

2024年度社会福祉法人愛の園福祉事業報告

1. 社会福祉法人を取り巻く状況の認識

国の保育政策は、待機児童対策を中心とした「保育の量の拡大」から、「地域のニーズに対応した質の高い保育の確保・充実」と、「全てのこどもの育ちと子育て家庭を支援する取組の推進」に軸足を移しています。これは、人口減少を含めた地域の課題に応じた量の確保を図りつつ、こどもの育ちを保障し、多様な家庭への支援を強化するという変化を示しています。

また発達に課題のある子どもや医療的ケア児の増加、子育て家庭の孤立といった多様なニーズへの対応が喫緊の課題となっています。障害児支援（児童発達支援事業所等）との連携・協働の重要性が増しており、本法人がこども発達支援事業所エールや放課後等デイサービスオリーブ、児童発達支援相談事業所ぶどうの木を設置・計画し、さらに愛の園児童発達支援センターを開設したことは、このニーズへの直接的な対応であり、政策の方向性と合致しています。

これからの保育政策の方向性においても、保育の質の確保・向上と安全性の確保の重要性、特に虐待や不適切な保育、事故等の防止・対応、災害への対応力強化も重要な課題となっています。こどもの気持ちを第一に考えた関わりを大切にするために、動画研修サービスの導入を行い、保育士等の資質・専門性向上のための研修機会の確保・充実を図ることとしています。

2. 愛の園児童発達支援センター開設に向けた準備の状況

2025年4月15日付で令和6年度児童福祉施設等整備費補助金の内示（216,388,000円）がありました。2億円を上限とする福祉医療機構からの借入金の内示もあり、すぐに建築業者選定のための入札手続きに移りました。しかしながら児童福祉施設等整備入札要項の運用に不慣れだったこともあり、入札事務の不備を指摘され、入札のやり直しを求められました。そのため開設時期が2025年5月に変更となりましたが、2025年5月に開設に至ったことは、専門的支援の提供拠点の整備という重要な一歩です。

今後の課題は、専門人材の継続的な確保・育成と、地域の関係機関（医療、福祉、教育など）との連携をいかに深化させていくか、またセンターとして地域における中核的な機能を果たすべく実績をあげていくかにあります。

3. 緑が丘こひつじ保育園と児童発達支援センターの園庭整備

緑が丘こひつじ保育園では、園舎増築工事が一段落した中で、児童発達支援センター計画が進み、保育園とセンターの園庭をゼロからコンセプトを立てて計画をまとめる

こととなりました。そしてこの度、緑が丘こひつじ保育園とセンターの園庭整備が完了いたしました。

園庭のあり方の見直しは、子どもの育ちにおいて「主体性を育てる」ことが強く求められる現代において、これまでの保育のあり方を継続するだけでは済まない時代に対応するものです。保育園と児童発達支援センターが隣接し、園庭や遊戯室等を共有する中で、両施設の子どもたちが共に活動できる環境を整備することは、インクルーシブな価値観の拡大にも繋がります。インクルーシブ保育においては、発達に課題のある子どもだけでなく、集団において共に活動するための他の子どもたちの意識も重要であり、定型発達の子どもたちとその保護者に向けて、成長発達の多様性について情報発信を計画的、継続的に行うことがインクルージョンな価値観を広げることになると考えます。園庭という日常的な環境を共に使うことは、こうした多様性を自然に受け入れる心理的な土壌を作る一助となると考えられます。

4. 子ども発達支援事業の円滑な運営と保育と療育のさらなる連携、インクルーシブな価値観の拡大にむけて

開設2年目を迎えた「こども発達支援事業所エール」の年間平均稼働率は、エールマリヤが93%、エール幕張海浜が84%で稼働率の側面からは軌道に乗ったと言えます。保育と療育の連携をテーマとする二法人合同保育・療育連携会議は2024年度末で22回を数えており、2025年度以降は愛の園児童発達支援センターを加えてこれを継続します。

5. 職場環境改善アンケートを実施

保育人材及びこども発達支援関係人材の確保と定着は依然として厳しい状況です。2024年度は職場環境改善アンケートを実施し、各園、各事業所等の職員意識と課題の把握に努めました。一部の園で「労働時間が長い」「残業が多い」「休憩時間がとりにくい」と感じる職員が一定数存在することが示されており、働きやすい職場環境づくりとともにコンプライアンスの周知徹底は喫緊の課題です。各園、事業所ごとにアンケート結果を公表し、会議、打ち合わせ等様々な場面でアンケート結果とその改善を意識したあり方を検討することで、日々改善を図っていきます。アンケートは最低5年間は継続し、一年一年改善の足跡を共有していく考えです。

6. DXの推進と法人事務業務の組み立てに方向性を見出す

2024年度末に調査したところ、法人全体のパソコン等IT資産台数は約100台にのぼり、個人情報や業務情報の情報漏洩対策が喫緊の課題であることが明らかとなりました。現在でもUSBメモリでのデータのやり取りや持ち出しが行われており、管理者が

USBの使用状況を把握できていないリスクがあります。「ちばぎんコンピュータサービス」から各業務分野における課題の改善に向けたソフトウェアの提案を受けていた経緯もあり、SKYSEA Client Viewの導入を決め、職員が使用するパソコンの利用状況を把握し、不正な操作や情報持ち出しを抑止することで、情報漏洩のリスクの低減に着手することとしました。また、法人事務局業務の集約化を図るためにオフィスステーション「労務」、同「年末調整」、勤怠管理「勤給解決」、経費精算「楽楽精算」等を選定し、2025年度の導入にめどをたてました。

7. 保育士等処遇改善加算のあり方の見直しと初任給のアップにむけて

2024年7月に保育士等処遇改善加算手当を本来のベースアップ、定期昇給及び調整手当・特殊業務手当差額分、パート職員の時給改定分、業績分配給差額分、初任給の引き上げ等に充当するよう給与制度改定を実施しました。

さらに保育士等処遇改善加算手当を財源として、職員の被服・住居手当の見直しに充当することとし、保育事業部門における職員の借上家賃制度補助対象年度以降も継続した家賃補助に見通しをつけるとともに、これまで対象外となってきた職種への家賃補助も可能としました。

また、2025年度から児童発達支援センター開設にあわせて、保育事業部門、児童発達支援事業所、センター、事務局に所属する様々な職員を資格給制度に位置付け、在職する様々な専門職を適切に処遇するための制度を創設しました。