

健生くまのこ園 2025 年度 経営方針

I. はじめに

健生くまのこ園は、2024 年度の経営方針に基づき、2024 年 10 月に定員 12 名(0 歳児 2 名、1 歳児 5 名、2 歳児 5 名)への変更完了し、2025 年度は出生率 60 万人台と減少が加速化している超少子化へ適応できる事業運営へと大きくシフトし、運営のスリム化を進め、「子ども家庭庁の保育に関する方針」を踏まえて、前年度の課題を踏まえた経営方針に基づき、超少子化に対応した小規模保育の経営的な図ることを目標とします。

「子ども家庭庁の保育に関する方針」※保育に係るもの

1. 保育の質の向上

職員配置基準の改善、保育士の専門性向上、研修機会の充実、キャリアアップ支援、安全・安心な保育環境の整備、ICT 導入による保育業務効率化

2. 保育の量の確保

多様な保育ニーズへの対応、延長保育、一時預かり等の拡充、病児保育、障害児保育の推進、待機児童地域の解消、保育施設の整備

3. 子育て支援の強化

保護者への情報提供、子育てに関する相談窓口の設置、子育て情報の積極的な発信、地域における子育て支援、子育てサロン、交流イベント等の実施、地域全体での子育て支援体制構築

4. 働き方改革との連携

仕事と子育ての両立支援、育児休業制度の充実、短時間勤務、フレックスタイム制等の導入促進、企業の理解促進、子育てしやすい職場環境づくり、男性の育児参加促進

II. 年間目標

- 0 歳児の利用減少する中でも安定運営ができる組織体制の構築
- 各職員の役割に応じた効果的な分業と協業のモデル構築

III. 取組項目

①保育職員の役割分担と協業

1. 現状分析と課題の明確化

- 0 歳児の利用が減少している原因を分析する。(保護者のニーズの変化、競合保育所の状況、地域の子育て支援策など)
- 保育所全体の課題を洗い出す。(職員の負担の大・小・バランス、業務効率が悪い、連携不足など)

2. 役割分担の明確化

- 各職員のスキルや経験、得意分野を考慮し、役割分担を明確にする。
- 役割分担表を作成し、全職員が内容を理解できるようにする。
- 役割分担は固定せず、状況に応じて柔軟に見直しする。

3. 効果的な協業体制の構築

- チーム制(午前・午後)を導入し、各チームで目標を設定し、責任を持って業務を遂行できるようにします。なお、常勤職員は双方のチームを統制する
- チーム内で定期的なミーティングを行い、各チーム間の情報共有や進捗確認を行います。
- チーム間の連携を強化し、午睡時間におけるミーティングを中心に、スムーズな情報伝達や協力体制を構築します。
- ICT(情報通信技術)を活用し、業務効率化や情報共有を図ります。(例:補助金を活用した必要な保育ソフトやアプリの導入など)

4. 人材育成と研修

- 職員のスキルアップを目指し、臨床保育に即した研修を充実する。
- 実情に即した OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)やメンター制度を再構築し、実践的な指導を行う。
- 外部研修(講習・Web)への参加を促し、最新の知識や技術を習得する機会を提供する。

5. 評価と改善

- 定期的に業務の進捗状況や成果を評価し、改善点を見つける。
- 職員からの意見や要望を収集し、改善策を検討する。
- PDCA サイクル(計画→実行→評価→改善)を回し、継続的な改善と定着を目指す。

具体的な取り組み

- **0歳児担当チーム:** 各事業所の垣根を超え0歳児の保育に特化した専門チームを編成し、質の高い保育を提供できるよう支援チームの発足を目指ために自園での0歳児保育を見直します。
- **広報・集客チーム:** 保育所の魅力を発信し、利用者の増加を目指します。(例:新ホームページやSNSの本格的な活用、地域の子育てイベントへの参加など)
- **業務効率化チーム:** ICTを活用した業務効率化や、保育日誌の簡略化などを検討します。
- **研修チーム:** 職員のスキルアップのための研修計画を立て、実施します。

その他

- 経営層は、職員が働きやすい環境を見直し、改善を図り、ストレスマネジメント、カタグルマ更なる活用、定期面談、第三者による個別相談、労働時間管理、効果的な休暇取得の推奨、その他を労務士と協力して進める。
- 職員一人ひとりが責任感とモチベーションを持って業務に取り組めるよう、目標設定や評価制度を工夫する。
- 保護者とのコミュニケーションを密にし、信頼関係の構築を図る。

②経営安定化

1. 運営のスリム化

- **人員配置の見直し:** 園児数の減少に合わせて、保育士や職員の配置を見直します。ただし、保育の質を維持するため、最低限必要な人員は確保する必要があります。
- **業務効率化:** 保育日誌のデジタル化や事務作業の事業所間のアウトソーシングなど、業務効率化を図ることで、人件費や間接費を削減します。

2. 経営基盤の強化

- **利用者ニーズの把握:** 地域の子育てニーズを的確に把握し、ニーズに合った保育サービスを提供することで、利用者の満足度を高め、園児の確保につなげます。
- **広報活動の強化:** ホームページや SNS を活用した情報発信、地域イベントへの参加など、広報活動を強化することで、園の認知度を高め、利用者の獲得を目指します。
- **連携体制の構築:** 地域の保育施設や子育て支援団体との連携を強化することで、情報交換や資源の共有を行い、経営の安定化を図ります。

3. 財務管理の徹底

- **予算管理の徹底:** 予算編成や執行状況の確認を徹底し、無駄な支出を削減します。
- **財務分析の実施:** 定期的に財務分析を行い、経営状況を把握し、改善点を見つけます。
- **助成金の活用:** 必要に応じて、助成金や助成金の活用等検討します。

4. 法令遵守と情報公開

- **法令遵守の徹底:** 保育に関する法令や制度を遵守し、適切な事業運営を行います。
- **情報公開の推進:** 園の運営状況や財務状況などを積極的に情報公開することで、透明性を高め、利用者の信頼を得ます。

これらの取組を総合的に実施することで、超少子化時代においても小規模保育事業の経営安定化を図り、地域の子育て支援に貢献できるように取り組んでまいります。。

IV. 主なスケジュール

時期	内容	担当者
2025年4月～9月	保育職員の役割分担と協業	管理者・保育副主任・保育士
2025年4月～6月	現状分析と課題の明確化	管理者・保育副主任

2025年7月～9月	役割分担の明確化	管理者・保育副主任・常勤保育士
2025年10月～12月	効果的な協業体制の構築	管理者・保育副主任・常勤保育士
2025年12月～2026年3月	評価と改善	管理者・保育副主任・常勤保育士
2025年4月～2026年3月	人材育成と研修	管理者・保育副主任・常勤保育士

V. その他

- 本計画は必要に応じて修正を行う
- 職員及び保護者への説明を行う。

VI. 期待される効果

- 質の高い保育サービスの提供
- 経営的な安定
- 職員の満足度向上
- 地域からの信頼獲得

健生くまのこ園は、「スマイル保育」を踏まえて、本計画を着実に実行することで、超少子化に対応する「子どもたちにとって最適な環境」を提供し、地域社会に貢献できる安定的かつ持続的な小規模保育事業を目指します。