育園  
 出席 第三者委員、三役・各園園長・主任 16名  
 内容 令和2年11月から令和3年10月まで、各園において受付した意見・要望について事例紹介をし、第三者委員よりアドバイスを受けたほか、対応のあり方などについて協議。

7. 五園園長会議 (於：子育て支援センターあいあい)

期日	令和3年 4月 7日	令和3年 5月 11日
	令和3年 6月 8日	令和3年 7月 6日
	令和3年 8月 6日	令和3年 9月 7日
	令和3年10月 7日	令和3年11月 8日
	令和3年12月10日	令和4年 1月 7日
	令和4年 1月13日	令和4年 2月 8日
	令和4年 3月 7日	

8. 五園主任会議 (於：子育て支援センターあいあい)

期日	令和3年 4月 8日	令和3年 5月 12日
	令和3年 6月 9日	令和3年 7月 8日
	令和3年 8月10日	令和3年 9月 8日
	令和3年10月11日	令和3年11月11日
	令和3年12月13日	令和4年 1月 5日
	令和4年 2月 9日	令和4年 3月 8日

## 9. 五園専門委員会及び研修事業

・下記専門委員会等を随時開催し、業務の円滑な推進と課題の解決に向けた活動を展開した。

### ○園長協議・園長主任合同協議（於：子育て支援センターあいあい・内越保育園）

期日	令和3年 6月 8日	令和3年 7月 6日
	令和3年 8月 23日	令和3年 9月 6日
	令和3年 9月 14日	令和3年 11月 8日
	令和3年 11月 19日	令和4年 1月 7日
	令和4年 2月 8日	

### ○研修委員会（於：子育て支援センターあいあい／8名）

期日	令和3年 4月 30日	令和3年 6月 7日
	令和3年 7月 2日	令和3年 9月 13日
	令和3年 11月 4日	令和4年 1月 6日
	令和4年 2月 4日	

### ○給食研修委員会（於：子育て支援センターあいあい）

期日	令和3年 5月 31日(10名)	令和3年 8月 25日(6名)
	令和4年 1月 21日(11名)	

### ○事務会議（於：子育て支援センターあいあい／6名）

期日	令和3年 4月 16日	令和3年 10月 18日
	令和4年 1月 20日	令和3年 3月 8日

### <役員・評議員研修への取り組み>

#### ○財務研修及びコロナ感染状況報告、役員等賠償責任保険について

期日	令和3年 11月 26日
会場	本荘グランドホテル
出席	役員、評議員、各園長 18名
内容	事務局より、令和2度決算に係る財務指標分析の説明を受け、石脇福祉会の財務状況や類似法人との位置付け、経営課題を把握する。

### <職員研修への取り組み>

#### ☆五園合同研修

##### <保育研修> テーマ「職員の資質向上」

##### ◇サブテーマ「子どもの心を見つめ合い、保育の質を高めよう」

・専門職としての力量と自信を深めるための研修を実施

\* 公開保育等から園の課題を見直し、研修につなげることが出来た。今後の課題として、各園の職務別リーダーが園の課題を整理し年間計画に反映するなど、PDCAサイクルを進めること、研修委員会等で各園の研修状況を情報交換し、持ち帰り自園の学びに活かしていくこととする。

##### <給食研修> テーマ「子どもの育ちを支える食育」

##### ◇サブテーマ「食への関心・食べる意欲につながる活動・給食づくりを目指して」

・問題点や気づきを共有し、課題解決を図っていくための研修を実施

\* 日常の各園の取り組みを知る機会となり、各園にとっても参考になったほか、改正された「大量調理施設衛生管理マニュアル」の読み合わせで、留意すべき点の再確認や共有することにより、担当者の意識を高める出来た。

#### ○公開保育

- ・実施日時を分散したりフリー公開にするなど、園の実情に応じて実施した。
- ・非常勤の職員も含め、日常保育に視点を絞り込んだ参観となった。
- ・参加者の振り返りを提出させたことは、自身の学びの発信にもつながった。
- ・今後、日常の保育にどう継続して取り込んでいくかが課題。

○保育体験・食育実習

- ・1、2年目の職員を対象に実施。受入側も含めた職員の育成にもつながり、法人全体で行う人財育成の必要性和大切さを確認出来た。実習園におけるカンファレンスでの振り返りを、自身の保育へ活かすという意識に変化があり、実践につながった。

○育成・フォロー研修・自己評価

- ・3年目職員には、自身の3年間を振り返る機会として、成果と課題を記録する研修を行った。
- ・新任職員(2年目を含む)の育成研修は、職種毎の実施や自己評価の方法を見直したことで、課題や解決策を率直に話し合うことが出来た。
- ・法人、各園全体でフォローする意義について、共通理解が出来た。
- \* 今後は、育成担当職員に負担を背負い込ませることなく、園全体で関わるよう各園の研修委員も一緒にフォローしていく必要がある。

○小友保育園が予定している「秋田県保育研究大会」での発表リハーサルを、各園でリモート視聴し、研究課題の設定や視点、まとめ方などについて研修した

◇園内研修

○職員会議等の機会を捉えて、日常の課題をテーマに設定し、各専門リーダー等を中心に、内部での研修を実施した。

◇外部研修派遣

○コロナ禍の影響により外部研修はリモート研修が定着してきたため、出張研修に比較して、各職員の受講機会を増やすことが出来た。  
・副主任の専門研修として、マネジメント研修を加えることが出来た。

10. 地域交流事業

◆地域交流事業は、コロナ禍により、中止や縮小が続いており、工夫しながら実施してきた。

- ふれあいの日園庭開放(未就園児)・・・一部中止
- 小・中・高生のボランティア、職場体験学習受入・・・中止
- 看護・保育短大等の実習生受入・・・感染縮小時期に実施
- 高校生との交流会・・・一部縮小して実施
- 老人クラブとの交流・・・中止
- 田植え、稲刈り体験・・・縮小して実施
- ヤートセ交流会・・・園内実施
- 学童クラブ情報交換会
- 石脇地区各種団体交流会
- 地区文化祭・敬老会・お祭り等への参加・・・中止
- 地域との総合防災訓練・・・縮小して実施
- 人権学習会(人権擁護委員会/各園)
- 未就園児の集い(石脇地区民生児童委員と協賛)・・・感染縮小時期に実施
- 七夕・ハロウィン・クリスマス地域交流・・・縮小して実施
- あいあい遊び講座、子育て相談・・・内容を工夫しながら実施
- 絵本読み聞かせボランティア受入
- ありがとうの会・・・縮小して実施
- 市民まつり絵画出展
- 小学校運営協議会、高校評議員会、幼保小連絡協議会など

◆事業報告の内容を補足する重要な事項がないため、附属明細書は作成していない。