

2024 年度 児童部門 事業報告

令和 6 年度報酬改定において、インクルージョン推進のため児童発達支援センターの機能強化が謳われている中で、インクルーシブ社会の実現のために、改めて藤枝市における地域ニーズの把握に努め、地域に向けた事業展開や実施に向けた体制作りを検討した。後期には地域園を対象に研修を開催し、インクルーシブ保育について一緒に考える機会を設けた。

一方で、保育所において、保育士不足が深刻な課題となっており、日々の保育体制の持続も難しい状態が続いている。法人本部とも連携し、学校訪問や求人サイトなどを活用し人員確保に努めたが、思うような採用に至っておらず、次年度は大幅な児童の受け入れを制限せざるを得ない状況にある。

また、ひっ迫した状況が続くことにより、職員定着も不安定な状況となっている。人員確保だけでなく、合わせて職員の働く環境を整備していくことが必須である。

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とともに、人材不足、少子化、インクルーシブ保育を推進していくことを念頭に置いたガゼルの森の今後の在り方を検討していく。

1 重点取り組み項目

(1) インクルージョンの推進継続

- ・こどもを尊重し、生活環境や保護者の子育て環境の変化等を見据えた保育の徹底

子どもを中心として家庭背景を考慮しながら日々の保育に取り組んだ。また、保護者との定期面談とは別に、必要に応じて面談を実施し、家庭との連携を図ることで園児の成長をサポートし、一定の成果を得ることができた。

今後も同様の取り組みを行い、インクルージョンの推進に努めていく。

- ・実践、研修を通じたインクルージョンの意義、目的の統一

研修やケース会議の開催及び日中活動を通じて、インクルージョンの意義、目的の統一に努めてきた。少しずつではあるが、共通認識を持ったなかでの活動が展開できるようになってきている。

今後も実践を積み重ね、共通認識を持って保育を提供していく。

- ・目指す地域像を踏まえた支援システムの共有化と具体的な支援及び連携の仕組みづくりの構築に向けた関係機関との定期的な協議

藤枝市行政との話し合い 6回

市内児童発達支援事業所連絡会 6回

自立支援協議会 専門部会 4回

行政や関係機関と協議することで、課題の共有と整理はできつつある。一方で、課題解決に向けた方法の協議や役割分担までには至っていない。定期的に関係機関と話し合う場が構築されたため、今後は、課題解決を図る具体的な方法を協議していく。

- ・地域ニーズの収集と把握

部会を含む会議や関係機関との話し合いを重ね、藤枝市におけるニーズの把握に努めている。その中で、地域園における発達に課題のある子どもへの対応に苦慮しているという声を受け、地域園を対象にインクルーシブ保育について研修を開催した。参加者からも反響があったため、今後も地域ニーズに応じた取り組みを検討、実施していく。

- ・ガゼルの森の役割を地域に効果的に情報発信する仕組みの検討、実施

研修の開催等を通じて、ガゼルの森の存在や役割の周知を図り、インクルージョンの概念を含めた情報を発信していく。

(2) 体制の強化

- ・配置基準を踏まえた安定した職員配置

今年度において新卒者 5 名、非常勤職員 2 名（保育士、保育補助、児童指導員）を採用したが、それぞれの事情により休む職員や退職した職員もいることで、安定した職員配置に至っていない。保育ニーズの多様化に伴う業務量の増加や重圧、職員の働き方の多様化によるシフト調整の難しさなど、様々な要因が重なり、職員にとって働きやすい環境とは言えない状況にある。安全衛生委員会においても、働きやすい環境整備に向けた検討、協議をしているが、結果が出るまでに時間を要し、安定した保育を維持することが困難な状況にある。

今後も引き続き、求人活動、働きやすい環境整備に努めていくが、改めて課題を整理し、管理部と連携することで、早急に課題解決を図っていく。

- ・財務状況を視野に入れた適正な事業運営

年度当初においては、収支バランスを意識した職員配置、児童の受け入れに取り組んできた。支援部においては、報酬改定により一定の増額は見込まれたもの

の、保育所においては、人員不足により収支バランスを保つことが難しい状況にある。行政に対しガゼルの森の現状を伝えるとともに、保育所における受け入れ人数に応じた補助金が交渉により決定したことや、改めて職員配置を見直すことで一時預かり事業において、児童の受け入れを積極的に行うことにより、次年度以降の改善を図る予定ではあるが、保育士不足により園児の受け入れ人数を制限せざるを得ない状況にあり、抜本的な改善を図ることは困難である。

経営ワーキングにおいてガゼルの森の課題を共有し、課題解決に向けた協議をしてきたが、今後も引き続き検討していく。また、人材不足、少子化など社会的課題とインクルーシブ保育を推進していくことを念頭に、ガゼルの森の今後の在り方を検討していく。

・地域ニーズを踏まえたガゼルの森の事業展開の検討、実施

自立支援協議会を含めた会議や各関係機関と話し合いを重ね、ニーズの把握に努めてきた。保育所等訪問支援事業においては、インクルーシブ社会の実現に向けた地域園の強化を目的に再開することを検討していたが、地域ニーズにおいては、発達に課題のある児童への具体的な対応を求める声が多いため、まずはケースワークを中心に再開することが適当と考える。事業の再開にあたり、現在は他市町の情報も踏まえて、保育所等訪問支援の役割を模索している。後期中には再開できるよう進めていたが、思うように協議が進まず再開できなかった。

次年度には再開を目標に、保育所等訪問支援の役割を明確にし、行政とも連携して取り組めるよう努める。

・ICTの活用による業務の効率化

現場職員が本来業務に専念できるように、付帯的な書類業務等の簡素化に向けた検討をしてきた。今までデジカメを各クラスで所有していたが、データ移行などを考えるとスマホの方が効率が良いため、次年度は各クラスにスマホを導入し、これを機会にタイムリーに情報共有できるシステム構築と一部書類のデジタル化による業務の効率化を図っていく。

(3) サービスの質の向上に向けた人材育成

・エビデンスに基づいた療育、保育の提供

前年度に引き続き、研修等で培った知識を活かし、実践して振り返ることで根拠を意識し、保育を提供してきた結果、ある程度の成果を上げることができた。

今後も根拠を意識し、児童の発達に応じた支援、保育を提供していく。

- ・ 定期的な研修、ケース会議の実施による職員の知識、技術の更なる向上
必要に応じて研修やケース会議を開催し、活動の見直しやケースの目的に応じた関わり方に取り組んできた結果、一定の成果を得ることができた。
今後も継続して取り組んでいく。

(4) 職員の働く環境づくりと働き方の改善

- ・ 継続した休憩時間の確保による働き方の改善

職員、クラスによっては休憩時間が取れているが、偏りがある。安全衛生委員会を中心に休憩時間を含めた働きやすい環境整備について検討してきたが、効果的な施策の展開には繋がっていない。

今後も継続して検討し、具体的な施策の展開に繋げていく。

- ・ 効率的な業務を推進し、定時退社を徹底

特に保育において、職員体制が不安定なことや、児童の状況の変化により、職員によって業務量の偏りがあり、定時退社が難しい状況である。今までも業務の平準化のために、書類のフォーマットや運用の見直しを図ってきたが、それでもなお改善が必要な状況が続いている。

人員不足により検討する時間も取れない余力のない状況が続いているため、管理部と連携して課題を整理し、利用児の受け入れの見直しなど、抜本的な取り組みを検討し実施していく。

- ・ 有給休暇取得の推進継続（年 10 日間）

5 日以上 10 日未満取得：10%、10 日以上取得：90%（2025 年 3 月 31 日現在）

- ・ 安全衛生委員会の機能強化

現場職員が本来業務に専念できるように、また働きやすい環境整備に向けて、委員会として取り組めることを検討してきた。まずは、現場職員が何に困っているのかを聴取するべくアンケートを実施した。その後、取りまとめたアンケート結果を経営会議へ提出し、理事長を含めた経営層と共有した。

次年度は、アンケートの実施結果を踏まえて、委員会として具体的な施策に繋げるために引き続き検討していく。

(5) 会議への参加

- | | | |
|----------|---------|-------------|
| ・ 部門長会議 | (隔週木曜日) | 部門長、部門長補佐参加 |
| ・ 運営会議 | (毎週火曜日) | 部門長参加 |
| ・ 全体職員会議 | (年 2 回) | 法人全職員参加 |

・ リスクマネジメント委員会（毎月 1 回）	担当委員参加
・ 安全衛生委員会（毎月 1 回）	担当委員参加
・ 苦情解決委員会（年 2 回）	担当委員参加
・ ガゼル会議（毎月 1 回）	SV、部門長、部門長補佐参加
・ 主任会議（毎月 1 回）	主任、児童発達管理責任者以上参加
・ ガゼル職員会議（毎月 1 回）	各所属職員参加
・ クラス会議（毎月 1 回）	各クラス職員参加
・ 栄養士会議（毎月 1 回）	栄養士、担当職員参加
・ 看護師会議（毎月 1 回）	看護師、担当職員参加

事業報告の付属明細書

2024 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。