

## 2020年度 児童部門 事業報告

新型コロナウイルス感染症により、当初の計画を変更せざるを得ない状況ではあったが、組織を一新したこともあり、連携してイレギュラーな事柄にも柔軟に対応することができた。現場職員を含めた事業内容分析からは、慢性的な人員不足、職員のスキル、知識の偏り、パソコンの台数、休憩時間などの課題が抽出された。

次年度も引き続きガゼルの森全体で課題解決に取り組んでいき、サービスの質の向上へと繋げていく。また子どもへの直接支援だけでなく、保護者、家族支援にも目を向けることで保護者と両輪の子育て支援を目指していく。

### 1 重点取り組み項目

#### (1) インクルージョンの推進

今年度「通園」「地域」という2部署に分け、組織をコンパクトにし、組織連携を重視した。その中で、インクルージョンという言葉にとらわれず、通園全体で活動に取り組んできた。新型コロナウイルス感染症もあり大々的な交流活動の機会はなくなったが、小集団での交流機会を設けることで、クラス単位や児童発達支援、保育所など各部署の縦割りは薄れてきている印象である。今後も、「みんないっしょ」の在り方を追求するとともにガゼルの森の存在意義について考え、より質の高いサービスの提供に取り組んでいく。

#### ① 職員の意識改革

- ・クラス縦割りでの活動だけでなく、歳児別もしくは通園全体での活動を展開することで、児童だけでなく職員の交流機会を増やしていく

新型コロナウイルス感染症により計画とは異なる内容ではあったが、「新しい生活様式」に準じて活動、行事に取り組んだ。活動の規模や内容を最小限にしたことでスムーズな交流が行え、改めて交流の在り方を見直す機会になった。また、急な職員の休みなどによるイレギュラーなシフトにも、部署を超えて臨機応変な対応ができた。今後も、部署にこだわることなくガゼルの森全体で連携し、より良いサービスに繋げていく新たな体制を構築していく。

- ・ガゼルの森全体での朝の交流活動の実施

新型コロナウイルス感染防止のため、朝の交流活動は実施を見合わせた。今後は感染拡大状況を見極めながら、実施を検討していく。

- ・各イベント（運動会、生活発表会など）にインクルージョンを目的としたプログラムの組み込み

恒例行事である夏祭りは、地域交流を目的としたものから“子どもたちによる、子どもたちのための”活動へと変更して実施した。新型コロナウイルス感染症により従来通りに実施できないイベントもあるが、目的に

沿ったイベントの計画・実施をしていく。

- ・ 職員の呼称を「〇〇先生」から「〇〇さん」へと統一、周知  
「〇〇さん」と統一することで、「先生」という立場の誇大意識の解消を目指した。職員間では浸透しつつあり、互いに認め合うことができ、コミュニケーションが取りやすくなったという成果を上げることができた。今後は、利用児や保護者を対象に、呼称の統一を含め対応を現場職員と一緒に検討していく。
- ・ インクルージョン活動の計画的な実施  
各主任、担当職員を中心にインクルージョンを目的とした活動内容を計画することができたが、活動を実施するまでに時間を要するなど課題の残る結果となった。インクルージョンが徹底されない原因を分析し、実効性のある計画を検討していく。

## ② 保護者の意識改革

- ・ 日常取り組んでいるインクルージョンの取り組み、活動を参観会で実施  
新型コロナウイルス感染症を受けて、活動の参観会等が実施できていない。一方で、日頃の取り組みをガゼルだよりやホームページ、クラスだよりを発行するなど方法を工夫することで、保護者と情報や問題を共有できた。今後も、保護者と日中の子どもたちの様子を共有できる方法を検討、実施していく。
- ・ ホームページ、ガゼルだよりなどを活用した啓発活動  
ホームページの内容を見直し、イベント情報を中心に更新するなどガゼルの森の取り組みを発信するよう努めた。ガゼルだよりにおいても、より活動内容が分かるよう写真を多く掲載し、インクルージョンの取り組みを伝えた。今後も情報を整理し、目的に応じて情報を発信していく。
- ・ 先輩お母さんを講師とした保護者講座の開催  
計画する際、講話してくれる先輩お母さんが見当たらなかったため、実現できなかった。在園している保護者に今後の取り組みを説明し、早い段階から保護者講座を検討し、開催に向けて努力する。
- ・ 保護者会との協同イベント・協同活動  
新型コロナウイルス感染症により、保護者会との協同イベントや保護者会の在り方についての協議は実施できなかった。次年度は、対策を考えた上で、保護者と協同してガゼルの森を作っていけるよう具体的に協議を重ねていく。

## ③ 体制の強化

- ・ 乳児クラス、ガゼルの森全体の受入れ人数の縮小を見据えた体制の見直し
- ・ 適切な利用定員、受入れ人数の検討、設定、行政機関との調整
- ・ 継続した保育部（乳児）の受け入れ人数の調整（2020年度は144名の受入れ）

- ・支援部クラス構成の見直し（5クラスから4クラスへ）

現状の規模の縮小、特に乳児の受け入れを制限することでサービスの質を高めようと考えていたが、職員のスキルや知識、意識にも課題があることが分かった。今後は、新たなアドバイザーの配置や研修体系を構築するなど職員の知識、技術の向上を図り、療育、保育内容の質の向上へとつなげていく。

- ・子育て支援センター、保育所等訪問支援事業など地域との接点が多い事業との情報共有の強化

今年度は、各部署（「通園」、「地域」）の機能強化を図り、他機関及び他事業との情報共有を図ることができた。今後は、更にお互いの情報を共有し、地域ニーズ、保護者ニーズにあったサービスの提供を検討し、より適切な事業運営の把握に努め、ガゼルの森の運営に資することとする。

## （2）地域の状況、ニーズの把握

地域交流に関しては、新型コロナウイルス感染症により計画通りに進められなかった。ただ、地域園との交流、移行については、既に築いてきているパイプを利用し、積極的に取り組むことできた。

- ・近隣の園（すまいる保育園、企業主導型保育園まつの実など）と計画的な交流

新型コロナウイルス感染症により、近隣園との交流は実施できていない。交流の在り方、方法を協議し、実効性のある交流機会を検討していく必要がある。

- ・地域への園庭開放

新型コロナウイルスの感染防止の観点から、積極的な園庭開放は行わなかった。一方で、子育て支援センターや一時預かり事業において、感染拡大防止対策を重視しつつ、積極的な受け入れを行った。ガゼルの森の夏季希望保育中には、「ぐるんぱ」の室内開放を行い、こども、保護者にとって安心できる居場所づくりに努めた。次年度も引き続き地域ニーズに沿った対応を検討していく。

- ・市職員も参加する主任会議を通じて地域の状況、ニーズなどの情報収集

市職員参加の主任会議は、目的、参加者を精査し、必要な議題に応じて開催した。今年度は藤枝市の次期福祉計画変更に伴い、委託事業について行政と情報共有、協議を行い、来年度以降も継続していくこととなった。ガゼルの森の在り方、提供するサービス、質について、市とも協議を重ね検討していく。

## （3）職員の働く環境づくり

職員が心身ともに健康で、より良いサービスを提供できる環境を整備していく

より良いサービスを提供するためには職員が心身ともに健康であることが必要と考え、様々な取り組みを行ってきたが、事業内容分析においても

まだまだ課題が残っている。今後も引き続き職場環境の改善に努めていく。

- ・個々の“働きやすい環境づくり”が提案できる環境の提供

事業内容分析を通じて休憩が取りづらいという意見を受け、「ノンコンタクトタイム」と称し、現場を離れて休憩を取る時間を設けた。最初は、交代で休憩時間をとれているように感じたが、通園の職員を中心に、次第に現場を離れている職員が少ない印象を受けた。今後は、どうすれば現場を離れ休憩時間を確保できるかを、職員へのアンケート、聞き取りをもとに検討し、休憩時間の確保、休憩室の整備等“働きやすい環境づくり”に取り組んでいく。

- ・業務、役割の明確化、適切な役割分担

現状の業務をもとに役割分担を行った。業務を遂行していく中で、余剰な業務が本来業務を圧迫している等の課題を抽出することができた。

次年度は、定款・規程、マニュアルに沿って業務を精査し、より効率的な業務分担を行っていく。

- ・適切な情報共有、検討（会議）の展開

議題に応じて会議を開催し、タイムリーに情報共有、検討することに努めた。また、会議に参加していない職員にも経緯と結果の周知を徹底することで、意見の抽出にもつなげることができた。次年度以降も継続して取り組んでいく。

- ・配置基準を踏まえた安定した職員配置

配置基準を下回ることはないが、職員の退職や産休・育休、日々の休暇が重なり、毎日、時間単位のシフト組みが必要になっている。日々シフトが変わることで職員の負担も増大しているため、サービスの質の向上や働きやすい環境づくりのためにも、職員確保に努め、安定した職員配置を行っていく。

- ・定時退社の継続

「働き方改革」の観点から、定時退社を目標に業務の効率化、意識向上を図った。今後は、さらに業務の効率化を図るためにパソコンの増台などの環境設備の改善を行うとともに、定時退社の目的を再周知し、継続して取り組んでいく。

- ・有給休暇取得の推進継続（年 10 日間）

有休取得率は 5 日間以上 100%、10 日間以上の取得が 64.6%となっている。年間 10 日間の有休取得 100%を目指して、来年度も取り組んでいく。

#### （4）その他

- ・中期的な建物修繕計画の作成

ガゼルの森も 9 年目に差し掛かり、修繕が必要な箇所が目立っている。このため、今年度作成した中期計画、修繕計画に基づき、計画的に修繕を行っていく。

- ・消耗品費を含む経費削減

在庫管理に努め、適切な物品購入を心掛けた。前年より経費削減傾向にあるため、今後も継続していく。

- ・ガゼルの森用地問題

藤枝市と当法人との「確認事項」を踏まえ、まずは市有地の購入を念頭に、協議を進めてきた。今後も協議を重ね、新たな「確認事項」の締結や購入に伴う資金繰り等について精査する。

#### (5) 会議への参加

・部門長会議	(毎月第1、3木曜日)	部門長・部門長補佐参加
・運営会議	(毎週火曜日)	部門長参加
・職員会議	(毎月最終水曜日)	責任者以上参加
・全体職員会議	(10、3月)	法人全職員
・リスクマネジメント委員会	(9、3月)	担当委員参加
・安全衛生委員会	(年9回 4月～9月、1月～3月)	担当委員参加
・苦情解決委員会	(9、3月)	担当委員参加
・主任会議	(毎月隔週火曜日)	責任者以上参加
・ガゼル職員会議	(年12回 4月～3月)	各所属職員参加
・合同リーダー会議	(開催なし)	各クラスリーダー参加
・リーダー会議	(開催なし)	クラスリーダー参加
・クラス会議	(年12回 4月～3月)	各クラス職員参加
・栄養会議	(年10回 4月～12月、2月)	栄養士、担当職員参加
・SP会議	(随時)	責任者以上、専門職職員参加

各会議は定期的実施している。主任会議は、議題に応じて参加者を選定し、必要に応じて開催した。また、合同リーダー会議、リーダー会議については、クラスリーダー制を廃止したことにより開催していない。

## 事業報告の付属明細書

2020 年度事業報告には事業報告の内容を補足する重要な事項がないため、事業報告の付属明細書は作成していない。