

2025 年度 児童部門 事業報告

ガゼルの森の児童発達支援センターは、すべてのこどもが地域の中で安心して育ち、共に学び合えるインクルーシブ社会の実現を目指し、専門性を活かした支援の提供や地域ニーズを踏まえながら、インクルーシブ保育への理解促進を目的とした研修を地域園向けに実施した。また、自立支援協議会や関係機関との協議を重ね、地域課題の共有や対応策の検討を行う中で、地域における児童発達支援センターの役割や期待が少しずつ明確になってきた。これらの取り組みを通じ、当センターが地域福祉における「調整役」として果たすべき役割の重要性を再認識する一年となった。

次年度は、これまでの取り組みを基盤に、地域福祉における調整役としての機能をさらに強化し、関係機関との連携を深めながら、地域に向けた包括的な支援体制の構築に努める。

また、人材面においては、管理部と連携し求人活動に注力した結果、数名の保育士を採用することができた。一方で、依然として保育士不足の課題は解消されておらず、職員配置が不安定な状況が続いており、保育部においては0歳児を受け入れることができなかった。引き続き管理部との連携をより一層強化し、計画的かつ継続的な人材確保に取り組んでいく。

人員確保策など早急に改善に繋がる施策を着実に実施することで、社会福祉事業に必要な人材や経営基盤の安定化、更には職員が本来業務に専念できる環境を構築し、持続可能な事業運営を目指す。

1 重点取り組み項目

(1) インクルージョンの推進

・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

こ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つつ、これまでのインクルーシブの推進の成果を検証し、より効果的な施策の検討に努めていく。

・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 (年 10 回)

市内児童発達支援事業所連絡会 (年 5 回)

市内放課後等デイサービス事業所連絡会 (年 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おらず、具体的な見通しは持てない状況にある。前期には新たに放課後等デイサービス事業所連絡会を発足した。各連絡会を通じてより具体的に地域課題について協議し、自立支援協議会へつなげることで、現実的な課題解決を図っていく。

・ 保育所等訪問支援事業を含む地域にむけた支援体制の構築、実施

保育所等訪問支援事業においては、どのような役割を担うべきか内部でも検討しつつ、地域ニーズを収集し、後期には行政と協議するなかで、藤枝市こども発達支援課が運営する事業に保育所等訪問支援スタッフが同行し、地域の実情把握をすることとなった。

年度末に 1 件契約に至ることができたため、次年度に実施していく。

当該事業の役割について、保護者や関係機関への周知が不十分であるが、事業を進めるなかで、周知と共通理解を図っていく。

(2) 体制の安定化

・ 配置基準を踏まえた安定した職員配置

今年度において保育士新卒者 2 名、非常勤職員 3 名を採用したが、それぞれの都合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おける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が難しいことなど、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。

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、管理部とも連携することで、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

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だ結果、保育部においては、職員体制を鑑みながら、年度中に新たに 4 名の児童を受け入れることができたが、収支の改善には至らなかった。

引き続き財務状況を考慮した事業運営に努めるが、社会情勢の変化から生じる児童の現われの変化や人材不足における職員体制の不安定さなどを考慮すると、児童部門のみでの収支バランスを安定させることに限界を感じている。

経営調整会議と法人内会議を通じて法人全体で協議していく。

（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

・ICTの活用による業務の効率化

前期には各クラスにスマホを導入した。後期には効率よく情報共有ができるシステムを構築する予定であったが、まだ導入できていない。次年度には早急に導入し、情報伝達の効率化を図っていく。

・安全衛生委員会による働く環境の改善にむけた定期的な協議

管理部とも連携し、衛生管理者を中心に他社の労働衛生の取り組みを聴取したり、講師を招いて労働衛生講習会を実施した。

引き続き、取り組んでいく。

（５）今後を見据えたガゼルの森の在り方の検討

・こども政策についての国、県及び市からの積極的な情報収集

積極的に各団体の講習会に参加し、こども政策の動向を収集している。こども家庭庁の設立から、児童期における政策が日々様変わりするため、引き続き情報収集に努めるとともに、今後の事業運営に反映していく。

・インクルーシブ社会の実現に向けた地域ニーズを踏まえたガゼルの森の在り方の検討

児童発達支援センターの役割について行政とも話し合いを重ねているが、方向性が揃わず、結論に至っていない。今後もインクルーシブ社会の実現に向けて児童発達支援センターの役割を協議、検討しつつ、少子化や人材不足の課題も踏まえたガゼルの森及び地域の状況を見据え、多角的な視点で検討していく。

(6) 会議への参加

・ 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
・ 虐待防止対応委員会	(年 2 回)	担当委員参加
・ 事業運営会議	(隔月 1 回)	部門長補佐以上参加
・ ガゼル会議	(毎月 1 回)	主任、児発管以上参加
・ 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